



Sygn. akt II PK 51/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa U.C.

przeciwko Zespołowi Edukacyjnemu [...]

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę albo dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 23 września 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w Z. uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy Zespołu Edukacyjnego [...] i wyrokiem z 23 września 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Z. z 10 marca 2014 r. i oddalił powództwo U. C. o dopuszczenie do

pracy. Powódka była zatrudniona u pozwanego od 2007 r. na podstawie umowy o pracę jako nauczyciel. Pismem z 3 czerwca 2013 r. pozwany wskazując na zmiany organizacyjne (art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) wypowiedział jej zatrudnienie na koniec sierpnia 2013 r. za 2-miesięcznym wypowiedzeniem. Powódka zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciel (KN), gdyż wypowiedzenie powinno być doręczone najpóźniej do 31 maja danego roku szkolnego. Od 13 do 31 maja 2013 r. była na zwolnieniu lekarskim. Pozwany skrócił okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy na podstawie art. 20 ust. 5 KN.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z 10 marca 2014 r. oddalił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i nakazał pozwanemu, aby dopuścił powódkę do pracy do 31 sierpnia 2014 r. za wynagrodzeniem uzyskiwanym do 31 sierpnia 2013 r. na dotychczasowym stanowisku pracy. Ustalił zmniejszenie liczby oddziałów z 12 do 9 w roku szkolnym 2013/2014. O wyborze powódki do zwolnienia decydowały określone kryteria. Powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie i pozwany nie mógł skutecznie wręczyć wypowiedzenia do 31 maja 2013 r. Zatrudnienie wypowiedziano 3 czerwca 2013 r. ze skróceniem okresu wypowiedzenia do 2 miesięcy. Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie miało uzasadnioną przyczynę i jest skuteczne, jednakże nie na 31 sierpnia 2013 r., lecz dopiero na 31 sierpnia 2014 r. Na uwzględnienie zasługiwało żądanie dopuszczenia do pracy, z uwagi na to, że pozwana zastosowała okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany. Stosunek pracy nauczyciela musi ustać na koniec roku szkolnego, to jest na dzień 31 sierpnia w roku kalendarzowym, w którym ziścił się skutek prawidłowo złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu. Ponieważ z powodu choroby powódki zastosowanie miał art. 41 k.p., to w maju niemożliwe było wypowiedzenie jej stosunku pracy. Natomiast przepis art. 20 ust. 5 KN nie miał zastosowania, gdyż dotyczy tylko wypowiedzeń dokonywanych najpóźniej do końca maja. Wynika to z użycia formuły - „przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia”. Każde wypowiedzenie dokonane po 31 maja powoduje, że nie ma podstaw do wypłaty odszkodowania innego niż za czas do 31 sierpnia roku następnego. W apelacji pozwany zarzucił naruszenia art. 20 ust. 5 KN, na podstawie którego skrócono okres wypowiedzenia do 2 miesięcy, a także art. 8

k.p. Powódka otrzymała odszkodowanie za jeden miesiąc skróconego wypowiedzenia. Byłaby w uprzywilejowanej sytuacji, gdyż wypowiedzenie było konieczne i wybór był obiektywny.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację. Wskazał, że do materii nieuregulowanej w Karcie Nauczyciela stosuje się Kodeks pracy (art. 91c ust. 1 KN). W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany (art. 49 k.p.) nie przysługują roszczenia z art. 45 k.p. Jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 KN). Za zasadne należało uznać stanowisko pozwanego, iż 3-miesięczny okres wypowiedzenia może zostać przez pracodawcę skrócony. Umożliwia to art. 20 ust. 5 KN, tak, aby skutek rozwiązujący przypadał wyłącznie na koniec roku szkolnego. Wykładnia Sądu pierwszej instancji, w świetle art. 20 ust. 3 KN, jest błędna i uczyniłaby przepis art. 20 ust. 5 KN martwym, niemożliwym do zastosowania w żadnym stanie faktycznym. Pozwany prawidłowo wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem rozwiązującym na koniec roku szkolnego. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia skrócił do 2 miesięcy i za pozostały miesiąc wypłacił odszkodowanie. Przedmiotem badania Sądu drugiej instancji nie była zasadność wypowiedzenia (nie była sporna). Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie ma oparcia w art. 20 ust. 3 KN w związku z art. 49 k.p. i narusza art. 20 ust. 5 KN.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 3 KN przez przyjęcie możliwości złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy po dniu 31 maja danego roku szkolnego, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia roku szkolnego, w którym złożono takie oświadczenie oraz art. 20 ust. 5 KN przez przyjęcie, że skrócenie okresu wypowiedzenia może polegać na dokonaniu wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy po 31 maja danego roku szkolnego. Powódka wniosła o zmianę wyroku przez nakazanie dopuszczenia jej do pracy, na dotychczasowym stanowisku w okresie od 1 października 2013 r. od

