

**Wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r.**

**I PKN 591/00**

**Przeniesienie nauczyciela mianowanego do innej szkoły na podstawie art. 18 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) nie powoduje rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, a zatem nauczycielowi nie przysługuje odprawa przewidziana w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, choćby przyczyną przeniesienia była likwidacja szkoły.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Agaty K. przeciwko Urzędowi Gminy i Miasta w D. o odprawę i ekwiwalent, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 25 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Przysusze wyrokiem z 19 listopada 1999 r. oddalił powództwo Agaty K. przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w D. o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 6.111 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była nauczycielem mianowanym zatrudnionym w Publicznej Szkole Podstawowej w D. Decyzją dyrektora Gimnazjum w D. z 26 maja 1999 r. została z dniem 1 września 1999 r. przeniesiona na podstawie art. 18 ust. 1 i 4 Karty Nauczyciela ze stanowiska nauczyciela w Publicznej Szkole Podstawowej w D. na stanowisko bibliotekarza w Gimnazjum w D. Przeniesienie nastąpiło w wyniku uwzględnienia jej pisemnej prośby z 19 maja 1999 r. Z powódką nie rozwiązano stosunku pracy w dotychczasowym miejscu pracy, a nawet nie składała wniosku o takie

rozwiązanie. W związku z tym przepis art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przewidujący prawo do sześciomiesięcznej odprawy dla nauczyciela, z którym rozwiązano stosunek pracy, nie ma zastosowania do jej sytuacji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z 25 maja 2000 r. oddalił apelację powódki. W apelacji skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Twierdziła, że zostały spełnione w stosunku do niej przesłanki wymagane przez art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela do otrzymania odprawy, a mianowicie: jest nauczycielem mianowanym, szkoła, w której dotychczas pracowała, została zlikwidowana, złożyła ustny wniosek o rozwiązanie z nią stosunku pracy, a dyrektorka Publicznej Szkoły Podstawowej w D. wystawiła jej świadectwo pracy.

Oddalając apelację Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka, kwestionując odmowę zastosowania wobec niej przez pracodawcę art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, przewidującego prawo do sześciomiesięcznej odprawy dla nauczyciela mianowanego, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1 tego przepisu, nie bierze pod uwagę tej okoliczności, że w stosunku do niej art. 20 ust. 1 w ogóle nie mógł mieć zastosowania, ponieważ pracodawca nie rozwiązał z nią stosunku pracy, a jedynie przeniesiono ją do innej szkoły na podstawie art. 18 ust. 1 i 4 Karty Nauczyciela. W aktach osobowych powódki znajdują się dokumenty w postaci pisma powódki z 19 maja 1999 r., skierowanego do dyrektora Gimnazjum w D., z prośbą o przeniesienie jej do tej szkoły w trybie art. 18 Karty Nauczyciela oraz pisma dyrektora Gimnazjum z 26 maja 1999 r. o przeniesieniu powódki zgodnie z jej prośbą do tejże szkoły na stanowisko bibliotekarki. Dokumenty te stanowią obiektywny dowód, iż w przypadku powódki nie doszło do rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, a jej zatrudnienie w nowej szkole jest kontynuacją stosunku pracy na podstawie mianowania łączącego ją z Publiczną Szkołą Podstawową w D. Przeniesienie nauczyciela do innej szkoły w trybie art. 18 Karty Nauczyciela nie powoduje rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, a zatem nauczycielowi przeniesionemu na tej podstawie nie przysługuje odprawa pieniężna z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Taką interpretację przepisów przedstawiono również w zaleceniach Ministerstwa Edukacji Narodowej z 30 marca 1999 r., które wbrew zarzutom powódki zostały prawidłowo zrealizowane przez pracodawcę. Ustawodawca nie wyłączył możliwości zastosowania art. 18 Karty Nauczyciela do uregulowania stosunków pracy nauczycieli

