

Uchwała z dnia 8 kwietnia 1998 r.

III ZP 5/98

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Adam Józefowicz, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 1998 r. na posiedzeniu jawnym sprawy z powództwa Ewy W. przeciwko Szkole Podstawowej w B. o wynagrodzenie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 30 stycznia 1998 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC

1. czy dyrektor szkoły może obniżyć wynagrodzenie nauczyciela mianowanego na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3 z 1982 r., poz. 19 ze zm.) w sytuacji, gdy poprzednia decyzja określająca warunki płacy tego nauczyciela była niezgodna z art. 30 ust. 2 Karty Nauczyciela i rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej wydanym na podstawie art. 31 Karty Nauczyciela ?

2. w przypadku odpowiedzi negatywnej na pierwsze pytanie czy możliwym jest w wyżej opisanej sytuacji wypowiedzenie nauczycielowi mianowanemu warunków płacy na podstawie art. 42 KP w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, skoro nie przyjęcie przez pracownika proponowanych warunków płacy powoduje rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę tj. skutek, nie przewidziany w przepisie art. 23 ustawy Karta Nauczyciela ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, zawyżone w stosunku do przepisów płacowych nie podlega zmianie w trybie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r., Nr 56, poz. 357), lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 6 października 1997 r. [...], oddalił powództwo Ewy W. przeciwko Szkole Podstawowej w B. o zasądzenie wraz z ustawowymi odsetkami kwoty po 250 zł miesięcznie tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w okresie od maja 1997 r. do dnia wyroku. Rozstrzygnięcie to oparł Sąd Rejonowy na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódka Ewa W. jest w pozwanej Szkole zatrudniona od dnia 1 września 1993 r. jako nauczycielka języka niemieckiego. Od dnia 10 czerwca 1996 r. powódka uzyskała status prawny nauczyciela mianowanego. Powódka jest absolwentką [...] Policealnego Studium Zawodowego - Studium Budowlanego dla Pracujących i uzyskała tytuł technika budowlanego. Poza tym ukończyła kurs języka niemieckiego, kurs „Podstaw metodyki nauczania języków obcych”, kurs „Podstawowych wiadomości psycho-pedagogicznych”, a w 1996 r. również korespondencyjną wersję kwalifikacyjnego kursu pedagogiczno-metodycznego dla nauczycieli języka niemieckiego. Do maja 1996 r. wynagrodzenie powódki było ustalone na poziomie stawek dla nauczycieli ze średnim wykształceniem, natomiast od 1 czerwca 1996 r. - według stawek ustalonych dla nauczycieli, którzy ukończyli studium nauczycielskie. Nowy dyrektor pozwanej Szkoły uznał jednak, że powódka nie ma takiego wykształcenia i w dniu 22 stycznia 1997 r. wypowiedział jej warunki płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od dnia 1 maja 1997 r. powódka otrzymuje obniżone wynagrodzenie odpowiadające poziomowi jej kwalifikacji.

W tym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Sąd uznał bowiem, że skoro powódka nie odwołała się od dokonanego jej wcześniej wypowiedzenia zmieniającego, to nie może obecnie domagać się wyrównania wynagrodzenia do poziomu należnego nauczycielom legitymującym się dyplomem studium nauczycielskiego.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie uznał, że w sprawie występuje budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne dopuszczalności oraz trybu zmiany warunków wynagradzania mianowanych nauczycieli i zagadnienie to postanowieniem z dnia 30 stycznia 1998 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu - w formie dwóch pytań wskazanych w sentencji niniejszej uchwały - do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC. W moty-

wach tego postanowienia Sąd Wojewódzki podniósł, że zmiana warunków wynagrodzenia, chociażby ustalonego przez pracodawcę niezgodnie z obowiązującymi przepisami, wymaga zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego przewidzianego w art. 42 K.P., co wynika też z jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Co prawda ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) stanowi w art. 91c ust. 1, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, a w niej nie uregulowanych, stosuje się przepisy Kodeksu pracy, lecz art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela przewiduje bez zachowania okresu wypowiedzenia możliwość zmiany wynagrodzenia od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego z powodu awansu lub innych przyczyn. Uznanie, że przepis ten dopuszcza również zmianę wysokości wynagrodzenia przez jego obniżenie w celu dostosowania do poziomu zgodnego z przepisami płacowymi, byłoby dla zainteresowanego nauczyciela o wiele mniej korzystne od regulacji z art. 42 KP. Z drugiej wszakże strony takie jednostronne obniżenie wysokości wynagrodzenia nie budziłoby wątpliwości co do skutków nieprzyjęcia przez mianowanego nauczyciela warunków proponowanych mu w ramach tzw. „wypowiedzenia zmieniającego”, prowadzącego w umownym stosunku pracy do jego rozwiązania.

