



Sygn. akt II PK 54/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa Kazimierza M.
przeciwko Publicznemu Gimnazjum w B.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 września 2010 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 23 listopada 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powód Kazimierz M. – po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia – wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pracodawcę Publiczne Gimnazjum w B. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 21 lipca 2009 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. Sąd

Rejonowy w motywach orzeczenia przyjął, że pozwana szkoła miała możliwość zatrudnienia powoda do wymiaru nie niższego niż ½ etatu, stąd wypowiedzenie definitywne nie znajdowało podstaw.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był u pozwanego od 1 września 2002 r. jako mianowany nauczyciel techniki. W okresie od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2007 r. powód pełnił obowiązki dyrektora tego Gimnazjum.

W roku szkolnym 2008/2009 powód objął 6 godzin tygodniowo lekcji z techniki oraz 3 godziny jako wychowawca w świetlicy szkolnej. Celem uzupełnienia zajęć powód nauczał wychowania fizycznego w innej szkole podstawowej (w P.) w wymiarze 9 godzin. Szkoła ta jednak w planach miała być zlikwidowana, co stało się uchwałą Rady Miejskiej w B. w maju 2009 r.

Z końcem kwietnia 2009 r. Dyrektor Gimnazjum – Lucyna Ś. – poinformowała powoda o likwidacji szkoły w P., ale jednocześnie wyraziła wolę kontynuowania współpracy z powodem do 12 godzin tygodniowo, o ile uzupełni on swoje kwalifikacje. Powód w tym celu dokształcał się na studiach podyplomowych, które miały zakończyć się w czerwcu lub lipcu. W czasie rozmowy powód poinformował dyrektora szkoły o swym złym stanie zdrowia, co być może spowoduje konieczność wykorzystania przez powoda urlopu dla poratowania zdrowia. Dnia 28 kwietnia 2009 r. dyrektor szkoły poinformowała Radę Pedagogiczną Gimnazjum o zmniejszeniu oddziałów o jeden i zaplanowała dla powoda 5 godzin lekcyjnych techniki oraz 7 godzin z wiedzy o społeczeństwie (o ile uzupełni on kwalifikacje).

Powód w okresie od 16 kwietnia 2009 r. do 30 maja 2009 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 11 maja 2009 r. Gimnazjum wysłało do powoda pismo, zawierające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy, z uwagi na zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U z 2006 r., Nr 97, poz. 674 j.t. ze. zm.)

Dnia 12 maja 2009 r. powód skontaktował się telefonicznie z Dyrektorem Szkoły, która poinformowała go, że wcześniejsze ustalenia, co do jego zatrudnienia nie są aktualne. Pismo wypowiedzające stosunek pracy powód otrzymał 25 maja 2009 r. Jeszcze przed tą datą, - tj. 14 maja 2009 r. wydano orzeczenie lekarskie stwierdzające konieczność udzielenia powodowi urlopu dla poratowania zdrowia, o

którym mowa w art. 73 ust. 10 ustawy - Karta Nauczyciela. Czas urlopu określono od 31 maja 2009 do 30 maja 2010 r. Orzeczenie lekarskie wpłynęło do Gimnazjum 15 maja 2009 r. Pracodawca udzielił powodowi urlopu dla poratowania zdrowia do końca okresu zatrudnienia, tj. do 31 sierpnia 2009 r. Powód - Kazimierz M. nie przyjął 3 miesięcznego okresu urlopu dla poratowania zdrowia. Dnia 7 lipca 2009 r. powód obronił pracę dyplomową, kończącą 3 semestralne studia podyplomowe, które umożliwiały mu naukę z przedmiotu wiedza o społeczeństwie (wos). O fakcie tym szkoła wiedziała. A zatem w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu powód kończył studia podyplomowe. Na zebraniu Rady Pedagogicznej Dyrektor Szkoły poinformowała o wakatach godzin lekcyjnych z techniki (w wymiarze 5 godzin lekcyjnych), z wos-u (w wymiarze 7 godzin lekcyjnych) oraz z języków obcych (w wymiarze 8 godzin lekcyjnych). Jednocześnie pracodawca udzielał informacji, iż powód, dysponując uprawnieniami do obsadzenia tylko 5 godzin lekcyjnych z techniki nie mógłby otrzymać 1/2 etatu, co umożliwiałoby pracodawcy zmianę warunków pracy nauczycielowi mianowanemu, jakim był Kazimierz M. W roku szkolnym 2009/2010 miało być zaplanowanych więcej godzin lekcyjnych w porównaniu z rokiem poprzednim (o 4 godziny więcej), a mniej klas.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego (art. 20 ust. 1 pkt. 2; art. 20 ust. 2; art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz art. 45 § 1 k.p.), a także naruszenie przepisów prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.). Skarżąca wniosła o przeprowadzenie dodatkowych dowodów z przesłuchania świadków oraz o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa. Wyrokiem z 23 listopada 2009 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację. Uznał przy tym, że z chwilą uzyskania informacji o otrzymaniu prawa do urlopu dla poratowania zdrowia pracodawca powinien cofnąć wypowiedzenie i udzielić urlopu na pełen okres.

