

**Wyrok z dnia 17 maja 1995 r.  
I PRN 15/95**

**W razie przejęcia szkoły w części lub w całości z mocy art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. nauczyciel staje się pracownikiem nowej szkoły, co wyklucza możliwość zwolnienia go z pracy przez szkołę zatrudniającą go do chwili przejęcia na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.).**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Adam Józefowicz,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 maja 1995 r. sprawy z powództwa Marioli F. przeciwko Szkole Podstawowej Nr 3 w T. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 15 września 1994 r., [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Turku z dnia 7 marca 1994 r., [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Mariola F. domagała się uznania za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną Szkołę Podstawową Nr 3 w T. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Turku wyrokiem z dnia 7 marca 1994 r., [...] oddalił powództwo, opierając się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka pracowała w pozwanej szkole od 1 września 1988 r., początkowo jako nauczycielka oddziału przedszkolnego, a od 1 września 1991 r. jako nauczycielka nauczania początkowego. W okresie od maja do września 1993 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie od dnia 6 września do 19 października 1993 r. korzystała z urlopu "wyrównawczego". Później, od dnia 14 stycznia 1994 r., przebywała na zwolnieniu lekarskim. W czasie jej nieobecności w pracy nastąpiła reorganizacja szkoły, w której była zatrudniona poprzez między innymi zmniejszenie ilości oddziałów, co wiązało się także ze zmianami w obsadzie kadrowej. Pracodawca proponował powódce "przejsie" do innej szkoły, ale na to powódka nie wyraziła zgody. W związku z tym dyrektor pozwanej szkoły pismem z dnia 17 stycznia 1994 r. rozwiązał z powódką stosunek pracy z dniem 14 stycznia 1994 r. W tym stanie faktycznym, zdaniem Sądu Pracy, zostały spełnione przesłanki z art. 20 Karty Nauczyciela i w następstwie tego powództwo jako nieuzasadnione należało oddalić.

Rewizję powódki od powyższego wyroku oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu (wyrok z 15 września 1994 r., [...]), dzieląc w pełni argumentację Sądu pierwszej instancji, a ponadto akcentując, że w danej sytuacji pracodawca miał "immanentne uprawnienie" do zwolnienia z pracy właśnie po-

wódki z uwagi "na właściwy dobór kadr".

Od wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rewizję nadzwyczajną wniosło Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, zarzucając mu rażące naruszenie prawa, a w szczególności art. 3 i 316 k.p.c. oraz art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) w związku z art. 8, 45, 177 § 4 i 187 kodeksu pracy, a także naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Rewidujący wywodzi w niej, że przede wszystkim obowiązujące prawo zawiera szereg norm gwarancyjnych, służących ochronie uprawnień pracowniczych, w tym zwłaszcza kobiet - nauczycielek, które to przepisy nawet w okresie reorganizacji szkolnictwa nie mogą być przez pracodawcę łamane. W powstałej sytuacji - jego zdaniem - chodzi w szczególności o takie zachowanie się szkolnego pracodawcy, które z powodu karmienia dziecka uniemożliwiło powódce przyjęcie propozycji zatrudnienia w szkole oddalonej o ok. 15 km od jej miejsca zamieszkania, a następnie wykorzystanie tej odmowy do rozwiązania stosunku pracy. Należy przy tym podnieść, iż odmowę tę wykorzystał pracodawca w okresie, gdy w Szkole Nr 3 "wakował" etat bibliotekarski, a inni nauczyciele wykonywali swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych, a ponadto jedno ze stanowisk (z uwagi na urlop wychowawczy) nie było obsadzone. Niezależnie od powyższych okoliczności, w miejscowej, nowo powstałej Szkole Nr 5 (która "przejęła" część uczniów i nauczycieli ze Szkoły Nr 3), powódka tylko dlatego nie znalazła swojego miejsca, iż na początku roku szkolnego przebywała na urlopie macierzyńskim, a nowy dyrektor "nie chciał mieć kłopotów" z zastępstwami. Powyższe, bezsporne okoliczności, umknęły uwadze obu Sądów, a w każdym razie, według rewidującego, nie zostały poprawnie zweryfikowane w toku postępowania. Ponadto - jego zdaniem - Sądy "zapoznały obowiązek konsultowania zamiaru pracodawcy zwolnienia z pracy powódki", będącej członkiem ZNP, w okresie przebywania jej na urlopie macierzyńskim (wynika to z pisma dyrektora Szkoły Nr 3 z dnia 23 sierpnia 1993 r. adresowanego wyłącznie do powódki). Obowiązek taki wynika wyraźnie z przepisu art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w związku z przepisami art. 38, 177 § 4 i 187 k.p. Konsultacja ze związkami zawodowymi umożliwiłaby z pewnością znalezienie optymalnego rozwiązania, dotyczącego tego czy powódka powinna pozostać w Szkole Nr 3, czy też zatrudnienia jej w Szkole Nr 5, a nawet ponownego jej zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 4 Karty Nauczyciela. W przeświadczeniu OPZZ oddalenie powództwa nastąpiło więc z rażącym naruszeniem prawa, a także naruszeniem interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Pozbawienie bowiem nauczycielki zatrudnienia wbrew prawu i wbrew zasadzie zaufania jej do organów szkolnych jest równoznaczne z naruszeniem interesu państwa prawa, a w konsekwencji uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi na przeszkodzie upływ terminu z art. 421 § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna zasługuje na uwzględnienie lecz zasadniczo z innych powodów niż te, które przytoczone zostały w jej uzasadnieniu. Jako trafny należy uznać jej zarzut, iż doszło do naruszenia przepisu art. 3 i art. 316 k.p.c., gdyż w rozpoznawanej sprawie zarówno Sąd Pracy, jak i Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie dokonały wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy ani też nie wyjaśniły rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych łączących strony, skutkiem

