

Wyrok z dnia 11 kwietnia 2001 r.

I PKN 343/00

Przepisy art. 41 i art. 42 KP nie mają zastosowania do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Krystyny M. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w O. o uznanie za bezskuteczne przeniesienia w stan nieczynny, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 15 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 15 lutego 2000 r. [...] oddalił apelację Krystyny M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Olkuszu z dnia 27 października 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującej o uznanie za bezskuteczne przeniesienia jej w stan nieczynny.

Sąd ustalił, że Krystyna M. pracuje w pozwanej Szkole Podstawowej [...] w O. od 1 września 1990 r. W okresie zatrudnienia korzystała z trzech urlopów dla poratowania zdrowia. Ostatni urlop rozpoczęła 10 listopada 1998 r. Miał on trwać do 10 lutego 1999 r., ale został przedłużony najpierw do 11 maja 1999 r., a następnie kolejno do 12 sierpnia i 10 listopada 1999 r. W dniu 10 maja 1999 r. strona pozwana wręczyła powódce pismo z dnia 4 maja 1999 r. o przeniesieniu jej z dniem 1 września 1999 r. w stan nieczynny w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole.

W ocenie Sądu, przeniesienie Krystyny M. w stan nieczynny było uzasadnione i prawidłowe. Do przeniesienia w stan nieczynny nie można stosować, z mocy art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, albowiem są to dwie różne czynności. Nie może mieć przeto w sprawie zastosowania art. 41 KP zakazujący wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Przeniesienie w stan nieczynny zostało w Kartie Nauczyciela uregulowane w całości. Powódka wyczerpała limit urlopu dla poratowania zdrowia oznaczony w art. 73 ust. 3 Karty, wobec czego nie może twierdzić, że przeniesienie jej w stan nieczynny narusza art. 8 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela.

Krystyna M. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, art. 8 KP oraz art. 41 KP w związku z art. 91c tejże ustawy, wniosła o uznanie przeniesienia w stan nieczynny za bezskuteczne i przywrócenie do pracy, a także o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania.

Pełnomocnik skarżącej zakwestionowała pogląd o niestosowaniu do instytucji przeniesienia w stan nieczynny przepisów Kodeksu pracy dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy. Jej zdaniem, nauczyciel korzysta z ochrony przed przeniesieniem w stan nieczynny na podstawie art. 41 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Pismo o przeniesieniu w stan nieczynny powinno być doręczone powódce po jej stawieniu się do pracy w związku z zakończeniem urlopu dla poratowania zdrowia. Działanie strony pozwanej było przedwczesne i nieuzasadnione, a nadto sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Krystyna M. była zatrudniona w Szkole Podstawowej Nr 9 w O. jako nauczycielka na podstawie mianowania. Stosunek pracy nauczyciela reguluje ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.). Jej przepisy są przepisami szczególnymi w rozumieniu art. 5 KP, co znaczy, że do stosunku pracy nauczycieli stosuje się przepisy Kodeksu pracy w zakresie nie uregulowanym Kartą Nauczyciela. Odesłanie do przepisów Kodeksu pracy zawiera także art. 91c ust. 1 Karty, wedle którego przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie

do nauczycieli „w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nie uregulowanych przepisami ustawy”.

Zasadniczym dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy był problem, czy ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. reguluje wyczerpująco przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, i wobec tego nie zachodzi potrzeba stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy, czy też regulacja tej instytucji w Karcie Nauczyciela nie jest zupełna, co powodowałoby konieczność odwołania się do Kodeksu pracy, a ściślej do jego przepisów o zmianie stosunku pracy, w tym zwłaszcza do art. 41, którego naruszenie zarzuca kasacja.

Art. 41 KP wprowadza zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dopuszczając rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie okresów absencji określonych w art. 53 KP. Odpowiednikiem tej regulacji w Karcie Nauczyciela jest - w jakimś stopniu - jej art. 23 ust. 1 pkt 2. Przepis ten stanowiąc, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu z końcem tego miesiąca, w którym upływa roczny (co do zasady) okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy (ust. 2 pkt 2), przy skatalogowaniu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, zawiera zakaz wypowiedzenia stosunku pracy z powodu choroby trwającej przez okres nie przekraczający roku. Nie wyłącza to jednak dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z innych przyczyn, np. z powodu orzeczenia trwałej niezdolności nauczyciela do pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3) lub nabycia prawa do emerytury na warunkach powszechnych (art. 23 ust. 1 pkt 4). Urlop dla poratowania zdrowia należy, jak się wydaje, traktować jako okres nieobecności w pracy spowodowanej chorobą zrównany w skutkach prawnych z okresem niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Tak traktuje go ustawodawca skoro rozwiązanie stosunku pracy uzależnia od łącznego okresu nieobecności w pracy z obu tych przyczyn (art. 23 ust. 1 pkt 2). Zakaz wypowiedzenia stosunku pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wynika pośrednio z przepisów regulujących urlopy nauczycielskie oraz wypowiedzenie. Art. 64 Karty stanowi, że nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania, zaś z art. 23 ust. 2 pkt 1 i 4 wynika, że termin trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania przypada na koniec roku szkolnego. Ponieważ koniec roku szkolnego zbiega się w czasie z końcem ferii letnich (31 sierpnia roku kalendarzowego), okres urlopu wypoczyn-

kowego (wynoszący 8 tygodni) musi przypadać w okresie wypowiedzenia (wynoszącym 3 miesiące), a więc po dokonaniu wypowiedzenia (poza sytuacjami szczególnymi).

