

Wyrok z dnia 7 lipca 2000 r.

I PKN 721/99

Mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszką (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Jadwigi U. przeciwko Młodzieżowemu Domowi Kultury „Ś.” w W. o ustalenie i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 21 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Jadwiga U. domagała się ustalenia, że jest mianowanym nauczycielem z mocy prawa, przywrócenia jej do pracy w pozwanym Młodzieżowym Domu Kultury „Ś.” w W. oraz wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 7 grudnia 1998 r. nakazał stronie pozwanej wydanie powódce potwierdzenia, iż z dniem 26 maja 1996 r. została mianowanym nauczycielem z mocy prawa oraz zasądził na jej rzecz trzymiesięczne wynagrodzenie, a w pozostałej części oddalił powództwo.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 21 kwietnia 1999 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu pierwszej instancji w części oddalającej po-

wództwo, w ten sposób, że przywrócił ją do pracy u strony pozwanej oraz zasądził na jej rzecz zwrot części kosztów procesu, oraz oddalił dalej idącą apelację w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy za cały okres niedopuszczania jej do pracy. W sprawie tej ustalono, że powódka ukończyła Państwową Wyższą Szkołę Sztuk Plastycznych w W. o kierunku projektowania ceramiki i była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela-instruktora ceramiki na podstawie siedmiu terminowych umów o pracę, zawieranych kolejno na okresy: od 1 września do 15 listopada 1990 r., od 1 grudnia 1990 r. do 31 sierpnia 1991 r., od 1 września 1991 r. do 31 sierpnia 1992 r., od 1 września 1992 r. do 31 sierpnia 1993 r., od 1 września 1993 r. do 31 sierpnia 1994 r., od 1 września 1994 r. do 31 sierpnia 1995 r. oraz od 1 września 1995 r. do 31 sierpnia 1996 r. W tych okresach zatrudnienia nie była poddawana ocenom okresowym. W dniu 26 maja 1996 r. powódka ukończyła kurs pedagogiczny dla nauczycieli przedmiotów plastycznych i 30 sierpnia 1996 r. wystąpiła do dyrektora strony pozwanej o nominację nauczycielską, ale spotkała się z odmową. Od 1 września 1996 r. powódka podjęła pracę na stanowisku nauczyciela w Szkole Podstawowej [...] w W. na okresy trzymiesięczne, a następnie pracowała w Szkole Podstawowej [...] w W. od 1 września 1997 r. do 31 sierpnia 1998 r., a od 1 września tego roku jest zatrudniona w tejże szkole na czas nieokreślony w wymiarze 5/6 etatu.

Na podstawie takich ustaleń Sądy obu instancji uznały, że z dniem 26 maja 1996 r. powódka spełniła wszystkie ustawowe warunki do uzyskania mianowania z mocy samego prawa, określone w art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela, w brzmieniu wówczas obowiązującym. Uzyskanie nominacji z mocy prawa spowodowało automatyczne przekształcenie się umowy o pracę w stosunek pracy z mianowania, a strona pozwana miała obowiązek potwierdzenia nominacji. Sąd Apelacyjny przywracając powódkę do pracy u strony pozwanej uznał jednak, że jej roszczenia finansowe za czas pozostawania bez pracy nie mogły być zaspokojone ponad kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd ten argumentował, że przyjęty w prawie pracy model pracowniczych uprawnień związanych z bezprawnym rozwiązywaniem stosunków pracy przez pracodawców nie opiera się na sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących stosunki pracy. Unicestwienie skutków prawnych bezprawnego rozwiązania stosunku pracy następuje na drodze sądowej i służy do tego roszczenie o przywrócenie do pracy połączone z limitowaną ryczałtową rekompensatą wynagrodzenia bądź roszczenie o zapłatę ryczałtowego odszkodowania. Te

zasady mają pełne odniesienie do roszczeń przysługujących mianowanemu nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z naruszeniem art. 20-23 Karty Nauczyciela. Takiemu nauczycielowi przysługują roszczenia określone w Kodeksie pracy. W sytuacji niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy nauczycielowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż za okres 3 miesięcy (art. 56 § 1 i 57 § 1 KP). Jeżeli nauczyciel nie należy do kategorii osób szczególnie chronionych, to mają do niego zastosowanie kodeksowe ograniczenia wysokości odszkodowania lub wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy do kwoty 3 miesięcznych zarobków. Odmowa potwierdzenia uzyskanej z mocy prawa nominacji nauczycielskiej i uznanie, że stosunek pracy powódki rozwiązał się z upływem okresu ostatniej umowy terminowej, a także wręczenie jej świadectwa pracy o ustaniu stosunku pracy wyrażały - w ocenie Sądu Apelacyjnego - jednoznacznie wolę strony pozwanej zaprzestania zatrudnienia powódki z dniem 31 sierpnia 1996 r. Skoro takie rozwiązanie dotknęło stosunku pracy z nominacji, to naruszyło ono wymagania określone w art. 20-23 Karty Nauczyciela, a w konsekwencji uzasadnione było przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie przekraczający 3 miesięcy.

