

Uchwała z dnia 25 października 1995 r.
I PZP 30/95

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca),
Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka sprawie z powództwa Józefa K. przeciwko Zespołowi Szkół Medycznych w N.S. o odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 25 października 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 7 czerwca 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

1) Czy nauczycielowi mianowanemu, przywróconemu do pracy na poprzednich warunkach wobec bezzasadnego rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 K.N. przysługuje uprawnienie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w oparciu o art. 47, czy też art. 57 kodeksu pracy w zw. z art. 98 Karty Nauczyciela ?

2) Czy nauczyciel przywrócony do pracy, któremu nie wypłacono przyznanej na podstawie art. 20 K.N. odprawy może skutecznie dochodzić wypłaty tej odprawy w wysokości różnicy między przysługującym na podstawie art. 57 § 1 k.p. wynagrodzeniem, a kwotą odprawy pomniejszoną o wypłacone wynagrodzenie za pracę po przywróceniu do pracy ?

p o d j a ł następującą uchwałę:

1. Nauczycielowi mianowanemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do niej wobec bezzasadnego rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy określone w art. 57 kodeksu pracy w związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela.

2) Odmawia udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

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

Wyrokiem z dnia 3 lutego 1994 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji, przywrócił powoda Józefa K. do pracy w Zespole Szkół Medycznych w N.S. uznając, że nie zaistniały przesłanki rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Sąd Wojewódzki nie zasądził na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powód wystąpił z nowym powództwem o zasądzenie kwoty 3 075 zł tytułem "odszkodowania" za pięciomiesięczny okres

pozostawania bez pracy. Powód podniósł, że nie wypłacono mu przyznanej odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 1995 r., sygn. akt IV P 68/95, Sąd Rejonowy- Sąd Pracy w Nowym Sączu oddalił powództwo, po ustaleniu że strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za okres jednego miesiąca, pomniejszone o kwotę jaką powód uzyskał podejmując zatrudnienie. Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku stosownych regulacji w Karcie Nauczyciela, w przypadku przywrócenia do pracy nauczyciela po rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie art. 20 tej Karty, należy mu się wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 kodeksu pracy.

Rozpoznając rewizję powoda od tego wyroku, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie przedstawił Sądowi Najwyższemu rozpatrywane zagadnienie prawne, jako budzące poważne wątpliwości. Sąd Wojewódzki podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela jest specyficznym rozwiązaniem bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a nie z przyczyn o jakich mowa w art. 52 i 53 k.p. W tej sytuacji zachodzi wątpliwość, czy i na jakiej podstawie nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Wojewódzki skłania się do uznania, że podstawę taką powinien stanowić art. 57 k.p., stosowany w drodze analogii.

Wątpliwości Sądu Wojewódzkiego wzbudziła także kwestia, czy nauczyciel przywrócony do pracy, któremu nie wypłacono przyznanej na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela odprawy, może skutecznie dochodzić wypłaty tej odprawy w wysokości różnicy między przysługującym na podstawie art. 57 § 1 k.p. wynagrodzeniem, a kwotą odprawy pomniejszoną o wypłacone wynagrodzenie za pracę po przywróceniu do pracy. Sąd Wojewódzki uważa, że za twierdzącą odpowiedź na takie pytanie przemawia wykładnia celowościowa art. 20 Karty Nauczyciela. Odmienna interpretacja prowadziłaby, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, do faktycznego pozbawienia nauczyciela rekompensaty przewidzianej w art. 20 Karty Nauczyciela, niezależnie od tego w jakim odstępie czasu od rozwiązania stosunku pracy nauczyciel został do niej przywrócony wyrokiem sądowym. Stawiałoby to nauczyciela, bez uzasadnionych podstaw, w znacznie gorszej sytuacji niż pracowników umownych podlegających przepisom kodeksu pracy. Sąd Wojewódzki powołał się także na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1990 r., sygn. akt I PR 351/90.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym prokurator wniósł o udzielenie na pierwsze z przedstawionych pytań odpowiedzi, że podstawę zasądzenia wynagrodzenia nauczycielowi, w sytuacji w pytaniu opisanej, stanowi art. 57 k.p. W zakresie drugiego pytania prokurator pozostawił odpowiedź do uznania Sądu Najwyższego, nie zajmując jednoznacznego stanowiska.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 20 ustawy z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 53, poz. 252) w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły, a także w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, zmian planu nauczania bądź zwiększenia obowiązkowego wymiaru zajęć uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenieść go w stan nieczynny. Nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych powyżej przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela podlega kontroli sądu pracy i w razie naruszenia przepisów, nauczyciel może żądać przywrócenia do pracy na zasadach kodeksu pracy (art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, a nie uregulowanych jej przepisami, dotyczących zarówno nauczycieli mianowanych jak i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy). Słusznie Sąd Wojewódzki zwrócił uwagę, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 Karty Nauczyciela następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie jest to jednak ani rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52, ani w trybie art. 53 kodeksu pracy. Jest to inny, specyficzny sposób rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pogląd taki jest w sposób jednolity przyjmowany w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała z dnia 2 marca 1993 r., I PZP 6/93, OSNCP 1993 z. 11 poz. 193; uchwała z dnia 25 czerwca 1993 r., I PZP 24/93, PiZS 1993 nr 12 str. 81; uchwała z dnia 25 czerwca 1993 r., I PZP 25/93, PiZS 1994 nr 1 str. 59; czy wyrok z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PRN 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18 poz. 230). W tej sytuacji nie może znaleźć zastosowania wprost art. 57 k.p. czy tym bardziej art. 47 k.p. Możliwe byłoby wobec tego rozważenie sięgnięcia poprzez art. 300 k.p. do norm kodeksu cywilnego o odszkodowaniu. Należy to jednak wykluczyć, gdyż przepis ten odsyła do stosowania kodeksu cywilnego w sprawach nie uregulowanych przepisami prawa pracy, ale tylko wówczas jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tymczasem na tle przepisów prawa pracy można sformułować zasadę reglamentowanego odszkodowania w przypadku roszczeń powstałych w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy w tej sytuacji stwierdzić, że zasady dochodzenia szkód wyrządzonych przez niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie stosunku pracy (także z mianowanym nauczycielem) określone zostały w kodeksie pracy.

