

**Wyrok z dnia 27 maja 1999 r.**

**I PKN 77/99**

**Nauczyciel może skorzystać z przewidzianego w art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) roszczenia o przywrócenie do pracy w pierwszej kolejności także wtedy, gdy brak było podstaw do przeniesienia go w stan nieczynny, a sytuacja taka utrzymuje się po przeniesieniu.**

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszk, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 maja 1999 r. sprawy z powództwa Krystyny R. przeciwko 1. Zespołowi Szkół i Placówek Samorządowych w S.P., 2. Przedszkolu Samorządowemu Nr 1 w S.P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 6 października 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej i zasądził od niej na rzecz powódki 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powódki Krystyny R. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 6 października 1998 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jeleniej Górze (w pkt I) z dnia 22 stycznia 1998 r. [...] w ten sposób, że powództwo oddalił.

Powódka Krystyna R. w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół i Placówek Samorządowych w S.P. wniosła (ostatecznie) o przywrócenie jej do pracy na stanowisku nauczyciela i zapłatę odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Postanowieniem z dnia 8 listopada 1996 r. Sąd Pracy, w

trybie przepisów art. 194 § 1 KPC w związku z art. 477 KPC wezwał do udziału w sprawie Przedszkole Samorządowe Nr 1 w S.P. Sąd Pracy nakazał temu Przedszkolu (stronie pozwanej ad. 2) zatrudnić powódkę na stanowisku nauczyciela, oddalił powództwo w zakresie odprawy pieniężnej, w pozostałej części postępowanie w sprawie umorzył oraz oddalił w całości powództwo w stosunku do Zespołu Szkół i Placówek Samorządowych w S.P. (strony pozwanej ad. 1). Początkowo powódka była zatrudniona w przedszkolu Nr 1 w S.P. na stanowisku nauczyciela. W dniu 1 lutego 1982 r. uzyskała akt mianowania. W dniu 1 września 1987 r. powierzono jej funkcję dyrektora w Państwowym Przedszkolu nr 3 w S.P. Na mocy Uchwały [...] Rady Miejskiej w S.P. z dnia 28 lutego 1996 r., z dniem 31 sierpnia 1996 r. zlikwidowano Przedszkole nr 3 w S.P., tworząc jeden oddział przedszkolny, będący częścią Przedszkola nr 1 w S.P. Z dotychczasowych pracownic Przedszkola nr 3 w S.P. jedna nauczycielka przeszła do pracy w Przedszkolu Samorządowym nr 1 jeszcze przed datą likwidacji, druga została przeniesiona do Przedszkola nr 2, natomiast powódka i kolejna pracownica od 1 września 1996 r. miały podjąć pracę w Przedszkolu nr 1. W dniu 29 lutego 1996 r. burmistrz S.P. odwołał powódkę ze stanowiska dyrektora z dniem 31 sierpnia 1996 r. i powołał ją na stanowisko nauczyciela w Przedszkolu nr 1 z dniem 1 września 1996 r. Po zaznajomieniu się z tym pismem dyrektorka Przedszkola nr 1 uwzględniła powódkę w harmonogramie organizacyjnym przygotowanym na rok 1996/1997, a sporządzonym w maju 1996 r. Na rozprawie w dniu 9 sierpnia 1996 r. pełnomocnik powódki w jej obecności wniósł o przeniesienie jej w stan nieczynny. W odpowiedzi na to żądanie Dyrektor Zespołu Szkół i Placówek Samorządowych w S.P. przeniósł powódkę w stan nieczynny, począwszy od 1 września 1996 r. do 28 lutego 1997 r. Na podstawie powyższej decyzji dyrektorka Przedszkola nr 1 w dniu 9 września 1996 r. sporządziła aneks do harmonogramu organizacyjnego placówek, nie uwzględniając w nim powódki. W piśmie z dnia 21 października 1996 r. powódka zwróciła się do dyrektora Zespołu Szkół i Placówek Samorządowych w S.P. o przyjęcie jej do pracy w przedszkolu nr 1 w S.P. na stanowisku nauczyciela. W odpowiedzi wskazano jej, że z powyższym pismem powinna się zwrócić do dyrektora Przedszkola nr 1. Wobec powyższego powódka pismem z dnia 23 grudnia 1996 r. złożyła podanie o przyjęcie jej do pracy, oświadczając, że pozostaje w stanie nieczynnym i posiada wiadomości, że w placówce tej istnieją wakaty. W odpowiedzi na powyższe pismem z dnia 29 stycznia 1997 r. dyrektor Przedszkola nr 1 wskazała, że niemożliwe jest pozytywne rozpatrzenie podania z uwagi na

