

Wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r.

I PK 15/02

1. Dyrektor szkoły jest zobowiązany do poinformowania nauczyciela o możliwości przejścia - na jego wniosek - w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

2. Nauczyciel nie ma obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy oraz nie jest związany wyznaczonym mu przez dyrektora szkoły terminem do złożenia tego wniosku.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2002 r. sprawy z powództwa Marii S. przeciwko Zespołowi Szkół Odzieżowych [...] w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 24 sierpnia 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2001 r. [...] oddalił apelację Zespołu Szkół Odzieżowych [...] w P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 19 czerwca 2001 r. [...] uznającego wypowiedzenie stosunku pracy Marii S. z dnia 29 marca 2001 r. za bezskuteczne. Sąd ustalił, że Maria S. była zatrudniona w pozwanej Szkole na stanowi-

sku nauczyciela zawodu od 1 września 1986 r.; od 6 grudnia 1991 r. na podstawie mianowania. Decyzją z 6 kwietnia 2000 r. nadano jej stopień awansu zawodowego - nauczyciel mianowany. Pismem z 29 marca 2001 r. wypowiedziano powódce stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2001 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie Marii S. w pełnym wymiarze zajęć. W piśmie tym została zawarta propozycja złożenia przez powódkę (w terminie do 31 maja 2001 r.) ewentualnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

„Praktyka polegająca na równoczesnym rozwiązaniu z nauczycielem stosunku pracy i pouczeniu go o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny nie może być aprobowana przez Sąd”. „Pracownik musi stanąć przed alternatywą przejścia w stan nieczynny albo rozwiązania stosunku pracy zanim pracodawcałoży stosowne oświadczenie w tym względzie.” Pracodawca nie może podjąć decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy nim nie postawi pracownika przed wyborem „jednego z tych rozwiązań. Nie czyni zadość temu obowiązkowi rozwiązanie stosunku pracy z jednoczesnym pouczeniem pracownika o możliwości zgłoszenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Gdyby bowiem pracownik złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny pracodawca musiałby za zgodą pracownika cofnąć swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy.” W ocenie Sądu, powódkę pozbawiono możliwości dokonania wyboru między przeniesieniem w stan nieczynny i rozwiązaniem stosunku pracy „przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu, co stanowi naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2” Karty Nauczyciela i czyni wypowiedzenie bezskutecznym.

Pozwana Szkoła zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a to art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela „poprzez przyjęcie, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest możliwe bez wniosku osoby zainteresowanej oraz że informacja o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny musi być przekazana wcześniej i niedopuszczalne jest jej połączenie w jednym piśmie z wypowiedzeniem”, jej pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu w kwocie 3.000 zł. W uzasadnieniu skargi podniósł, że przedmiotem sporu jest zasadność zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, którą powódka

kwestionuje. Nie godzi się ona ani na rozwiązanie stosunku pracy, ani na przeniesienie w stan nieczynny. Wywodził, że do podjęcia ostatecznej decyzji o rozwiązaniu z nauczycielem stosunku pracy konieczne jest złożenie przez niego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. „Wypowiedzenie umowy o pracę staje się skuteczne i zaczyna biec okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy do początku okresu wypowiedzenia nie zostanie złożony wniosek o przeniesienie w stan nieczynny”. W piśmie z dnia 29 marca 2001 r. strona skarżąca poinformowała powódkę o możliwości przejścia w stan nieczynny, wyznaczając na dokonanie tej czynności termin do 30 maja 2001 r. Stosowny wniosek do dnia 30 maja nie został złożony, wobec czego w dniu następnym wypowiedzenie rozpoczęło bieg. Nie można podzielić poglądu Sądów, że nauczyciel, który złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, odmówiłby wyrażenia zgody na cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy. Jego oświadczenia woli - wniosek o przeniesienie w stan nieczynny i odmowa wyrażenia zgody na cofnięcie przez dyrektora szkoły wypowiedzenia stosunku pracy - byłyby ze sobą całkowicie sprzeczne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie występuje kilka zagadnień prawnych, w tym dotyczących obowiązku, sposobu i terminu poinformowania nauczyciela przez dyrektora szkoły o możliwości przejścia w stan nieczynny oraz terminu do złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym po jego zmianie ustawą z dnia 6 kwietnia 2000 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 239), w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (taką przyczynę wypowiedzenia podano Marii S. w piśmie z 29 marca 2001 r.) dyrektor szkoły „rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.” Z powołanego przepisu wynika niewątpliwie, że rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy jest alternatywą przeniesienia go w stan nieczynny (na co wskazuje jednoznacznie łącznik „lub”). Wynika dalej, że swoboda dyrektora szkoły w zakresie wyboru jednej z tych dwu alternatywnych czynności jest ograniczona wyborem przez nauczyciela albo rozwiązania, albo zmiany (przejścia w stan nieczynny) stosunku pracy. Formalnym wyrazem dokona-