31 sierpnia 2014 r. oraz ustalenie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu 31 sierpnia 2014 r. na podstawie wypowiedzenia dokonanego 3 czerwca 2013 r., ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Skarżąca przyjmuje, że wypowiedzenie mogło zostać złożone najpóźniej do końca maja i tylko takie wypowiedzenie może być skrócone. W przeciwnym razie dochodzi do naruszenia przepisów, rodzącego zasadne roszczenie o przedłużenie zatrudnienia na kolejny rok szkolny. Założenie to nie jest uprawnione. Przede wszystkim nie ma kolizji przepisów z art. 20 ust. 3 i ust. 5 KN. Najkrócej ujmując, to nie wynika z nich zakaz wypowiedzenia po 31 maja przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 20 ust. 5 KN, pozwalający na skrócenie okresu wypowiedzenia nie narusza reguły, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN następuje z końcem roku szkolnego. Okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca. Wówczas wypowiedzenie nie musi zostać dokonane najpóźniej do końca maja, gdyż wystarczy, że nauczyciel przed końcem roku szkolnego będzie miał zapewniony dopuszczalny ustawą okres wypowiedzenia, w tym przypadku skrócony okres wypowiedzenia. Oznacza to, że przy skróceniu okresu wypowiedzenia oświadczenie wypowiadające zatrudnienie może być złożone w czerwcu. Karta Nauczyciela została zmieniona w tym zakresie ustawą z 14 czerwca 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 87, poz. 396). Wprowadzono regulację art. 20 ust. 5, zgodnie z którą okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Uprzedni trzymiesięczny okres wypowiedzenia wymagał wypowiedzenia najpóźniej w maju i była to norma zbyt sztywna i nieracjonalna. Nie było możliwe zmniejszenie zatrudnienia, gdy nauczyciel korzystał z czasowej ochrony zatrudnienia w

przypadku usprawiedliwionej nieobecności (art. 41 k.p.). Wprowadzona zmiana jest podobna do regulacji istniejącej wcześniej w powszechnym prawie pracy - por. art. 36<sup>1</sup> § 1 k. i art. 20 ust. 1 i ust. 5 KN.

Nauczyciel ma prawo do kontroli sądowej przyczyn wypowiedzenia jak i przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. W tej sprawie objęty skargą wyrok dotyczy tej drugiej sfery. Tu zaś należy odróżnić niewłaściwy okres wypowiedzenia z art. 49 k.p. i skrócony okres wypowiedzenia z art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. W sytuacji z art. 49 k.p. umowa o pracę z mocy prawa rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia. Wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przykładowo jest to sytuacja, gdy pracodawca błędzi (nie jest świadomy) i stosuje niewłaściwy okres wypowiedzenia (np. gdy pomija staż pracy uprawniający do dłuższego okresu wypowiedzenia). Nie jest to sytuacja, która wystąpiła w sprawie skarżącej. Wszak z racji zatrudnienia miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który pracodawca mógł ograniczyć do 2 miesięcy, właśnie na podstawie art. 20 ust. 5 KN. Nie zastosowano okresu wypowiedzenia nieuprawnionego. Pozwany zastosował okres wypowiedzenia skrócony (dozwolony). Jest to sytuacja podobna do przewidzianej w art. 36<sup>1</sup> k.p., gdy zachodzi konieczność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Podobieństwo tej regulacji z art. 20 ust. 5 KN wyraża się w prawie do odszkodowania (a nie do wynagrodzenia) w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. To, że nauczyciel otrzymuje odszkodowanie „za pozostałą część okresu wypowiedzenia” nie oznacza, że jest to okres zatrudnienia (we wrzeźniu).

Czym innym jest odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia i czym innym wynagrodzenie do upływu właściwego okresu wypowiedzenia. Treść przepisów jest zatem podobna w art. 20 ust. 5 KN i art. 36<sup>1</sup> k.p., lecz inna niż w art. 49 k.p.

Reasumując skrócenie okresu wypowiedzenia w wypowiedzeniu oświadczonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku

szkolnym. Odwołanie się do art. 49 k.p. nie jest tu zasadne, gdyż przepis ten dotyczy innej sytuacji i innego rozwiązania prawnego. Przepis ten jest regulacją szczególną do przepisów określających roszczenia w przypadku wypowiedzenia niezasadnego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Czym innym są roszczenia związane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę i czym innym (bo odrębnym) jest późniejsze ustanie zatrudnienia (*ex lege*), gdy pracodawca zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia (por. art. 45 k.p. i art. 49 k.p. oraz art. 20 ust. 3 i ust. 5 KN w związku z art. 91c ust. 1 KN). Niezasadnie skarżąca odwołuje się do wyroku Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, gdyż dotyczył innej sytuacji. W przypadku skarżącej nie naruszono przepisów wskazanych w skardze (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Pracodawca mógł skrócić okres wypowiedzenia, które rozwiązało stosunek pracy z końcem roku szkolnego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

kc