zmniejszenie ilości dzieci i w związku z tym zbędność zatrudnienia nowych pracowników. Po sporządzeniu w maju 1996 r. projektu harmonogramu organizacyjnego, z uwzględnieniem powódki, w Przedszkolu tym pozostawało 14 godzin ponadwymiarowych. We wrześniu 1996 r., w związku z przejściem powódki w stan nieczynny i przeniesieniem jednej z pracownic do pracy w innej placówce, godzin tych było 64, zaś od stycznia 1997 r. do daty wydania wyroku – 36,5 godziny. Nadwyżkę godzin ponad pensum Przedszkole nr 1 rozdysponowało między zatrudnionych nauczycieli. Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Pracy uznał, że na mocy Uchwały [...] z dnia 28 lutego 1996 r., arkuszy spisu z natury i zdarzeń faktycznych polegających na pozostawieniu w zatrudnieniu w Przedszkolu nr 1 dwóch nauczycieli z byłego Przedszkola nr 3, Przedszkole to przejęło mienie i część załogi Przedszkola nr 3. W ten sposób z dniem 1 września 1996 r. Przedszkole nr 1 przejęło na siebie obowiązki pracodawcy w rozumieniu przepisu art. 23<sup>1</sup> KP wobec powódki jako dotychczasowego pracownika Przedszkola nr 3. Z chwilą przejęcia zakładu pracy (w myśl przepisu art. 23<sup>1</sup> § 2 KP) przez inny zakład pracy, staje się on stroną stosunku pracy z pracownikami przejętego zakładu z mocy prawa, bez potrzeby zawierania z pracownikami przejętego zakładu nowych umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1990 r., I PR 251/90, OSN 1992 Nr 5, poz. 78). Z powyższym nie stoi w sprzeczności to, że przed 1 września 1996 r., a więc datą przejęcia Przedszkola nr 3 przez Przedszkole nr 1, powódka została na swój wniosek przeniesiona w stan nieczynny przez dyrektora Zespołu Szkół i Placówek Samorządowych w S.P., gdyż przeniesienie w stan nieczynny nie powoduje automatycznego rozwiązania stosunku pracy. Przepis art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 87, poz. 396) stanowi, że w okresie przebywania w stanie nieczynnym nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych do czasu rozwiązania stosunku pracy, nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy. Stan nieczynny jest więc „swoistym, nadal trwającym, stosunkiem pracy”, w trakcie którego służą pracownikowi wszelkie uprawnienia wynikające z faktu zatrudnienia.

Na tej podstawie Sąd Pracy przyjął, że stosunek pracy powódki z Przedszkolem nr 1 rozwiązał się z upływem czasu, na który została przeniesiona w stan nieczynny, tj. z dniem 28 lutego 1997 r., zaś do tego czasu, począwszy od 1 września 1996 r., pozostawała z tym Przedszkolem w stosunku pracy. Oddalone w konsekwencji zostało powództwo w stosunku do Zespołu Szkół i Placówek Samorządowych,