Wyrok Sądu Okręgowego została zakwestionowany przez pozwaną szkołę skargą kasacyjną. W skardze kasacyjnej zarzucono wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przede wszystkim art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez uznanie, że z chwilą nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia na okres dłuższy niż okres wypowiedzenia nie można z

pracownikiem rozwiązać stosunku pracy i z chwilą uzyskania od pracownika informacji o udzieleniu urlopu pracodawca powinien cofnąć wypowiedzenie stosunku pracy; naruszenie art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 91 c § 1 Karty Nauczyciela oraz obrazę art. 45 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 91 § 1c Karty Nauczyciela. W skardze kasacyjnej zarzucono także nie respektowanie przez sąd drugiej instancji przepisów prawa procesowego, tj. art. 316 § 1 w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, stąd wymaga oddalenia, aczkolwiek uzasadnienie wyroku nie w pełni odpowiada właściwej interpretacji prawa.

1. Najważniejszy problem prawny, jaki powstał przy rozpatrywaniu sporu dotyczył zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela, który w okresie wypowiedzenia uzyskał prawo do urlopu dla poratowania zdrowia, ale o fakcie przyznania tego urlopu od konkretnego dnia pracodawca dowiedział się przed skutecznym złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy. Dodatkowo wymaga podkreślenia, iż *ad casum* oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy zostało złożone w czasie nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą (dzień 25 maja 2009 r.). Data rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia w niniejszej sprawie określona została jako dzień następny po dniu zwolnienia lekarskiego. Zwolnienie lekarskie powód otrzymał na okres do 30 maja 2009 r., natomiast urlop dla poratowania zdrowia miał rozpocząć się 31 maja 2009 r. Powód otrzymał zatem oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą,
2. Zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku. Z powołanego przepisu, a także utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż prawo do urlopu dla

poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne (wyrok SN z 20 kwietnia 2001 r. sygn. I PKN 377/00 – OSNP 2003/5/115 i powoływane tam orzecznictwo). Judykatura uznaje, iż dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu i do określenia jego długości zgodnie z orzeczeniem lekarskim. W okresie urlopu nie może zatem zmienić na niekorzyść warunków zatrudnienia nauczyciela. Urlop dla poratowania zdrowia jest bowiem usprawiedliwiona nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu. *Ratio* przepisów o omawianym tu urlopie polega właśnie na umożliwieniu nauczycielowi spokojnego leczenia, w celu uzyskania poprawy zdrowia bez obawy o dalszą egzystencję materialną.

3. Brakuje normy, a także wypowiedzi judykatury, które wprost zakazywałyby wypowiedzenia stosunku pracy w okresie od uzyskania informacji o przyznaniu urlopu dla poratowania zdrowia a przed datą jego rozpoczęcia. Co więcej Sąd Najwyższy w wyroku z 7 listopada 1995 r. sygn. I PRN 83/95 (OSP 1997/10/189) stanął wręcz na stanowisku, iż złożenie wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia nie jest przeszkodą do rozwiązania stosunku pracy. Taki punkt widzenia zgodny jest *nota bene* z prawem, a odmienna interpretacja sądu drugiej instancji orzekającego w niniejszej sprawie (aczkolwiek mało stanowcza) nie znajduje uzasadnienia.
4. Jednoznaczna teza zawarta w orzeczeniu I PRN 83/95 nie jest jednak w pełni adekwatna dla niniejszej sprawy, gdzie urlop dla poratowania zdrowia bezpośrednio poprzedzało zwolnienie lekarskie.
5. Sądowi Najwyższemu znana jest uchwała SN z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06, w myśl której w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. Uchwała ta spotkała się z oceną krytyczną piśmiennictwa, gdzie podniesiono, iż grupa nauczycieli mianowanych nie korzysta w myśl uchwały SN I PZP 4/06 z

