

**Wyrok z dnia 6 grudnia 2005 r.**

**III PK 94/05**

**Czteroletni okres zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) ma zastosowanie do wypowiedzenia złożonego po dniu 1 czerwca 2004 r.**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Honoraty J. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących[...] w C. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 11 maja 2005 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w Lublinie na rzecz adwokata Elżbiety W. 1.350 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu ze skargi kasacyjnej.

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

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, zaskarżonym wyrokiem oddalił apelację powódki Honoraty J. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chełmie oddalającego jej powództwo przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących [...] w C., w którym domagała się przywrócenia do pracy i odszkodowania z tytułu mobbingu.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację. W dniu 12 maja 2004 r. powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 112 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie liczby oddzia-

łów w szkole uniemożliwiający dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W ocenie powódki do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to jest art. 39 i art. 30 § 4 k.p., a nadto była poddana mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> k.p.).

Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty sformułowane przez powódkę są nieuzasadnione. Jeśli chodzi o naruszenie art. 39 k.p., to w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę przepis ten zakazywał wypowiedzenia umów o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przyjmując nawet, że art. 39 k.p. ma zastosowanie także w sytuacji nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, to okres ochronny rozpocząłby się dopiero z dniem 1 września 2004 r. Nie doszło również do naruszenia art. 30 § 4 k.p., gdyż dobór pracowników do zwolnienia został przeprowadzony prawidłowo. Brak też podstaw do przyjęcia, że powódka była mobbowana. Taką czynnością nie było zawieszenie powódki w czynnościach służbowych. Miało ono bowiem prawne podstawy i było uzasadnione zarzutami postawionymi powódce, które okazały się - jak wykazało postępowanie dyscyplinarne - uzasadnione. Za sfałszowanie podpisu została ona skazana na karę nagany z ostrzeżeniem.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 39 k.p. wyrażające się w przyjęciu, że ta regulacja nie miała do niej zastosowania. Ponadto wskazała na naruszenie art. 94<sup>3</sup> k.p. przez przyjęcie, że nie była ona mobbowana przez pozwanego. W tym kontekście skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Domagała się przywrócenia do pracy, zasądzenia odszkodowania w wysokości 30.000 zł oraz stwierdzenia, że okres wypowiedzenia zaczął biec od dnia 1 czerwca 2004 r. wobec czego objął ją czteroletni okres ochronny ze znowelizowanego art. 39 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Skarżąca formułuje dwa zarzuty, które koncentrują się wokół naruszenia art. 94<sup>3</sup> k.p. oraz art. 39 k.p. Jeśli chodzi o pierwszy z nich, to trzeba zauważyć, że zgodnie z 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem powódka podejmuje polemikę z oceną materiału dowodowego, jaką w tym zakresie

przeprowadził Sąd drugiej instancji. Nie wskazuje zaś w ogóle, na czym polegała owa - jej zdaniem - błędna wykładnia Sądu Okręgowego, dotycząca art. 94<sup>3</sup> k.p., co w ramach art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. było jej obowiązkiem. Legalna definicja mobbingu została zawarta w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądów obu instancji, że żadna ze wskazywanych przez skarżącą okoliczności nie może zostać zakwalifikowana jako mobbing. Prowadzenie zajęć wychowania fizycznego na korytarzu szkoły dotyczyło wszystkich nauczycieli. Podobnie wszyscy prowadzili je zarówno z chłopcami, jak i z dziewczynkami. Jeśli chodzi zaś o twierdzenie skarżącej, jakoby dyrektor szkoły zarzucała jej próbę otrucia stołowników, to nie zostało ono na żadnym etapie postępowania poparte jakimikolwiek dowodami. Tymczasem ciężar udowodnienia faktów wskazujących na mobbing ze strony pracodawcy spoczywał na skarżącej.

Co się zaś tyczy zarzutu naruszenia art. 39 k.p., to trafnie przyjął Sąd Okręgowy, że (z zaliczeniem 4 lat studiów) trzydziestoletni okres zatrudnienia, uprawniający do nabycia prawa do nauczycielskiej emerytury na podstawie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela upłynąłby dopiero 31 sierpnia 2006 r., jako że powódka podjęła pracę 1 września 1980 r. Stąd też, mimo że z dniem 1 czerwca 2004 r. doszło na mocy art. 13 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) do zmiany art. 39 k.p. i wydłużenia okresu ochronnego do czterech lat (przy czym należy zwrócić uwagę, że o ile przed tą datą mowa była o dwóch latach do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o tyle po niej chodzi o cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku), to i tak nie miałyby on zastosowania wobec skarżącej.

Ochrona trwałości stosunku pracy pracownika w wieku przedemerytalnym polega bowiem na zakazie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy w oznaczonym okresie, a nie na zakazie wystąpienia w tym okresie skutku wypowiedzenia (czyli rozwiązania stosunku pracy) złożonego przed rozpoczęciem okresu ochronnego. Innymi słowy, art. 39 k.p. nie zakazuje wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę przed rozpoczęciem okresu ochronnego, choćby rozwiązanie na-

stąpiło w czasie tego okresu. Nie zmieniła tego nowelizacja art. 39 k.p. obowiązująca od 1 czerwca 2004 r. Oznacza to, że przewidziany w tym przepisie czteroletni okres ochronny pracownika w wieku przedemerytalnym nie dotyczy wypowiedzenia złożonego przed dniem 1 czerwca 2004 r.

Błędny jest pogląd powódki, że skoro okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, to wypowiedzenie złożone 12 maja 2004 r. rozpoczyna bieg od 1 czerwca tegoż roku, co oznaczałoby objęcie jej czteroletnim okresem ochronnym ze znowelizowanego właśnie z tym dniem przepisu art. 39 k.p. Wypowiedzenie jest bowiem złożone i rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony stosunku pracy w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Określone w prawie pracy okresy wypowiedzenia nie mają charakteru sztywnego, lecz określają minimalny okres, który musi upłynąć między złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy a jego rozwiązaniem. Obowiązujący wobec powódki termin rozwiązania stosunku pracy (31 sierpnia - art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela) spowodował przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad 3 miesiące.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====