bowiem nie posiadał on biernej legitymacji. W myśl art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły, a także w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, zmian planu nauczania bądź zmniejszenia 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. Według art. 20 ust. 3 tej Karty, nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego (...) do czasu rozwiązania stosunku pracy, nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy (ust. 3). Użyty w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela spójnik „lub” oznacza alternatywność wymienionych tam zdarzeń, a tym samym alternatywność wynikających roszczeń z każdego z nich. Wobec tego, że powódka wykorzystwała w pełnym zakresie świadczenia przysługujące jej z tytułu przeniesienia w stan nieczynny, bezzasadne było jej roszczenie o odprawę. Za zasadne Sąd Pracy uznał żądanie powódki w zakresie zatrudnienia jej w Samorządowym Przedszkolu nr 1, gdyż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że już w maju 1996 r., przy ujęciu powódki w harmonogramie organizacyjnym tego Przedszkola na rok 1996/1997, do rozdysponowania pozostawało jeszcze 14 godzin ponadwymiarowych, a we wrześniu 1996 r., z uwagi na przejście jednej z nauczycielek do innej placówki i przejścia powódki w stan nieczynny, godzin tych było 64. Zatem istniały „obiektywne okoliczności” do zatrudnienia powódki. Podobnie rzecz się miała w styczniu 1997 r., kiedy to powódka wystąpiła z ponownym wnioskiem o zatrudnienie jej w Przedszkolu nr 1. W tym czasie pracodawca dysponował 36,5 godzinami ponadwymiarowymi - co przy przyjęciu obowiązującego powódkę 25-godzinnego pensum - stwarzało realne możliwości jej zatrudnienia. Na tej podstawie Sąd Pracy nakazał Samorządowemu Przedszkolu nr 1 zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela.

Rozpoznając apelację strony pozwanej, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że zgodnie z zasadami polskiego prawa procesowego zadaniem sądu pierwszej instancji jest wszechstronne rozważanie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i wydanie na jego podstawie merytorycznie i prawnie uzasadnionego rozstrzygnięcia, natomiast sąd odwoławczy dokonuje kontroli oceny dowodów przeprowadzonych przez sąd pierwszej instancji z

uwagi na wymogi wszechstronności w rozważeniu zebranego materiału oraz pod kątem (między innymi) zgodności dokonanej jego oceny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Trafny jest, według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zarzut apelacji, wedle którego u strony pozwanej brak było miejsca pracy pozwalającego zatrudnić powódkę w pełnym wymiarze czasu, mimo że w rzeczywistości występowało 36,5 godzin nadliczbowych, a pensum nauczyciela przedszkolnego wynosi 25 godzin (w przypadku dzieci 6-letnich – 22 godziny). Z przedstawionych harmonogramów organizacyjnych wynika, że 36,5 godzin stanowiło „zlepek” nadgodzin z różnych oddziałów przedszkola, natomiast żaden oddział Samorządowego Przedszkola nr 1 nie dysponował 25 godzinami nadliczbowymi, bądź 22 godzinami nadliczbowymi w grupie 6-latków. Ze specyfiki pracy nauczyciela przedszkolnego wynika, że nie może on jej świadczyć w kilku oddziałach tej samej placówki, ponieważ „każdy wychowawca przypisany jest do określonej grupy dzieci”. Powszechnie jest przyjęte, iż na jedną grupę przypadają dwie nauczycielki, bowiem dla dzieci w wieku od 2 do 6 lat nie jest obojętne, kto się nimi będzie opiekował. Trudno im zaakceptować większą liczbę wychowawców niż dwóch na jeden oddział, wszak mają im zastąpić rodziców na czas powierzenia ich placówce. Dlatego kwestia zaufania i bliskiej znajomości opiekuna jest decydująca, przy czym nie można czynić w tym zakresie wyjątku przez zatrudnienie powódki w kilku oddziałach po parę godzin. „Niezależnie nawet od tego, czy placówka dysponuje godzinami ponadwymiarowymi i w jakiej wysokości należy podnieść, że w sytuacji szkoły czy przedszkola godzin ponadwymiarowych nie można łączyć z możliwością utworzenia etatu z przyczyn o których mowa była wyżej, a także dlatego, iż z etatem są związane zobowiązania jednostki do danin do których choćby można zaliczyć pracowniczą składkę na ubezpieczenie społeczne”. Zatem orzeczenie Sądu pierwszej instancji nakazujące stronie pozwanej zatrudnienie powódki na stanowisku nauczycielki, należało uznać za bezzasadne, skoro żaden oddział Przedszkola nr 1 nie dysponował 25 godzinami nadliczbowymi bądź 22 godzinami w grupie 6-latków.