Art. 41 KP dotyczy, jak niewątpliwie wynika z jego treści, tylko stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, a regulacja w nim zawarta nie ma charakteru powszechnego (zasady generalnej). Świadczy o tym chociażby treść art. 72 § 1 KP zezwalającego na odwołanie pracownika zatrudnionego na podstawie powołania w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Analiza szczególnych (poza-kodeksowych) przepisów ograniczających swobodę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę prowadzi do wniosku, że ilekroć przepisy te mają być odnoszone do innych niż umowny stosunków pracy, ustawodawca werbalizuje swój zamiar używając sformułowania „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) stosunku pracy”, nie zaś „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) umowy o pracę” (np. w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. Nr 73, poz. 350 ze zm.; art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym, Dz.U. Nr 16, poz. 95 ze zm.).

Co jednak istotniejsze, przeniesienie w stan nieczynny, jak słusznie podniosły Sądy, nie jest wypowiedzeniem stosunku pracy i, aczkolwiek skutkiem trwania tego stanu przez okres sześciu miesięcy jest wygaśnięcie stosunku pracy, czynność ta nie zmierza bezpośrednio do rozwiązania stosunku pracy. Przeniesienie w stan nieczynny jest jedną z czynności zmieniających stosunek pracy nauczyciela mianowanego (obok przeniesienia „na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko”, nałożenia obowiązku podjęcia pracy w innej szkole w tej samej miejscowości i na tym samym lub, za zgodą nauczyciela, na innym stanowisku „w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć” oraz zawieszenia w pełnieniu obowiązków). Przeniesienie w stan nieczynny jest aktem jednostronnym pracodawcy, którego skutek powstaje niezależnie od woli nauczyciela. Zdarzenia prawne, których skutkiem jest zmiana stosunku pracy z mianowania wyliczone zostały taksatywnie. Nie ma wśród nich wypowiedzenia. Z tego względu należy podzielić stanowisko, że art. 41 KP dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę nie może być bezpośrednio stosowany do przeniesienia w stan nieczynny - czynności zmieniającej, a nie rozwiązującej stosunek pracy.

Art. 41 KP ma jednak odpowiednie zastosowanie, poprzez art. 42 § 1 KP, do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Skoro zmiana warunków pracy i płacy wynikających z mianowania nie może nastąpić w drodze ich wypowiedzenia, stosowanie tego przepisu jest bezprzedmiotowe.

Rozwiązanie i zmiana, a także nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym unormowane zostały w Karcie Nauczyciela w sposób zupełny. Ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela mianowanego jest szersza niż ochrona trwałości umownego stosunku pracy, choćby ze względu na zamknięty katalog zdarzeń prowadzących do ustania zatrudnienia i enumeratywne wyliczenie skonkretyzowanych przyczyn ustania stosunku pracy. Z drugiej strony, mniej rygorystyczne są ograniczenia dopuszczalności zmiany tego stosunku, której pracodawca może niekiedy dokonać także bez zgody nauczyciela. Można rzec, że mocna stabilizacja zatrudnienia nauczycieli kompensowana jest pracodawcy rozluźnieniem rygorów modyfikujących stosunek pracy, lub - patrząc z pozycji nauczyciela - zwiększona możliwość zmiany stosunku pracy wyrównywana dalej idącą jego stabilizacją.

Zupełność regulacji nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z mianowania nie znaczy unormowania wszystkich spraw wynikających ze stosunku pracy nauczyciela. Do tych nie uregulowanych należy, na co trafnie wskazuje pełnomocnik skarżącej, np. kwestia roszczeń w związku z wadliwym przeniesieniem w stan nieczynny.

Uwzględniając organizacyjny charakter przyczyn uzasadniających przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny czynność ta powinna być dokonana przed rozpoczęciem kolejnego roku szkolnego. Art. 20 Karty Nauczyciela nie określa jednak terminu w jakim powinno być dokonane przeniesienie w stan nieczynny. Nie wiąże też skutków prawnych tej czynności z upływem czasu, a zatem przeniesienia nie musi poprzedzać żaden określony okres. Może więc nastąpić, inaczej niż wypowiedzenie stosunku pracy na wniosek nauczyciela, w każdym czasie.

Oświadczenie woli o przeniesieniu Krystyny M. w stan nieczynny zostało jej złożone w dniu 10 maja 1999 r., po zakończeniu drugiej części urlopu dla poratowania zdrowia, a przed przedłużeniem zwolnienia na dalsze okresy. Skutek tego oświadczenia - zmiana stosunku pracy - nastąpił z dniem 1 września 1999 r., a zatem po zakończeniu trzeciej i rozpoczęciu czwartej, ostatniej części urlopu (12 sierpnia 1999 r.). Urlop dla poratowania zdrowia w okresie od 1 września 1999 r. do 10 listopada 1999 r. przypadał na czas pozostawania w stanie nieczynnym. Skoro przenie-

sienie w stan nieczynny nie stanowi przeszkody w udzieleniu pracownikowi urlopu dla poratowania zdrowia, to i przeniesienie w stan nieczynny w okresie urlopu dla poratowania zdrowia powinno być dopuszczalne, o ile termin zakończenia tego urlopu przypada przed wygaśnięciem stosunku pracy lub zbiega się z nim w czasie.

Zgodnie z art. 73 ust. 3 Karty Nauczyciela łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać trzech lat. Powódka, jak ustalił Sąd, a którego to ustalenia skarżąca nie zakwestionowała, wykorzystała przysługujący jej w okresie zatrudnienia urlop dla poratowania zdrowia w całości. Po 10 listopada 1999 r. nie miała już prawa do tego świadczenia. Wiedziała o tym. Zarzut, że pracodawca dokonując jej wyboru do przeniesienia w stan nieczynny, przy zastosowaniu obiektywnych, niedyskryminujących kryteriów, naruszył zasady współżycia społecznego nie jest w tych okolicznościach uzasadniony.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====