

Uchwała z dnia 7 grudnia 2006 r.

I PZP 4/06

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Danuty D. przeciwko Gimnazjum [...] w K. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 24 sierpnia 2006 r. [...]

„Czy w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela znajduje zastosowanie art. 41 Kodeksu Pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

W przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy.

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne ujawniło się w następującym stanie faktycznym. Powódka Danuta D. była nauczycielem dyplomowanym matematyki zatrudnionym od dnia 1 września 2001 r. na podstawie mianowania w Gimnazjum [...] Zespole Szkół Ogólnokształcących [...] w K. Pismem z dnia 27 maja 2003 r. otrzymała wypowiedzenie rozwiązujące stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2003 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w szkole powodujące zmniejszenie liczby oddziałów klasowych i zmianę planu nauczania, uniemożliwiające zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jed-

nolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Nauczyciela). W okresie od dnia 3 sierpnia 2002 r. do dnia 2 sierpnia 2003 r. powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. Jej wynagrodzenie miesięczne wynosiło 2.329,20 zł brutto. Arkusze organizacyjny w swej pierwotnej wersji zakładał mniejszą liczbę oddziałów w roku szkolnym 2003/2004 niż w roku szkolnym 2002/2003. W związku z zastrzeżeniami jakie rodzice nauczanych przez powódkę dzieci mieli do prowadzonych przez nią lekcji w roku szkolnym 2001/2002, wystąpili oni do dyrekcji szkoły żądając reakcji na niepedagogiczne zachowania powódki oraz zmiany nauczyciela matematyki. Uchwałą rady pedagogicznej z dnia 30 sierpnia 2001 r. powódka wraz z dwojgiem innych nauczycieli została jednogłośnie pozytywnie zaopiniowana do pełnienia dodatkowych czynności określonych jako funkcja społecznego inspektora pracy.

Zmiany organizacyjne będące przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy polegały na zmniejszeniu liczby oddziałów w Zespole Szkół Ogólnokształcących w roku szkolnym 2003/2004. W pozwanym Gimnazjum zmniejszenie nastąpiło o trzy oddziały, a w szkole podstawowej o jeden. Zmniejszeniu uległa także liczba godzin matematyki. Nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania matematyki oprócz powódki było czworo. Powodem wytypowania powódki do zwolnienia był jej staż pracy, a w szczególności okoliczność, iż aktywnie nauczała tylko przez jeden miesiąc. Arkusze organizacyjny musi zostać sporządzony na dzień 31 kwietnia roku poprzedzającego nowy rok szkolny. Z tą datą w 2003 roku zgłoszonych było 48 uczniów, a zatem możliwe było zaplanowanie tylko dwóch oddziałów w I klasie. Na dzień 26 maja 2003 r. liczba uczniów wynosiła 93, co oznaczało możliwość utworzenia jeszcze jednego oddziału, przy czym liczba ta była i tak mniejsza od liczby oddziałów w poprzednim roku szkolnym. Zgodnie z uchwałą [...] Rady Miasta K. z dnia 25 lutego 2004 r., z dniem 31 sierpnia 2004 r. doszło do „wygaszenia” Szkoły Podstawowej [...] wchodzącej w skład Zespołu Szkół Ogólnokształcących [...]. Zespół ten został rozwiązany, a Gimnazjum [...] stało się stroną stosunku pracy dla zatrudnionych w Zespole pracowników.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie. W rozpoznawanej sprawie zachodziły podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Powódka, wbrew swoim twierdzeniom, nie była uprawniona do korzystania ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z powierzeniem jej pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy,

ponieważ rada pedagogiczna w dniu 30 sierpnia 2001 r. jedynie zaopiniowała pozytywnie do pełnienia tej funkcji trzy osoby, a ponadto powódka nie pełniła *de facto* funkcji społecznego inspektora pracy. Jednakże, w ocenie Sądu pierwszej instancji, wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu i rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę, ponieważ w chwili złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy przebywała ona na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 337), Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca naruszył art. 41 k.p., który znajduje zastosowanie również w przypadku rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 20 i art. 91c Karty Nauczyciela, polegającą na przyjęciu, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela stosuje się ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę przewidzianą w art. 41 k.p, a tym samym przyjęcie, że przepisy Karty Nauczyciela dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami z przyczyn określonych w jej art. 20 nie zawierają kompletnej i wyczerpującej regulacji. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, strona pozwana wskazała, że przepisy Karty Nauczyciela w zakresie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, zawierają pełną regulację prawną i w związku z powyższym do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nie stosuje się art. 41 k.p. Równocześnie stanowisko prezentowane w przytoczonym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego było odosobnione, w konsekwencji pogląd o pełnym unormowaniu rozwiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy przepisami Karty Nauczyciela należy uznać za ugruntowany na gruncie licznych pozostałych orzeczeń Sądu Najwyższego. Dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, że do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. jest to, iż żadne przepisy szczególne, z wyjątkiem właśnie przepisów Karty Nauczyciela, nie ograniczają możliwości wypowiedzenia stosunku pracy tylko do „jednego razu” w roku i w to w określonym ustawowo terminie - co jest podyktowane specyfiką zawodu nauczyciela i specyfiką pracy szkoły. W tym stanie rzeczy nieobecność w pracy nauczyciela w okresie, w którym dyrektor szkoły jest zobowiązany do dokonywania wypowiedzeń,