w przypadku likwidacji szkoły, dlatego zastosowanie tego przepisu w stosunku do powódki było uzasadnione. Z zeznań Ireny G. - byłego dyrektora Publicznej Szkoły Podstawowej w D. wynika, że powódka składała ustny wniosek o rozwiązanie z nią stosunku pracy, jednak do jego rozwiązania nie doszło, a tylko taki sposób załatwienia jej prośby mógł skutkować powstaniem roszczenia o odprawę z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Powódka, nie kwestionując ciągłości jej zatrudnienia, domaga się równocześnie odprawy, która przysługuje wyłącznie w razie ustania zatrudnienia w wyniku rozwiązania stosunku pracy. Zapis zawarty w świadectwie pracy wydanym powódce 31 sierpnia 1999 r., zgodnie z którym stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w związku z likwidacją zakładu pracy - Publicznej Szkoły Podstawowej w D. - ma drugorzędne znaczenie dla oceny rodzaju przekształcenia stosunku pracy powódki jako nauczyciela mianowanego. Skoro stosunek pracy z powódką nie został rozwiązany, lecz trwa nadal i zatrudnienie jest kontynuowane w nowej szkole, to zawarta w świadectwie pracy niezgodna ze stanem faktycznym informacja o jego rozwiązaniu nie może rodzić po stronie powódki uprawnień przewidzianych w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego - oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Przysusze - wniosła powódka, opierając skargę kasacyjną na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, polegającą na nieprawidłowym uznaniu przez Sądy obu instancji, że w stanie faktycznym sprawy - mając na uwadze okoliczność całkowitej likwidacji szkoły, w której powódka była zatrudniona w charakterze mianowanego nauczyciela, a także fakt złożenia przez nią ustnego wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, który to wniosek został przyjęty przez byłą dyrektor likwidowanej szkoły Irenę G. i na tej podstawie wydano powódce świadectwo pracy - brak jest podstaw do przyjęcia, że w stosunku do powódki mają zastosowanie przepisy art. 20 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego oddalenia jej roszczenia o zasądzenie przysługującej jej odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonych wyroków Sądu Okręgowego w Radomiu i Sądu Rejonowego w Przysusze oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie na jej rzecz żądanej pozwem kwoty 6.111,00 zł z ustawowymi odsetkami, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, iż nie można zgodzić się z argumentacją Sądów obu instancji, że w przypadku powódki nie doszło do rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy w Publicznej Szkole Podstawowej w D. Samo oświadczenie woli złożone przez powódkę dotychczasowemu pracodawcy, w osobie byłej dyrektor zlikwidowanej Publicznej Szkoły Podstawowej w D. Ireny G., w postaci wniosku o rozwiązanie stosunku pracy spowodowało rozwiązanie stosunku pracy powódki na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, co udokumentowane zostało wydaniem jej stosownego świadectwa pracy. Stronami kształtującymi stosunek pracy są pracodawca i pracownik, dlatego też jedynie ustalenia dokonane pomiędzy nimi powinny mieć kluczowe znaczenie dla oceny, czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Pracodawca przyjął ustne oświadczenie powódki o rozwiązaniu stosunku pracy, które nigdy nie zostało przez powódkę skutecznie cofnięte, wobec czego uznać należy, że wola stron była jednoznaczna. Przepis art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przewiduje w przypadku likwidacji szkoły dwie możliwości - przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny lub rozwiązanie z nim stosunku pracy. Powódka nigdy nie złożyła wniosku o przeniesienie jej w stan nieczynny, tak więc zachodziła konieczność rozwiązania z nią stosunku pracy przez dyrektora likwidowanej Publicznej Szkoły Podstawowej w D., który taką decyzję podjął. Nieuzasadnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, że zapis w świadectwie pracy o ustaniu stosunku pracy w wyniku likwidacji zakładu pracy ma znaczenie drugorzędne. Dalsze działania władz szkolnych, wymuszające na powódce złożenie wniosku o przeniesienie w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, należy uznać za niedopuszczalną próbę obejścia prawa przez pozbawienie powódki odprawy gwarantowanej w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Fakt, że powódce zapewniono możliwość podjęcia pracy w nowo organizowanym Gimnazjum w D. nie unicestwia prawa powódki do domagania się sześciomiesięcznej odprawy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 czerwca 1995 r., I PRN 29/95 (OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 277). Składając pierwsze wnioski do Dyrektora tworzonego Gimnazjum w D. powódka wносиła o rozwiązanie z nią stosunku pracy, nie było więc mowy o kontynuacji stosunku pracy i przeniesieniu. Wniosek swój zmodyfikowała na skutek błędnego pouczenia zawartego w piśmie Dyrektora Gimnazjum w D. z 6 maja 1999 r., iż zatrudnienie jej nastąpić może „jedynie” na podstawie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Dodatkowym argumentem przemawiającym przeciw uznaniu, że nastąpiło przeniesienie powódki w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, jest niespełnienie wymogu „przeniesienia” w ramach trwania