Jest to regulacja wyczerpująca i różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego. Ograniczenie wysokości świadczeń majątkowych na rzecz pracownika w związku z pozostawaniem bez pracy ma m.in. na celu skłonienie go do poszukiwania innego zatrudnienia. Skoro więc kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. Wyłączone jest więc stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lutego 1991 r., I PR 420/90 (OSNCP 1993 z. 1-2 poz. 23, OSP 1991 z. 11-12 poz. 303) sformułował tezę, że mianowanemu nauczycielowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych za czas pozostawania bez pracy jako uzupełnienie przyznanych mu świadczeń majątkowych z mocy przepisów kodeksu pracy, przewidujących roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy. Pogląd ten należy w pełni podzielić. W tej sytuacji, rozwiązania pierwszego z przedstawionych zagadnień prawnych należy poszukiwać (zgodnie zresztą z sugestią Sądu Wojewódzkiego) w przepisach prawa pracy w drodze analogii. Najbardziej zbliżoną regulację znajdujemy w kodeksie pracy w przepisie art. 57, który reguluje kwestię wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji przywrócenia do pracy pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia. Prowadzi to do udzielenia odpowiedzi na pierwsze z postawionych pytań jak w sentencji uchwały. W tym zakresie należy zwrócić uwagę na to, że zgodnie z art. 57 § 3 k.p. na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zaliczyć należy tylko wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Nie podlegają więc zaliczeniu należności otrzymane przez pracownika na podstawie innych tytułów prawnych, np. z tytułu umowy zlecenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1980 r., I PRN 117/80, OSNCP 1981 z. 6 poz. 110). Przypomnieć także należy, iż sam fakt zatrudnienia na podstawie mianowania, nie oznacza, że stosunek pracy podlega szczególnej ochronie (por. uchwałę z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNCP 1987 z. 2-3 poz. 24, zgodnie z którą nauczycielowi mianowanemu przywróconemu do pracy, wobec bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na zasadach określonych w art. 57 § 1 k.p., a tylko wtedy, gdy nauczyciel mianowany należy do osób wymienionych w art. 57 § 2 k.p., wynagrodzenie przysługuje mu za cały czas pozostawania bez pracy).