Występujący przed Sądem Najwyższym prokurator Prokuratury Krajowej wnioskował, aby na pierwsze z przedstawionych pytań udzielić twierdzącej odpowiedzi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357) stanowi w art. 91 c ust. 1, że w zakresie spraw wynikających z nauczycielskiego stosunku pracy, a nie uregulowanych jej przepisami, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Wynika stąd a contrario wniosek, będący skądinąd jedynie potwierdzeniem reguły ustalonej w art. 5 KP, że przepisy Karty, jako unormowania szczególne, mają w sprawach z zakresu nauczycielskiego stosunku pracy pierwszeństwo stosowania przed ogólnymi regulacjami powszechnego ustawodawstwa pracy. Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego zależy zatem najpierw od odpowiedzi na pytanie, czy w zakresie spraw unormowanych w Karcie mieści się kwestia przesłanek dopuszczalności i ewentualnego trybu obniżenia nauczycielowi wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy jego

wysokość została przez pracodawcę zawyżona w relacji do stawek określonych w odpowiednich przepisach płacowych.

Odpowiedź na tak postawione pytanie zdaje się *prima facie* twierdząca. Przepis art. 39 ust. 1 Karty stanowi bowiem, że zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy z powodu awansu lub innych przyczyn następuje z dniem pierwszym najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli awans lub inne przyczyny nie nastąpiły od dnia pierwszego danego miesiąca kalendarzowego. Użyty w powołanym przepisie zwrot „zmiana wysokości wynagrodzenia” jest na tyle ogólny, że obejmuje zarówno jego podwyższenie, jak też obniżenie, a tak pojęte zmiany nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Zakres znaczeniowy pojęcia „zmiana” został jednak równocześnie skonkretyzowany przez wskazanie jej powodów, które określił pracodawca jako „awans lub inne przyczyny”. Co się tyczy słowa „awans”, to oznacza ono przesunięcie nauczyciela do wyższego szczebla wynagrodzenia zasadniczego. Wynika to pośrednio z art. 31 pkt 2 Karty, upoważniającego Ministra Edukacji Narodowej do wydania - w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej - rozporządzenia, określającego „szczegółowe zasady awansowania nauczycieli do wyższego szczebla wynagrodzenia zasadniczego”, którego wysokość - zgodnie z art. 30 ust. 2 Karty - jest uzależniona od posiadanego poziomu wykształcenia i stażu pracy oraz osiąganych wyników pracy. Pojęcie „awans” zawęża więc przedmiot i zakres zmian wysokości wynagrodzenia do jego podwyżki w obrębie wynagrodzenia zasadniczego. W pojęciu zmiany wysokości wynagrodzenia „z innych przyczyn” mieszczą się wprawdzie również jego obniżki, ale to nie znaczy, iżby mogły one następować bez żadnych ograniczeń. Podobna interpretacja tych „innych przyczyn” pozbawiałaby bowiem nauczycieli praktycznie wszelkiej ochrony należnych im wynagrodzeń.

Punktem odniesienia przy interpretacji ogólnikowego zwrotu o zmianie wysokości wynagrodzenia „z innych przyczyn” musi więc być nauczycielski system wynagradzania. Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty składa się on z wynagrodzenia zasadniczego i z dodatków, zależnych - w myśl ust. 2 tego przepisu - od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, warunków pracy, osiąganych wyników pracy i specjalistycznych kwalifikacji. Uprawnienia w sferze dodatków do wynagrodzenia zasadniczego mogą - zależnie od charakteru danego dodatku - być uprawnieniami stałymi albo okresowymi i ulegać też korzystnej bądź niekorzystnej dla zainteresowanego zmianie pod względem swego wymiaru, zgodnie z zasadami określonymi w przepi-