stosunku pracy. Stosunek pracy powódki w zlikwidowanej szkole ustał z dniem 31 sierpnia 1999 r. Przeniesienie jej nie mogło nastąpić po tej dacie, dlatego też akt przeniesienia nie może odnieść skutków prawnych. Powódce w nowym zakładzie pracy - w Gimnazjum w D. - ustalono warunki pracy i płacy, które zostały przez nią zaakceptowane. Brak wydania nowego aktu mianowania konwalidują czynności nowego pracodawcy zwłaszcza, że powódka będąc nauczycielem mianowanym spełniała warunki z art. 10 ust. 2 i 5 Karty Nauczyciela do uznania, że stosunek pracy z nią został w nowej szkole nawiązany przez mianowanie z mocy prawa, pomimo braku stosownego dokumentu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> KPC, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji biorąc pod rozwagę z urzędu jedynie nieważność postępowania. Ponieważ skarżąca nie wskazała jako podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania przez sąd orzekający ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego, tym samym nie zakwestionowała skutecznie ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. W związku z tym ustalenia te należy uznać za niewadliwe i jest nimi związany także Sąd Najwyższy przy rozpoznaniu kasacji.

Sąd Okręgowy ustalił, że z powódką nie rozwiązano stosunku pracy w dotychczasowym miejscu pracy oraz że powódka nie składała dyrektorowi likwidowanej z dniem 31 sierpnia 1999 r. Publicznej Szkoły Podstawowej w D. wniosku o rozwiązanie stosunku pracy. Tym samym przepisy art. 20 ust. 1 i ust. 2 Karty Nauczyciela nie miały do powódki zastosowania.

Zgodnie z 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., w brzmieniu obowiązującym przed jego nowelizacją wprowadzoną ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 19, poz. 239, w tym również w brzmieniu obowiązującym w maju 1999 r., czyli w chwili dokonywania przez powódkę oraz dyrektorów Publicznej Szkoły Podstawowej w D. oraz Gimnazjum w D. czynności istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu), w razie całkowitej likwidacji szkoły dyrektor szkoły przenosi nauczyciela w stan nieczynny lub, na wniosek nauczyciela, rozwiązuje z nim stosunek pracy, przy czym

zgodnie z art. 20 ust. 3 rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Z kolei zgodnie z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, nauczycielowi mianowanemu, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Jak wynika z przytoczonej regulacji odpowiednich przepisów Karty Nauczyciela, warunkiem uzyskania odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji ustaliły - i to ustalenie nie jest skutecznie kwestionowane w kasacji - że z powodu likwidacji szkoły nie doszło ani do rozwiązania z powódką stosunku pracy, ani do przeniesienia jej w stan nieczynny. Powódka została bowiem, na jej pisemny wniosek z 19 maja 1999 r., skierowany do dyrektora Gimnazjum w D., przeniesiona z dniem 1 września 1999 r., na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela, na stanowisko nauczyciela bibliotekarza w Gimnazjum w D. aktem dyrektora tej szkoły z dnia 26 maja 1999 r.