podstawowych gwarancji prawnych dotyczących stabilizacji zatrudnienia w okresie ochronnym, jakim jest choroba (por. glosa do uchwały autorstwa I. Sawa, MPrP 2008/12/666). Ta kontrowersja staje się szczególnie istotna wówczas, gdy urlop dla poratowania zdrowia stanowi niejako kontynuację zwolnienia lekarskiego. Nie można, bowiem w takiej sytuacji podnosić zasadnie argumentu, że zwolnienie lekarskie stanowiło „ucieczkę” przed wypowiedzeniem stosunku pracy, skoro owo zwolnienie zakończyło się skierowaniem na urlop dla poratowania zdrowia. Do dalszej dyskusji merytorycznej jest także argument o kompleksowej regulacji rozwiązania stosunku pracy mianowanych nauczycieli i braku możliwości sięgania dla tych przypadków do kodeksu pracy, skoro dopuszcza się stosowanie art. 38 k.p.; art. 45 § 2 etc. k.p. na zasadzie art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

6. Nie negując na tle rozpatrywanego przypadku frontalnie tezy powołanej uchwały Sądu Najwyższego, bowiem problem w sprawie nie był podnoszony ani przez powoda ani przez sądy *meriti* i rozstrzygając spór w zgodzie z uchwałą z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06, należy ocenić, iż wypowiadając stosunek pracy, w okresie zwolnienia lekarskiego i po otrzymaniu informacji o uzyskaniu przez powoda następnego dnia po zwolnieniu lekarskim urlopu dla poratowania zdrowia, szkoła co najmniej nadużyła swych uprawnień do wypowiedzenia, co nie korzysta z ochrony prawnej (art. 8 k.p.).
7. Przede wszystkim jednak w uchwale z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06 Sąd Najwyższy podkreślił, iż dla wyłączenia ochrony z art. 41 k.p. konieczne jest zaistnienie przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. W sprawie niniejszej zaś takie przyczyny nie występowały. Jak trafnie oceniły sądy nie było podstaw merytorycznych do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pensum dydaktyczne dla powoda było zabezpieczone w wymiarze ponad ½ etatu, co dawało mu prawo do zmiany warunków pracy i tym samym nie umocowywało dyrektora szkoły do wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania.
8. Brak przyczyn do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela nie pozwala na

wypowiedzenie mu stosunku pracy, szczególnie w sytuacji gdy tuż przed rozpoczęciem urlopu przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wadliwość wypowiedzenia stosunku pracy powoduje zasadne wystąpienie z pozwem przez K. M. Zasadność tego roszczenia pracownika nie zobowiązuje strony pozwanej do cofnięcia oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi, ale zmusza do przyjęcia konsekwencji ferowania przez sąd wyroku, zgodnie z żądaniem pozwu. Taką też intencję wyraził Sąd Okręgowy w motywach swego orzeczenia (s.5), twierdząc, iż korzystniejsze z punktu widzenia zapewnienia dobrych relacji w pracy byłoby cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Stwierdzeniem tym Sąd drugiej instancji – wbrew twierdzeniom skargi kasacyjnej obraził ani art. 61 k.c.

9. Zdaniem Sądu Najwyższego nie doszło też do obrazy art. 45 § 1 k.p. w taki sposób, by naruszenie tego przepisu mogło spowodować uchylenie prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego przez Sąd Najwyższy w trybie nadzwyczajnym skargi kasacyjnej, w sytuacji, gdy wyrok ten realizował normę z art. 385 k.p.c. i powinien być dawno wykonany, a brakuje jakiegokolwiek innej podstawy prawnej dla uwzględnienia skargi. Takie działanie Sądu Najwyższego (tj. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu w celu orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy i oddaleniu apelacji, a także orzeczeniu o kosztach procesu) oznaczałoby zbytnie sformalizowanie postępowania wywołanego skargą kasacyjną, przeczyłoby szybkości postępowania i zasadzie ekonomii procesowej w sprawach pracowniczych, w których ważne jest rozstrzygnięcie sporu bez zwłoki, nie antagonizowanie stron i ustabilizowanie ich sytuacji.
10. Z tych względów merytorycznych orzeczono, jak w sentencji uznając, że naruszenia procedury nie miały takiego charakteru, o którym mowa w art.

398³ § 1 pkt. 1 k.p.c. Tylko bowiem zasadnicze uchybienia procesowe prowadzić mogą do uchylenia wyroku. Samo naruszenie przepisów

postępowania - nawet, jeżeli jest obiektywnie istotne - nie jest wystarczającą podstawą skargi kasacyjnej.