czego brak było podstaw do uznania, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia spornego stosunku. Uzasadniony jest przy tym także zarzut naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż powódka pozbawiona została zatrudnienia w swoim zawodzie, co godzi w zasadę trwałości stosunków pracy, zwłaszcza w służbie państwowej, a pośrednio także w ogólniejszą konstytucyjną zasadę prawa do pracy oraz inne fundamentalne reguły naszego porządku prawnego.

Oba rozpoznające sprawę Sądy uznały, że zachodziły pełne podstawy do zastosowania wobec powódki przepisu art. 20 Karty Nauczyciela i zwolnienia jej na tej podstawie z pracy. W myśl tego przepisu dyrektor placówki oświatowej (szkoły) może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły, a także w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole czy zmian planu nauczania, bądź zwiększenia obowiązkowego wymiaru zajęć uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć lub przenieść go na jego wniosek w stan nieczynny. Oba Sądy uznały, że skoro powódka nie składała wniosku o przeniesienie jej w stan nieczynny, to rozwiązanie z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela było uzasadnione, jeżeli jednocześnie uwzględnić, iż immanentnym uprawnieniem dyrektora szkoły jest wybór danej osoby do zwolnienia jej z pracy, w tym także w tych sytuacjach, gdy zachodzi konieczność redukcji zatrudnienia w okolicznościach ujętych we wspomnianym przepisie.

W rozumowaniu swoim, a w konsekwencji także w ustaleniach czynionych w zaskarżonym wyroku, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (podobnie jak i Sąd pierwszej instancji) pominął jednakże konieczność dokonania oceny sytuacji prawnej powódki także przez pryzmat art. 23<sup>1</sup> k.p., przyjmując, iż norma art. 20 Karty Nauczyciela może być stosowana w izolacji od regulacji kodeksu pracy, co jest błędem. Pierwszy z tych przepisów, wprowadzony do kodeksu pracy w 1989 r., ustanawia rozwiązania, których celem jest szczególna ochrona interesów pracownika (trwałości jego stosunku pracy) w sytuacji, gdy dochodzi do przekształceń w stosunku pracy polegających na zmianach natury organizacyjnej (zmian podmiotowych) po stronie pracodawcy. Przyjęto w nim, że zmiany organizacyjne (połączenie zakładów pracy oraz ich podział, a także przejęcie zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład) dotyczące zakładu pracy (pracodawcy) nie mogą mieć wpływu na istnienie stosunku pracy poszczególnych pracowników, postanawiając, że z mocy samego prawa (automatycznie) stają się oni stronami stosunków pracy z zakładami pracy powstałymi (przejmującymi w całości lub w części inne zakłady pracy) w następstwie przekształceń natury organizacyjnej. Przepis art. 20 Karty Nauczyciela, którego zakres zastosowania częściowo pokrywa się z zakresem zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p., nie wyłącza zastosowania tego ostatniego przepisu do osób zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela, w tym także na podstawie mianowania (por. W. Sanetra: O pojęciu części zakładu pracy, Przegląd Sądowy 1994 nr 1 s. 11 i nast.). Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela w pełni w tej kwestii stanowisko wyrażone już wcześniej w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których uznano, że przy dokonywaniu zwolnień z pracy nauczycieli na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, dopuszczalność zastosowania tego przepisu wymaga oceny także z uwzględnieniem art. 23<sup>1</sup> k.p. Myśl ta znalazła odbicie między innymi w uchwale tego Sądu z 23 października 1992 r., I PZP 38/92, w której wyraził on pogląd, że przejęcie przez gminę zadań w zakresie rocznego przygotowania

przedszkolnego na podstawie art. 14 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. Nr 35, po. 425 ze zm.), w którego wyniku nastąpiło przekazanie rocznego przygotowania przedszkolnego (roku zerowego) ze szkoły do przedszkola, stanowi przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. i w związku z tym przepis ten powinien być stosowany do oceny dopuszczalności zwolnienia nauczyciela (mianowanego) na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela.