W kasacji zaskarżonemu przez powódkę wyrokowi postawiono zarzut naruszenia art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela „poprzez: 1. wprowadzenie jako przesłanki natury prawnej nieznanego powyższemu przepisowi zakazu sprawowania codziennej opieki nad dziećmi w przedszkolach przez więcej niż dwóch wychowawców, 2. ocenę możliwości ponownego zatrudnienia powódki przez pryzmat wolnych godzin (wakatów) w poszczególnych grupach wiekowych (oddziałach) w sytuacji, gdy przedmio-

tem oceny prawnej winno być przedszkole jako całość”. Ponadto podniesiono w kasacji, że doszło do nieuzasadnionego zaniechania stosowania podczas orzekania przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasad wynikających z art. 227, 229, 233, 299 i 316 KPC „wobec: 1. pominięcia okoliczności, iż na dzień orzekania w kilku grupach wiekowych (oddziałach) faktyczną opiekę nad dziećmi sprawowało nie dwóch, lecz trzech nauczycieli w kontekście przyjętej za zasadę tezy „jedna grupa – dwóch wychowawców”; 2. pominięcie w czasie ustalania „możliwości zatrudnienia powódki” [...], iż w okresie sporządzania projektu organizacyjnego przez pozwanego i jego wiedzy o zamiarze powrotu powódki do pracy ze stanu nieczynnego (X 96 r.) została zatrudniona nowa pracownica (M.D.) oraz zrezygnowała z pracy w dniu 31 sierpnia 1996 r. M.T.; 3. zaniechania dążenia do wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności sprawy na skutek pominięcia podczas wyrokowania potwierdzonego – nawet przez samą pozwaną [...] jej twierdzenia, że „formalnie była możliwość zatrudnienia powódki”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicze zarzuty kasacji (dotyczące naruszenia prawa materialnego) są uzasadnione, skutkiem czego została ona uwzględniona. W myśl art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Regulacja ta stanowi konsekwencję zasady, że nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje w stosunku pracy ze szkołą (z tym, że część praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy nie jest wykonywana i w tym sensie stosunek ten ulega zawieszeniu). Skoro między stronami utrzymuje się stosunek pracy, to zrozumiałe jest, że w razie ustania przyczyn przeniesienia w stan nieczynny powinno dochodzić do pełnej jego realizacji. Służy temu, z jednej strony, zapewnienie roszczenia nauczycielowi domagania się „przywrócenia go do pracy w pierwszej kolejności” oraz, z drugiej strony, nałożenie na dyrektora placówki obowiązku takiego „przywrócenia”, a także i ustanowienie obowiązku poddania się temu