sach płacowych wydanych na podstawie upoważnienia z art. 30 Karty. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze, uzależnione głównie od poziomu wykształcenia i stażu pracy (zwiększenie stawki tego wynagrodzenia o maksimum 20% zależnie od osiągniętych wyników pracy jest fakultatywne i następuje na czas określony - § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 1997 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli, Dz.U. Nr 29, poz. 160 ze zm.) ma trwały charakter w tym sensie, że nie może ulec zmniejszeniu, wobec czego zmiana jego wysokości w czasie trwania stosunku pracy jest w art. 39 ust. 1 Karty identyfikowana z „awansem” nauczyciela. Wynika stąd, że zmiana wysokości wynagrodzenia „z innych przyczyn” obejmuje tylko jego podwyżki albo obniżki w obrębie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego.

Norma wyrażona w art. 39 ust. 1 Karty stanowi więc w istocie, że zarówno awansowanie do wyższego szczebla nauczycielskiego wynagrodzenia zasadniczego, jak też podwyżka bądź obniżka należnych doń dodatków, następują z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, chyba że warunki dla dokonania takich zmian wysokości wynagrodzenia ziściły się w pierwszym dniu danego miesiąca kalendarzowego. Regulacja ta wyklucza wprawdzie możliwość żądania awansu lub przyznania (podwyższenia) dodatku z dniem spełnienia warunkujących je przesłanek, ale do końca danego miesiąca chroni też zainteresowanego przed pozbawieniem go prawa do danego dodatku (obniżeniem jego wysokości), co wiązałoby się z koniecznością zwrotu części wynagrodzenia. Wynagrodzenie nauczycielskie jest bowiem wypłacane miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca (art. 39 ust. 3 Karty), zaś miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca tylko w odniesieniu do tych składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac (art. 39 ust. 4 Karty).

Z powyższych wywodów wynika, że w zakresie zastosowania art. 39 ust. 1 Karty nie mieści się obniżenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, więc bezprzedmiotowa jest kwestia, czy jego wysokość ukształtowano zgodnie, czy też zawyżano w porównaniu z treścią odpowiednich przepisów płacowych. Kwestia ta ma wprawdzie doniosłość wobec dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, lecz w tym wypadku brak z kolei podstaw do przyjęcia, że „zmiana” wysokości tych składników nauczycielskiej płacy obejmuje również ich obniżenie z powodu przyznania w kwotach wyższych niż przewidziane. Wprost przeciwnie, trzeba zakładać, że wspomniane zmiany odnoszą się jedynie do wysokości zgodnej z przepisami prawa. W

konsekwencji należy zatem uznać, że określony w art. 39 ust. 1 Karty szczególny mechanizm zmieniania wysokości nauczycielskiego wynagrodzenia w ogólności, a więc zarówno w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego, jak też wobec dodatków do płacy zasadniczej, nie obejmuje jego redukcji z powodu wcześniejszego przyznania w zawyżonej kwocie.

Wspomniana redukcja wynagrodzenia nie jest zatem sprawą uregulowaną przez Kartę i zgodnie z przepisem jej art. 91c ust. 1 w tym zakresie zastosowanie mają unormowania Kodeksu pracy. Oznacza to, że obniżenie nauczycielskiego wynagrodzenia w celu dostosowania go do wysokości ustalonej w przepisach płacowych wymaga zmiany treści stosunku pracy w trybie porozumienia stron, względnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 § 2 KP). Skutkiem ewentualnego nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych (zgodnych z przepisami) warunków płacowych jest jednak rozwiązanie stosunku pracy (art. 42 § 3 KP). Nie budzi to zastrzeżeń w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, lecz wspomniany skutek - nawet jeśli ma on jedynie warunkowy charakter - nie powinien osłabiać, a tym bardziej prowokować do obchodzenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, z jakiej na podstawie przepisów Karty korzystają nauczyciele mianowani. Przepis art. 42 § 2 KP o wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy w umownym stosunku pracy trzeba by więc wobec nauczycieli mianowanych stosować „odpowiednio”, a skoro brakuje do tego ustawowego upoważnienia, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. Wynika stąd, że zawyżone wynagrodzenie za pracę mianowanego nauczyciela jest w braku jego zgody dostosowywane do wysokości zgodnej z przepisami płacowymi przez uprzedzenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresów równych ogólnym okresom wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji uchwały.

=====