nego przez nauczyciela wyboru jest złożenie bądź niezłożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny jest dla dyrektora szkoły równoznaczne z nakazem dokonania tej czynności zmieniającej i zarazem zakazem rozwiązania stosunku pracy. Przesłankami prawidłowego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela są zatem (poza zachowaniem przepisanej trybu) określona w tym przepisie przyczyna oraz brak wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Z analizowanego przepisu nie wynika bezpośrednio (wprost) obowiązek dyrektora szkoły informowania lub pouczenia nauczyciela o przysługującym mu prawie do przeniesienia w stan nieczynny, a tym bardziej zwracania się do nauczyciela z zapytaniem, czy wobec wytypowania go do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych złoży on - lub nie - wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Mimo to, ze względów funkcjonalnych, organizacyjnych, a także aksjologicznych, trzeba przyjąć, że nauczycielowi należy stworzyć realną możliwość dokonania wyboru między rozwiązaniem stosunku pracy a kontynuowaniem zatrudnienia na zmienionych warunkach (po przeniesieniu w stan nieczynny). Możliwość taką daje jedynie wiedza o niej. Biorąc pod uwagę prawo pracownika do informacji o jego sytuacji formalnej, trzeba uznać, że dyrektor szkoły powinien (ma obowiązek) poinformować nauczyciela o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy i o tym, że alternatywą czynności rozwiązującej (wypowiedzenia) jest przeniesienie go w stan nieczynny, pod warunkiem, że złoży on stosowny wniosek. Zbyt daleko idącą i wykraczającą poza prawidłowo zastosowane doktrynalne reguły wykładni przepisów prawa jest konkluzja jakoby z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynikał dla dyrektora szkoły obowiązek skierowania do nauczyciela zapytania o jego zamiary i aby odpowiedź nauczyciela (negatywna) warunkowała dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy. Zgoda nauczyciela na wypowiedzenie mu stosunku pracy nie jest jednak wymagana. Od woli nauczyciela, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, zależy jednak czy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy (bo nie dojdzie w przypadku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny). W takim - potocznym tylko - sensie można zasadnie twierdzić, że nie tyle wypowiedzenie, ile rozwiązanie stosunku pracy, wymaga zgody nauczyciela (wyrażonej przez niezgłoszenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny).

Ani sposób, ani forma, ani termin powiadomienia nauczyciela o przysługującym mu uprawnieniu do przejścia w stan nieczynny nie zostały w przepisach okre-

