

**Wyrok z dnia 29 września 2000 r.**

**I PKN 31/00**

**Zakaz "jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika" z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, lecz także i inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronne przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego również na innych podstawach niż umowa o pracę.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 2000 r. sprawy z powództwa Ludwika S. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 28 września 1999 r. [...]

z m i e n i ł w ten sposób zaskarżony wyrok, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kwidzynie z dnia 24 maja 1999r. [...]

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

Powódka Ludwika S. żądała w pozwie przywrócenia do pracy w Szkole Podstawowej [...] w K. oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na tej podstawie, że strona pozwana przeniosła ją w stan nieczynny, mimo że komisja zakładowa NSZ „Solidarność” nie wyraziła na to zgody.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kwidzynie wyrokiem z dnia 24 maja 1999 r. przywrócił powódkę do pracy na warunkach pracy i płacy obowiązujących w dniu 31 sierpnia 1998 r. Ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole jako nauczycielka od 16 sierpnia 1976 r. Była nauczycielem mianowanym i w ostatnich latach

nauczała w klasach I – III. Ukończyła studium przedmiotowo-metodyczne o kierunku nauczanie początkowe, a także studium nauczycielskie uprawniające do nauczania fizyki i chemii. Pełniła w pozwanej Szkole funkcję członka komisji rewizyjnej Związku Zawodowego „Solidarność”, a w roku szkolnym 1997/98 korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. W roku szkolnym 1988/99 liczba oddziałów I – III zmniejszyła się z ośmiu do siedmiu, a wobec wprowadzenia w tych klasach nauczania w trybie zintegrowanym, powstała konieczność pracy każdego nauczyciela także w klasach I – III, i to w godzinach nadliczbowych. Wszyscy nauczyciele prowadzący w Szkole Podstawowej [...] w K. klasy I – III posiadają wykształcenie wyższe, legitymują się stażem pracy od 8 do 12 lat.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że pismem z dnia 16 kwietnia 1998 r. strona pozwana przeniosła powódkę w stan nieczynny, określając czas jego trwania od 1 września 1998 r. do 29 lutego 1999 r. Pismem z dnia 15 lutego 1999 r. pozwana Szkoła poinformowała powódkę, że łączący ją ze Szkołą stosunek pracy wygasa z dniem 29 lutego 1999 r. Strona pozwana nie uzyskała zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na przeniesienie powódki w stan nieczynny.

Oceniając roszczenie powódki według przepisów prawa, Sąd pierwszej instancji uznał, że zgoda zakładowej organizacji związkowej, o której stanowi art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jest również potrzebna do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Gdyby bowiem zamiarem ustawodawcy było pozbawienie nauczycieli mianowanych szczególnej ochrony stosunku pracy, niewątpliwie w ustawie o związkach lub w ustawie Karta Nauczyciela znalazłby się odpowiedni przepis. Zdaniem Sądu Rejonowego, art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zapewnia także ochronę przed czynnościami prawnymi powodującymi ustanie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 28 września 1999 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo. Przede wszystkim Sąd Okręgowy wyraził zupełnie inny pogląd na temat możliwości stosowania art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny. Uznał mianowicie, że wymieniony przepis dotyczy ochrony pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Natomiast decyzja o przeniesieniu nauczyciela w stan nieczynny nie jest tego rodzaju oświadczeniem woli. Wprawdzie przeniesienie w stan nieczynny może prowadzić do ustania stosunku pracy, lecz w takim wypadku przyczyną ustania tego sto-

sunku nie jest oświadczenie woli pracodawcy, lecz zdarzenie prawne w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa. Tym samym – zdaniem Sądu Okręgowego – nie przysługiwała powódce ochrona przed przeniesieniem w stan nieczynny, polegająca na konieczności uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na to przeniesienie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przyjęcie powyższej interpretacji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela musiało doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie żądania powódki. Z dokonanych ustaleń wynika bowiem, że powódka jako jedyna nauczycielka mająca kwalifikacje do nauczania w klasach I – III nie posiadała wykształcenia wyższego. W roku szkolnym 1998/99 nie ma pełnego etatu ani dla nauczyciela fizyki ani dla nauczyciela chemii, a osoby, które nauczają tych przedmiotów, mają wyższe kwalifikacje w porównaniu z powódką. Elżbieta D. i Irena F. posiadają bowiem wyższe wykształcenie (przyrodnicze i chemiczne) i obie miały laureatów olimpiad szkolnych, szkoła zaś jest także oceniana pod tym kątem. Również porównanie sytuacji zdrowotnej i rodzinnej powódki oraz nauczycieli nauczających fizyki i chemii wskazywało na wybór powódki do przeniesienia w stan nieczynny, a nie jednego z tych nauczycieli. Dlatego Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 KPC zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy.

W kasacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że przeniesienie skarżącej, będącej członkiem komisji rewizyjnej, w stan nieczynny nie wymagało zgody zakładowej organizacji związkowej. Tymczasem wymieniona czynność, jako poprzedzająca ustanie stosunku pracy, powinna być objęta rygorami przewidzianymi w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest swego rodzaju ochroną jego stosunku pracy, a skoro tak, to nie ma racjonalnych podstaw do wniosku, że ustawodawca chciał wyłączyć tę instytucję spod powszechnego działania ochrony przewidzianej we wskazanym przepisie

Z tych względów skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa o przywrócenie jej do pracy ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Analiza postanowień zawartych w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, po. 234 ze zm.) upoważnia do wniosku, że przewidziana w nich ochrona trwałości stosunku pracy dotyczy stosunków pracy pracowników pełniących określone funkcje w organach związku zawodowego, bez względu na podstawę ich nawiązania. Dotyczy zatem także nauczycieli mianowanych.

Wydanie przez Sądy orzekające odmiennych rozstrzygnięć było następstwem z jednej strony użytych w art. 32 zwrotów i pojęć, z drugiej zaś – samej regulacji instytucji przeniesienia w stan nieczynny zawartej w art. 20 ust. 1 i ust. 6 zdanie 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.). Otóż art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Przepis ten, w powiązaniu z art. 30 § 1 pkt 2 i 3 KP przewidującym złożenie oświadczenia woli jako warunek czynności prawnej wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, jest jasny i zrozumiały. Wynika bowiem z niego wprost, że zgoda wymienionego organu jest warunkiem złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, którego treścią jest wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Według zaś art. 45 § 1 KP, naruszenie tego warunku (zakazu) oznacza, że czynność pracodawcy została dokonana z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co uprawnia pracownika do zgłoszenia żądania o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy. Jak więc nietrudno zauważyć, literalne brzmienie wymienionych przepisów wskazywałoby na to, że pracownik, pełniący funkcję w organach związku zawodowego, ma zapewnioną ochronę tylko przed wypowiedzeniem oraz przed rozwiązaniem stosunku pracy. Tymczasem przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, które również wymaga złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, nie mieści się w żadnym z tych pojęć, a ponadto wywołuje skutek w postaci wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy.

Należy jednak zauważyć, że ustawa o związkach zawodowych reguluje także kwestię ochrony pracownika w razie jednostronnej zmiany przez pracodawcę warunków pracy i płacy. Mianowicie w myśl art. 32 ust. 2 pracodawca nie może bez zgody

zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w okresie wskazanym w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Porównanie treści art. 32 ust. 2 ustawy z treścią art. 42 § 1 KP pokazuje, że pierwszy z przepisów stanowi o jednostronnej „zmianie” przez pracodawcę warunków płacy lub pracy, drugi natomiast – „o wypowiedzeniu” wynikających z umowy o pracę warunków pracy lub płacy. Powyższej różnicy w sformułowaniach przepisów nie można przy tym uznać za różnicę redakcyjną. Oprócz bowiem użytych pojęć: w ustawie o związkach zawodowych – „zmiana”, natomiast w art. 42 § 1 KP – „wypowiedzenie”, trzeba dostrzec, że art. 42 § 1 KP odnosi się do wypowiedzenia warunków pracy i płacy „wynikających z umowy” o pracę, tymczasem w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera takiego ograniczenia. Przytoczone różnice uzasadniają zatem wniosek, że zakaz „zmiany jednostronnej warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika” ma szerszy zakres i obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, ale także i inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego na innych podstawach niż tylko umowa o pracę.

W świetle przedstawionego poglądu rozważenia w sprawie wymaga zagadnienie, czy przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może być zakwalifikowane jako jednostronna zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść nauczyciela, o której stanowi art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie może być wątpliwości co do tego, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest niekorzystną zmianą jego położenia faktycznego i prawnego. W stanie nieczynnym uzyskuje on bowiem prawo tylko do wynagrodzenia zasadniczego, a po upływie sześciomiesięcznego okresu pozostawania w tym stanie jego stosunek pracy wygasa. Ponadto w świetle zmian dokonujących się w szkolnictwie, tak dobrze widocznych w związku ze sprawami rozpoznawanymi przez sądy pracy, usprawiedliwione jest spostrzeżenie, że do wyjątków trzeba zaliczyć przypadki przywracania do pracy nauczycieli pozostających w stanie nieczynnym. Charakteryzując powyższą instytucję także z punktu widzenia jej skutków, nie można pominąć i tego, że przeniesienie w stan nieczynny dotyczy niejednokrotnie nauczycieli w pełni sił, dla których przymusowa bezczynność staje się poważną dolegliwością psychiczną.

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy uznał za zasadną kasację powódki opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego, a wobec tego, że nie stwierdził naruszenia istotnych przepisów postępowania, możliwe było wydanie orzeczenia co do istoty sprawy. Z tego względu i stosownie do art. 393<sup>15</sup> KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====