Jeżeli chodzi o drugie z przedstawionych zagadnień prawnych Sąd Najwyższy zważył, że u jego podstawy leży założenie, iż odprawa określona w art. 20 ust. 2 Karty

Nauczyciela, przysługuje nauczycielowi, jeżeli nie została wypłacona, także po przywróceniu do pracy. Nie jest to założenie prawidłowe. Przesłanką tej odprawy jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. Tymczasem po przywróceniu do pracy i jego reaktywowaniu w dotychczasowej treści, odpada podstawa tego świadczenia i staje się ono świadczeniem nienależnym - art. 410 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jeżeli więc nauczyciel otrzymał taką odprawę, to po przywróceniu do pracy może być zobowiązany do jej zwrotu (oczywiście przy spełnieniu pozostałych przesłanek roszczenia o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia), a jeżeli nauczyciel jej nie otrzymał, to nie może już skutecznie żądać wypłacenia takiej odprawy. W związku z tym nie może być mowy o wypłacie tej odprawy, a tym samym nie zachodzi potrzeba rozważenia czy na jej poczet można zaliczyć jakieś inne należności. Takie założenie leżało zresztą u podstawy rozstrzygnięcia w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90 (nie publikowany), który powołuje Sąd Wojewódzki. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), po przywróceniu do pracy, podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia o jakim mowa w art. 47 § 1 k.p. Stan faktyczny w tej sprawie był taki, że pracownikowi wypłacono odprawę, a następnie został przywrócony do pracy. Po przywróceniu do pracy odpadła podstawa świadczenia i stało się ono świadczeniem nienależnym. Pracownik był zobowiązany do zwrotu tej odprawy i dlatego zakład pracy mógł potrącić z tą wierzytelnością swój dług w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podnoszone przez Sąd Wojewódzki wątpliwości powstające na tle wzajemnego stosunku między przepisami Karty Nauczyciela oraz przepisami ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w zakresie wypłaty odpraw były przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 16 lutego 1995 r., I PRN 120/94 (OSNAPiUS 1995 nr 14 poz. 171), w którym potwierdzono wykładnię zawartą w nie publikowanym postanowieniu z dnia 17 listopada 1993 r., PZP 43/93. W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy uznał, że nauczyciel, z którym na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela rozwiązano stosunek pracy za wypowiedzeniem, nie ma prawa do odprawy określonej w art. 20 ust. 2 tejże ustawy. Warunkiem nabycia tego prawa jest bowiem rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie ust. 1 tego przepisu. Nie spełnia tego warunku nauczyciel, z którym umowę o pracę rozwiązano z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 27 ust. 1 tej ustawy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tych orzeczeń wyjaśnił, że art. 20 ust. 1 Karty

Nauczyciela nie tylko określa przesłanki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, ale także wprowadza specyficzny tryb tego rozwiązania. Możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dotyczy także nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela następuje bez wypowiedzenia prowadzi do pełnej spójności systemu prawnego. Nauczyciel, z którym rozwiązano w ten sposób stosunek pracy nie otrzymuje wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz nie może otrzymać odprawy z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ustawy tej nie stosuje się bowiem do wszystkich sposobów rozwiązania stosunku pracy, a jedynie do rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem zakładu pracy (porozumieniem stron). Skoro więc rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest takim sposobem rozwiązania stosunku pracy, to nie można do niego w ogóle stosować ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zarówno do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę jak i mianowanego i to bez względu na normę art. 17 tej ustawy. Nie ma natomiast przeszkód, aby ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. stosować do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, z którym stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem, oczywiście przy spełnieniu pozostałych przesłanek w niej wymienionych. Taka wykładnia prowadzi do spójnej konstrukcji systemowej, w której nauczyciel, w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, otrzyma odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia z art. 20 ust. 2, nie może natomiast otrzymać odprawy z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i nie otrzymuje oczywiście wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia otrzymuje wynagrodzenie w tym czasie i może uzyskać odprawę z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Poglądy te należy podzielić i pozwalają one na uniknięcie ewentualnych sprzeczności, które przedstawił Sąd Wojewódzki.

Poza zakresem przedstawionego zagadnienia należy zwrócić uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (właśnie w stanie faktycznym dotyczącym nauczyciela mianowanego) ukształtowała się wykładnia pozwalająca na odpowiednie stosowanie art. 358¹ § 3 k.c. do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądzanego na podstawie art. 57 § 1 k.p., jeżeli pomiędzy chwilą rozwiązania stosunku pracy a chwilą orzekania nastąpiła istotna zmiana siły nabywczej pieniądza (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1992 r., I PRN 60/91, PiZS 1992 nr 7 str. 64, Sł. Prac. 1992 nr 7-8 str. 26). Zmiana siły nabywczej pieniądza pomiędzy datą przywrócenia do pracy, a datą wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może być też

rekompensowana przez odsetki (por. w szczególności wyrok z dnia 4 sierpnia 1994 r., I PRN 49/94, OSNAPiUS 1994 nr 7 poz. 113; odmiennie wyrok z dnia 16 września 1993 r., I PRN 70/93, OSNCP 1994 z. 5 poz. 113)

. Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====