Nieco inaczej - choć nie co do konieczności stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. - kwestię tę ujęto w uchwale Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z 29 kwietnia 1993 r., I PZP 9/93, w której stwierdzono, że przejęcie przez gminę na podstawie art. 14 ust. 3 i 4 oraz art. 105 ustawy o systemie oświaty zadań w zakresie rocznego przygotowania przedszkolnego jako obowiązkowego zadania własnego powoduje zmianę podmiotu zatrudniającego nauczycieli prowadzących te zajęcia wówczas, gdy nastąpiło takie przejęcie mienia dotychczasowego zakładu pracy w zakresie umożliwiającym prowadzenie tej działalności, albo gdy gmina rezygnuje z przejęcia zaoferowanego jej mienia lub poszczególnych jej składników. Podobne stanowisko znalazło wyraz w uchwale Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1993 r., I PZP 10/93, w której została rozwinięta myśl ujęta w uchwale składu siedmiu sędziów. Wyjaśniono w niej, że nałożenie na gminę na podstawie art. 14 ust. 3 i 4 ustawy o systemie oświaty prowadzenia rocznego przygotowania przedszkolnego jako obowiązkowego zadania własnego spowodowało, iż nauczyciele oddziałów zerowych szkół podstawowych stali się pracownikami prowadzonego przez gminę przedszkola wówczas, gdy nastąpiło także przejęcie mienia dotychczasowego zakładu pracy w zakresie umożliwiającym prowadzenie takiej działalności, albo gdy gmina bądź też prowadzone przez nią przedszkole rezygnuje z przejęcia zaoferowanego jej dla tego przedszkola mienia lub poszczególnych jego składników. W sytuacji, gdy przejęcie mienia lub oferta jego przejęcia nie dotyczyły konkretnego przedszkola, nauczyciele oddziałów zerowych szkół podstawowych stali się pracownikami przedszkola wskazanego przez zarząd gminy, a przy braku takiego wskazania - urzędu gminy.

Ustawodawca, posługując się w art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. zwrotem "przejęcie w części zakładu pracy przez inny zakład" nie wyjaśnia, kiedy i w jakich warunkach można mówić, iż dochodzi do takiego "przejęcia", pozostawiając tę kwestię praktyce i orzecznictwu sądowemu. Przy wyjaśnianiu tego pojęcia na uwadze należy mieć - co jest istotne na tle rozpoznawanej sprawy - różnorodność zakładów pracy oraz różnorodność ich prawnego i faktycznego położenia. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 14 lipca 1993 r., I PRN 77/93, że o ile w przypadku zakładów pracy o celach gospodarczych przy wyjaśnianiu pojęcia ich części oraz istoty aktu ich "przejęcia" zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego, o tyle nie mogą one odgrywać dominującej roli tam, gdzie dochodzi do przejęcia "w części" zakładu pracy realizującego cele społeczne, polityczne lub publiczne. W wypadku takich zakładów pracy, jak szkoła, zasadniczymi elementami dla wyjaśnienia ich istoty, a tym samym odpowiednio i dla ustalenia istoty "części szkoły" (jako części zakładu pracy), obok organizacji i majątku, są jej zadania, a tym samym także dzieci poddane procesom kształcenia i wychowania. Stąd też przy ocenie, czy w konkretnym stanie faktycznym dochodzi do przejęcia w części szkoły przez inny zakład pracy (szkołę, przedszkole) szczególnie istotne jest to, czy i jakie zadania realizowane dotychczas przez tę szkołę, których konkretny zakres jest przy tym

determinowany przez liczebność i rodzaj zespołu uczniowskiego poddanego procesowi szkolnemu, przechodzą faktycznie do kompetencji innej szkoły (przedszkola).

Zadaniem Sądu Pracy, ponownie rozpoznającego sprawę będzie w tych warunkach - przy uwzględnieniu wniosków wpływających z wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy przewidzianego w art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. pojęcia "przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład" - ustalenie czy zmiany dokonane w organizacji Szkoły Podstawowej nr 3 w T. w związku z powstaniem nowej szkoły (Szkoły Podstawowej nr 5) mogą być uznane za przekształcenia polegające na przejęciu w części zakładu pracy przez inny zakład i w następstwie tego uzasadniające zastosowanie do powódki art. 23<sup>1</sup> k.p. Na to, iż na tle rozważanej sprawy mogło mieć miejsce "przejęcie części (w części) zakładu pracy" może wskazywać okoliczność, że do nowej szkoły przechodziły "całe klasy" wraz z nauczycielami. Kwestia ta wymaga jednakże szczegółowego wyjaśnienia i odrębnej oceny w toku postępowania przed Sądem Pracy. Ustalenie przy tym, iż nastąpiło przejęcie części zakładu pracy (części szkoły) przez inny zakład (Szkołę Podstawową nr 5 w T.) - jeżeli rzeczywiście miało ono miejsce - będzie oznaczało konieczność uznania na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., że z chwilą dokonania tego przejęcia powódka z mocy samego prawa stała się pracownicą szkoły dokonującej "przejęcia". To z kolei oznaczałoby zaś, że rozwiązanie z nią stosunku pracy przez stronę pozwaną na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela było bezprzedmiotowe, bo w chwili gdy było ono dokonywane (17 stycznia 1994 r.) nie była ona już pracownicą Szkoły Podstawowej nr 3 lecz Szkoły Podstawowej nr 5.

Mając na względzie powyżej wskazane przesłanki i przedstawiony tok rozumowania Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====