ślone. Znaczy to, że informacja (oświadczenie wiedzy) może być nauczycielowi przekazana przez dyrektora szkoły w jakikolwiek (mniej lub bardziej sformalizowany) sposób, który uzna on za właściwy. Nauczyciel może być wobec tego zawiadomiony o możliwości przejścia w stan nieczynny na piśmie lub ustnie. Informacja może mu być podana w osobnym piśmie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy lub zbiegającym się w czasie z tą czynnością. Ale także w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Przepisy (art. 30 § 4 i 5 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela) wskazują konieczne elementy treści pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu, a nie jedynie dopuszczalne. Wątpliwa natomiast może być skuteczność powiadomienia nauczyciela o możliwości przeniesienia w stan nieczynny na jego wniosek już po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy. Wydaje się, że udzielenie informacji w terminie przypadającym na bieg okresu wypowiedzenia pozostawałoby, co do zasady, w sprzeczności z jej celem. Świadomy wybór między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem w stan nieczynny wymaga namysłu, analizy wszelkich konsekwencji podjętej decyzji, a więc i stosownego czasu. Stosownym czasem jest bez wątpienia okres wypowiedzenia. Z drugiej wszakże strony trzeba uwzględnić okoliczność, że wypowiedzenie, związane z organizacją następnego roku szkolnego, może być złożone z wyprzedzeniem czasowym i to niekiedy znacznym (jak w rozpoznawanej sprawie). Dlatego należałoby łączyć ocenę należytego wykonania obowiązku powiadomienia nauczyciela o możliwości zgłoszenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny nie tyle z samym wypowiedzeniem - złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu, ile – ewentualnie - z rozpoczęciem ustawowego biegu okresu wypowiedzenia. W tym kontekście zasadne wydaje się zwrócenie uwagi na regulację zbliżonej sytuacji prawnej zawartą w art. 42 § 2 k.p. Za czas dostateczny do podjęcia przez pracownika decyzji w kwestii przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy (i kontynuowania zatrudnienia) lub odmowy ich przyjęcia (i rozwiązania stosunku pracy) ustawodawca uznał połowę okresu wypowiedzenia. Powyższe prowadzi do wniosku, że nie byłoby celowe wywodzenie jakiegoś jednego, sztywnego, ostatecznego (końcowego) terminu do przekazania nauczycielowi przez pracodawcę informacji o możliwości złożenia wniosku przewidzianego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jako regułę tylko można przyjąć, że powinno to nastąpić przed rozpoczęciem biegu wypowiedzenia. Kwestię tę należy jednak rozstrzygać przy uwzględnieniu i po rozważeniu wszystkich okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza po ustaleniu, czy i jakie znaczenie miał lub mógł

mieć brak dostatecznie wczesnego poinformowania nauczyciela na podjęcie przez niego takiej a nie innej decyzji i czy uniemożliwił mu lub utrudnił złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Innym jest zagadnienie terminu do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z użytego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela sformułowania, że dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy (nie zaś wypowiada go) lub przenosi nauczyciela w stan nieczynny, należy wnosić, że złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny jest równoznaczne z zakazem rozwiązania (a nie wypowiedzenia) stosunku pracy. Jak się zdaje, orzekający w sprawie Sąd drugiej instancji nie przywiązał do tej stylistyki wykładanego przepisu dostatecznej wagi, czego dowodzi zwłaszcza zamienne użycie w - nadzwyczaj lakonicznym - uzasadnieniu zaskarżonego wyroku określeń „rozwiązanie” i „wypowiedzenie”, pomimo że rozwiązanie stosunku pracy jest skutkiem terminowej czynności prawnej - wypowiedzenia, a ustawodawca, w samym tylko analizowanym przepisie, wyraźnie odróżnia te dwa zdarzenia. Z faktu użycia przez ustawodawcę określenia rozwiązanie, nie zaś wypowiedzenie stosunku pracy jako alternatywy przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, można pośrednio wnosić o terminie do złożenia wniosku. Prawo nauczyciela do dokonania tej czynności wygasa z chwilą ustania zatrudnienia, albowiem zmiana stosunku pracy nieistniejącego nie jest możliwa. Wniosek o przeniesienie w stan nieczynny złożony po zakończeniu stosunku pracy byłby bezprzedmiotowy. Przejście (przeniesienie) w stan nieczynny jest możliwe tylko w czasie trwania stosunku pracy, ale i przez cały czas jego trwania. Wynika stąd, że wniosek o przeniesienie w stan nieczynny może być przez nauczyciela złożony do czasu zakończenia stosunku pracy (upływu okresu wypowiedzenia), a zatem zarówno przed dokonaniem wypowiedzenia (złożeniem nauczycielowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu), jak i, wbrew odmiennemu stanowisku strony pozwanej, po wypowiedzeniu stosunku pracy. W pierwszej sytuacji ewentualne późniejsze wypowiedzenie byłoby prawnie niedopuszczalne, a więc bezskuteczne. W przypadku drugim - prawnie nieistniejące. Argumentu przeciwko dopuszczalności złożenia wniosku po dokonaniu wypowiedzenia nie może stanowić obawa Sądu, której nie sposób podzielić, co do możliwości jednoczesnego złożenia przez nauczyciela i wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, i odmowy wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Wedle art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego

oraz ustalone zwyczaje. Kolejny raz trzeba powtórzyć, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest alternatywą rozwiązania z nim stosunku pracy. Przeniesienie w stan nieczynny następuje wprawdzie na podstawie jednostronnego aktu dyrektora szkoły, jednak wyłącznie na wniosek nauczyciela. Wniosek taki jest oświadczeniem woli złożonym w zamiarze kontynuowania zatrudnienia, a zatem skierowanym przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy (dokonaniu wypowiedzenia lub skutkom dokonanego wypowiedzenia). Wobec tego złożenie przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny po wypowiedzeniu mu stosunku pracy jest tego rodzaju zachowaniem, poprzez które ujawniona zostaje dostatecznie jego wola „unicestwienia” czynności rozwiązującej stosunek pracy (co znaczy wyrażoną konkludentnie zgodę na cofnięcie wypowiedzenia).

Do rozważenia pozostaje ostatnia kwestia - związania nauczyciela wyznaczonym przez dyrektora szkoły terminem do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Ustawodawca nie ograniczył w czasie możliwości składania wniosku, określając jedynie (nie wprost) ostateczny termin do dokonania tej czynności, którym jest data poprzedzająca dzień rozwiązania stosunku pracy. Należy wobec tego przyjąć, że - wbrew odmiennemu pogładowi pełnomocnika strony pozwanej - określenie przez pracodawcę terminu do złożenia wniosku nie wiąże nauczyciela. Takie stanowisko jest usprawiedliwione również funkcjonalnie. Podjęcie decyzji w kwestii kontynuowania zatrudnienia lub zaprzestania pracy wymaga rozważenia (uwzględnienia) wszelkich jej konsekwencji. Okoliczności uzasadniające taki a nie inny wybór w danym momencie mogą ulec zmianie w terminie późniejszym. Ze względów czysto organizacyjnych (brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w danym roku szkolnym) jest zasadniczo dla szkoły obojętne, czy stosunek pracy z nauczycielem „zbędnym” ulegnie rozwiązaniu z końcem poprzedniego roku szkolnego, czy nauczyciel zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (a tym samym pracodawca z obowiązku zatrudniania go) z perspektywą wygaśnięcia stosunku pracy po sześciu miesiącach.

W konkluzji należy stwierdzić, że - wbrew stanowisku Sądu wyrażonemu w motywach zaskarżonego wyroku - informacja o uprawnieniu do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny nie musi być dokonana odrębnym pismem poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy, lecz może być przekazana nauczycielowi w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu, oraz że nauczyciel może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny nie tylko w okresie poprze-

dzającym dokonanie wypowiedzenia, ale także w terminie późniejszym - póki trwa stosunek pracy. Tym samym podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez błędną jego wykładnię jest usprawiedliwiony, co nie oznacza trafności jego uzasadnienia w części odnoszącej się do terminu złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Biorąc powyższe pod uwagę jak również to, że Sąd drugiej instancji nie dokonał żadnych ustaleń w zakresie zasadności zastosowania przez dyrektora Zespołu Szkół Odzieżowych w P. względem Marii S. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co jest niezbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====