Stosunek pracy nauczyciela nie rozwiązuje się z mocy prawa na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela z powodu likwidacji szkoły, lecz jego rozwiązanie wymaga podjęcia przez dyrektora likwidowanej szkoły czynności prawnych przewidzianych w art. 20 ust. 1, a te w stosunku do powódki podjęte nie zostały. Sam ustny wniosek powódki o rozwiązanie z nią stosunku pracy, skierowany do dyrektora Publicznej Szkoły Podstawowej w D., nie mógł wywołać takiego skutku, ponieważ zgodnie z art. 20 ust. 1 i ust. 3 Karty Nauczyciela to dyrektor likwidowanej szkoły składa oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. W rozpoznawanej sprawie nie zostało ustalone, aby doszło do złożenia przez dyrektora Publicznej Szkoły Podstawowej w D. oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, powódka nawet nie przedstawiała takiego twierdzenia. Dyrektor likwidowanej szkoły nie podjął czynności mającej na celu rozwiązanie z powódką - na jej wniosek - stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Samo oświadczenie powódki - złożone ustnie - nie mogło wyrzeć skutku takiego, jaki próbuje skarżąca przedstawić w kasacji. Również wydane powódce świadectwo pracy nie mogło zastąpić oświadczenia woli dyrektora o rozwiązaniu stosunku pracy. Świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy pracodawcy co do faktów w nim stwierdzonych i jak każde tego rodzaju oświadczenie może zawierać błędną informację co do rzeczywistych okoliczności ustania stosunku zatrudnienia, co podlega sprostowaniu w stosownym trybie przewidzianym w przepisach Ko-

deksu pracy. Wydane powódce świadectwo pracy zawiera informacje nie odpowiadające rzeczywistości. Powódka nie była zatrudniona na podstawie „umowy o pracę zawartą na czas nie określony”, lecz była nauczycielem mianowanym. Stosunek pracy powódki nie ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę, bo nie zaszły okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela - powódka nie została przeniesiona w stan nieczynny i nie rozwiązano z nią stosunku pracy, została natomiast przeniesiona na podstawie art. 18 ust. 1 i 4 Karty Nauczyciela do innej szkoły. Świadectwo pracy nie podaje podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, nie powołuje się na przykład na przepis art. 20 Karty Nauczyciela, a skoro nie było ani rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez dyrektora likwidowanej szkoły, ani przeniesienia powódki w stan nieczynny powodującego wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa po sześciu miesiącach, to nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, a jedynie zmiana placówki zatrudnienia z zachowaniem ciągłości i trwałości stosunku zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Przytoczony w kasacji pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1995 r., I PRN 29/95 (OSNAPIUS 1995, nr 22, poz. 277), zgodnie z którym nauczyciel, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, ma prawo do odprawy pieniężnej, przewidzianej w ust. 2 tego artykułu, choćby niezwłocznie podjął inne zatrudnienie, nie ma odniesienia do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, skoro z powódką nie rozwiązano stosunku pracy.

Przewidziana w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela odprawa stanowi przede wszystkim swego rodzaju rekompensatę - odszkodowanie i zadośćuczynienie - za utratę pracy. Nauczycielowi, którego stosunek pracy wygasł wskutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 6 Karty Nauczyciela), odprawa nie przysługuje, ponieważ równoważy ją otrzymywane w tym czasie wynagrodzenie. Odprawa nie przysługuje także nauczycielowi przeniesionemu na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela do innej szkoły. Przeniesienie nauczyciela na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela jest zwykłym sposobem zmiany stosunku pracy nauczyciela mianowanego. Po przeniesieniu pozostaje on z nowym pracodawcą w tym samym stosunku pracy, choć niekiedy na innych warunkach niż uprzednio. Jest to specyficzna czynność pracodawcy w stosunku do mianowanego nauczyciela powodująca zachowanie ciągłości zatrudnienia mimo zmiany pracodawcy. Jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji, w przypadku powódki zostały wypełnione wymagania przewidziane w art. 18 ust. 1 i ust. 4 Karty Nauczyciela, co po-

zwala uznać przeniesienie jej do innej szkoły za dokonane prawidłowo i skutecznie. Akt przeniesienia określa datę rozpoczęcia pracy w „nowej” szkole, która na ogół - ze względów organizacyjnych - jest zbieżna z dniem rozpoczęcia roku szkolnego. Zawarte w kasacji wywody skarżącej dotyczące rozwiązania stosunku pracy z Publiczną Szkołą Podstawową w D. wskutek wydania przez jej dyrektora świadectwa pracy i nawiązania stosunku pracy w Gimnazjum w D. na podstawie mianowania z mocy ustawy (art. 10 ust. 2 Karty) są pozbawione racji ze względu na to, że nie odpowiadają ustalonemu stanowi faktycznemu.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====