„przywróceniu” przez nauczyciela, pod groźbą, że w razie odmowy podjęcia pracy jego stosunek pracy wygaśnie z dniem odmowy. Mając na względzie tego typu warunki i kontekst normatywny obowiązku przywrócenia do pracy z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, należy dokonywać wykładni występującego w nim zwrotu (przesłanki obowiązku przywrócenia do pracy) „w razie powstania możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć”. Zwrot ten powinien być pojmowany w sposób odpowiednio szeroki, jeżeli na uwadze mieć cele i założenia konstrukcyjne stanu nieczynnego. W każdym zaś razie nie upoważnia on – jak słusznie utrzymuje kasacja – do wprowadzania dowolnych, nie opartych na jednoznacznych kryteriach organizacyjnych i dydaktycznych, dodatkowych elementów oceny „możliwości ponownego podjęcia zajęć przez nauczyciela”. Możliwość ta powinna być przy tym wyjaśniona, przy uwzględnieniu tego, co wynika z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż przepis ten określa podstawy przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, co prowadzi do wniosku, iż „możliwość ponownego podjęcia pracy” powinna być ujmowana zasadniczo jako ustanie okoliczności, które uniemożliwiały jego dalsze zatrudnienie w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W myśl zaś tego przepisu przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest uzasadnione wtedy, gdy w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania niemożliwe jest dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Zaznaczyć przy tym należy, że nauczyciel może skorzystać z roszczenia przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela także wtedy, gdy w istocie brak było podstaw do przeniesienia go w stan nieczynny i stan taki utrzymuje się po takim przeniesieniu. Nauczyciel nie może bowiem ponosić konsekwencji błędów popełnionych przez dyrektora szkoły, który nie mając podstaw w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny (nawet za jego zgodą, która skądinąd w tym wypadku nie jest przewidziana w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela). W takim przypadku ma on do wyboru możliwość podważania decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny (przywrócenia mu poprzednich warunków pracy) na podstawie wadliwie zastosowanego art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, bądź też wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy na mocy art. 20 ust. 7 tej Karty. Innymi słowy możliwość ponownego podjęcia zajęć (art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela) istnieje także wtedy, gdy brak było (i stan taki się utrzymuje) przyczyn „uniemożliwiających” dalsze zatrudnienie nauczyciela w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W każdym zaś razie, przy wyjaśnianiu „moż-

liwości ponownego podjęcia zajęć” przez nauczyciela należy kierować się tym, czy utrzymują się zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela. Prowadzi to do wniosku, że rację ma kasacja, gdy twierdzi się w niej, że błędem jest ocenianie „możliwości ponownego podjęcia zajęć” jedynie przez pryzmat oddziału przedszkola, a nie przy uwzględnieniu „możliwości” istniejących w całym przedszkolu (jako pracodawcy), jak również, że nie znajdującą uzasadnienia w treści (odpowiednio zinterpretowanego) art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela jest teza przyjęta przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, iż „ze specyfiki pracy nauczyciela przedszkolnego wynika, że nie może jej świadczyć w kilku oddziałach tej samej placówki, ponieważ każdy wychowawca jest przypisany do określonej grupy wiekowej”. Tego typu kryterium nie znajduje uzasadnienia w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, co jest istotne, gdyż analizy „możliwości ponownego podjęcia zajęć” z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie można odrywać – jak wyżej wspomniano – od tego, co wynika z tego pierwszego przepisu. Dowolną i dyskusyjną także z punktu widzenia doświadczenia życiowego – na które powołuje się Sąd drugiej instancji – jest teza, że nauczyciel przedszkolny nie może świadczyć pracy w kilku oddziałach tej samej placówki oraz że powszechnie (co jest wątpliwe) jest przyjęte, iż na jedną grupę przypadają dwie nauczycielki i że zasada ta ma jakoby wykluczać możliwość oceny, iż w konkretnym przypadku istnieje możliwość ponownego podjęcia zajęć przez nauczyciela. Prowadzi to do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest wadliwe, gdyż oparte zostało na błędnej interpretacji art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, do którego Sąd ten wprowadza ograniczenia praw nauczyciela, które nie zostały w nim wysłowione, a jednocześnie pozostają w sprzeczności z jego celem i funkcją. Istnienie „możliwości ponownego podjęcia zajęć” ma miejsce także wtedy, gdy realizacja prawa przywrócenia do pracy przewidziana w tym przepisie łączy się z koniecznością dokonania przez pracodawcę pewnych posunięć natury organizacyjnej, czy też z innego rodzaju utrudnieniami w bieżącym funkcjonowaniu placówki.

W powyższym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uwzględniając art. 393<sup>15</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====