W kasacji powódka podniosła zarzuty naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 10 ust. 2 pkt 7, art. 20-23 i art. 26 Karty Nauczyciela, a także art. 56-58 i art. 81 § 1 KP oraz art. 189 KPC – przez „oddalenie powództwa o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy na podstawie mianowania od dnia 26 maja 1996 r. do dnia wydania zaskarżonego wyroku” oraz oddalenie powództwa o zapłatę wynagrodzenia za cały czas niewykonywania przez powódkę pracy u strony pozwanej. Zignorowanie przez pozwanego pracodawcę skutków uzyskania przez powódkę nominacji z mocy prawa nie spowodowało rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, dlatego Sąd Apelacyjny błędnie zastosował przepisy o niezgodnym z prawem rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 56 i 57 § 1 KP). Z tytułu nieprzerwanego pozostawania w stosunku pracy ze stroną pozwaną zasadne jest żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 KP za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, co oznacza, że jest związany wskazanymi w skardze kasacyjnej podstawami i uzasadnieniem kasacji. Z zarzutów naruszenia prawa procesowego skarżąca wskazała jedynie naruszenie art. 189 KPC, który ma mieszaną procesowo-materialną naturę prawną i wskazuje na możliwość domagania się ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, jeżeli strona ma w tym interes prawny. Norma ta nie została naruszona przez Sąd Apelacyjny, który przyjął przeciwnie, że w dniu 26 maja 1996 r. powódka spełniła wszystkie ustawowe wymagania uzyskania mianowania nauczycielskiego i zaakceptował nakaz Sądu pierwszej instancji wydania przez pozwanego pracodawcę potwierdzenia uzyskania przez powódkę nominacji z mocy prawa w tym dniu, a ponadto przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach u strony pozwanej.

Chybiony był także zarzut naruszenia art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym w dacie potwierdzenia nominacji nauczycielskiej powódki, skoro Sądy obu instancji uznały, że w dniu 26 maja 1996 r. powódka spełniła wymagania określone w tym przepisie.

Natomiast w rozpoznawanej sprawie nie podlegało kwestii, iż - wobec potwierdzenia uzyskania przez powódkę z mocy prawa nominacji nauczycielskiej z dniem 26 maja 1996 r. - strona pozwana bezprawnie nie dopuszczała jej do pracy po dniu ostatniej terminowej umowy o pracę, tj. po 31 sierpnia 1996 r., skoro już przed upływem tego terminu powódka stała się mianowanym nauczycielem. Taki stosunek pracy nie mógł być rozwiązany wskutek czynności faktycznej pracodawcy polegającej na bezprawnym niedopuszczaniu powódki do pracy. Sąd Najwyższy nie podzielił stanowisk Sądów obu instancji o możliwości dorozumianego stwierdzenia niezwłocznego ustania nauczycielskiego stosunku pracy z nominacji nie tylko dlatego, że Karta Nauczyciela wyczerpująco reguluje sposoby ustania stosunku pracy z nominacji (art. 20-23 i 26), ale przede wszystkim dlatego, że samo wydanie błędnego świadectwa pracy nie prowadzi do ustania stosunku pracy, a strona pozwana nie dokonała żadnej czynności prawnej (nie złożyła oświadczenia woli) prowadzącej do ustania stosunku pracy z nominacji nauczycielskiej, bezpodstawnie i błędnie uznając, że rozwiązała się terminowa umowa o pracę. Potrzeba pewności i gwarancji zatrudnienia w ramach pracowniczego stosunku pracy z nominacji, który nie został rozwiązany ani nie wygasł, przemawia przeciwko ograniczaniu (limitowaniu) wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy pracownika mianowanego bezprawnie do niej nie dopuszczanego. Sama konstrukcja prawna stosunku pracy z nominacji sprzeciwia

się rozstrzygnięciu o roszczeniach pracowniczych z kodeksowym ograniczeniem wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nauczyciela bezprawnie nie dopuszczanego do jej wykonywania. Dlatego w sytuacji, gdy - tak jak w rozważanej sprawie - istnieje nauczycielski stosunek pracy z potwierdzonej przez sądy meritum nominacji nauczycielskiej, który nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony w przepisach Karty Nauczyciela, to mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za okres gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 KP), które nie jest ograniczone czasowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 262). Dlatego Sąd Najwyższy potwierdził zasadność kasacyjnych zarzutów niewłaściwego zastosowania do roszczeń powódki dyspozycji art. 56 i 57 § 1 KP w związku z art. 477¹ § 1 KPC. W konsekwencji błędne było orzeczenie o przywróceniu do pracy powódki, która powinna być do niej dopuszczona.

Natomiast przy weryfikowaniu roszczenia powódki o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy trzeba mieć na uwadze, że z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, iż - po odmowie jej dalszego zatrudnienia po dniu 31 sierpnia 1996 r. - powódka podjęła od 1 września 1996 r. nieprzerwane zatrudnienie nauczycielskie w szkołach podstawowych. W tym zakresie należy zbadać, czy to dalsze nieprzerwane zatrudnienie nauczycielskie powódki wpływało na jej stan gotowości do pracy w pozwanym Młodzieżowym Domu Kultury i mogło stanowić przeszkodę w możliwości zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 KP) w pełnym lub częściowym zakresie. Trzeba zatem rozważyć stan pełnej faktycznej i prawnej gotowości oraz możliwości powódki wykonywania pracy u pozwanego pracodawcy w okresie kontynuowania przez nią dalszego nieprzerwanego zatrudnienia w zawodzie nauczycielskim w innych placówkach oświatowych. W tej kwestii powódka utrzymywała, iż zawsze wykonywała dodatkowe zatrudnienie. Nadto przy ustalaniu wysokości należnego jej wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy należy uwzględnić dotychczas zasądzone na jej rzecz 3 miesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ KPC wyrokował kasacyjnie, pozostawiając Sądowi Apelacyjnemu orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

=====