uniemożliwiłoby pracodawcy dokonanie prawidłowego wyboru nauczycieli do zwolnienia, bo jedynym kryterium, jakie decydowałoby o tym wyborze, byłaby obecność lub nieobecność nauczycieli w tym okresie w pracy. Prowadziłoby to do obniżenia poziomu nauczania, a nauczyciel nieobecny przewidziany do zwolnienia uzyskiwałby dodatkową roczną (lub dłuższą) ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy, co w ocenie pozwanego mogłoby prowadzić do nadużywania prawa. Powołując się na pozakodeksowe, szczególne przepisy ograniczające swobodę rozwiązywania stosunku pracy w innych zawodach, pozwany twierdził, że zredagowanie przepisów Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że jest to regulacja zupełna i art. 41 k.p. przy rozwiązywaniu stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela nie znajduje zastosowania. Gdyby ustawodawca miał zamiar zastosować taką ochronę z Kodeksu pracy, to wyraźnie by na to wskazał poprzez użycie analogicznego sformułowania jak w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych, o pracownikach urzędów państwowych, czy też w ustawie o służbie cywilnej. W ocenie apelującego, jedna z ostatnich nowelizacji Karty Nauczyciela, dotycząca konsultacji z organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy, a w szczególności sposób zredagowania w związku z tą zmianą przepisów, wskazuje na to, że art. 41 k.p. nie ma zastosowania przy dokonywaniu wypowiedzeń na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela.

W odpowiedzi na apelację powódka twierdziła, że Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 41 k.p., powołała się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 71/04, którym wprowadzie oddalono kasację pracownika - nauczyciela, jednakże tylko z przyczyn formalnych. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż nie ma żadnych podstaw do tego, aby urlop dla poratowania zdrowia traktować inaczej niż zwykły urlop, a co za tym idzie, że w stosunku do nauczycieli przebywających na urlopie dla poratowania zdrowia znajduje odpowiednie zastosowanie przepis art. 41 k.p.

Sąd Okręgowy w Krakowie powziął wątpliwości, czy w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, znajduje zastosowanie art. 41 k.p. Rozstrzygnięcie tych wątpliwości ma, zdaniem tego Sądu, podstawowe znaczenie dla oceny zasadności apelacji strony pozwanej i w konsekwencji merytorycznej zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy. Argumentem przemawiającym za zasadnością stosowania art. 41 k.p. przy wypowiedzianiu stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w przy-

padkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest literalne brzmienie art. 5 k.p. oraz brak w Karcie Nauczyciela uregulowań, które wprost wyłączałyby stosowanie tego przepisu do opisanej grupy pracowników. Wyłączenie stosowania art. 41 k.p. musiałoby zatem mieć uzasadnienie w takiej wykładni przepisów, która wskazałaby na jednoznaczną wolę ustawodawcy całościowego i zupełnego uregulowania kwestii związanych z rozwiązaniem stosunku pracy nauczycieli mianowanych w Karcie Nauczyciela.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażane były w tej kwestii rozbieżne stanowiska. Pogląd, iż regulacja ta nie jest wyczerpująca wyraził Sąd Najwyższy w powołanym przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 337). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że po zmianie treści art. 20 Karty Nauczyciela, wprowadzonej art. 1 pkt 15 ustawy z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 87, poz. 396) nie jest dopuszczalna interpretacja, zgodnie z którą regulacja rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zawarta w Karcie Nauczyciela jest wyczerpująca. Uznał więc, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosuje się zarówno tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby z art. 41 k.p. Za poglądem, że regulacje zawarte w Karcie Nauczyciela dotyczące rozwiązania stosunku pracy nie są wyczerpujące przemawia analiza regulacji statusu prawnego pracowników mianowanych przyjętych w innych ustawach. Skoro ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz o pracownikach samorządowych, określające przesłanki rozwiązania stosunku pracy znacznie precyzyjniej niż Karta Nauczyciela, dopuszczają konsultację związkową oraz ochronę szczególną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, to tym bardziej instytucje te powinny znajdować zastosowanie do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy wskazał jednak, że w wyrokach Sądu Najwyższego, które zapadły po zmianie treści art. 20 Karty Nauczyciela wprowadzonej ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r., Sąd Najwyższy konsekwentnie wyrażał pogląd, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Pogląd taki został przedstawiony zarówno w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, jak również w wyrokach: z dnia 25

stycznia 2001 r., I PKN 215/00 (OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482), z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 34) oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00 (OSNP 2003 nr 24, poz. 52). Chociaż te trzy ostatnie orzeczenia dotyczą stanów faktycznych związanych z przeniesieniem nauczyciela w stan nieczynny, to jednak w uzasadnieniach tych wyroków przedstawiony został szerszy pogląd prawny niż konieczny do rozstrzygnięcia tych spraw. Zgodnie z tym poglądem, przepis art. 41 k.p. nie ma w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, gdyż rozwiązanie, zmiany, a także nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym unormowane zostały w Karcie Nauczyciela w sposób zupełny. Za taką argumentacją przemawia okoliczność, że stosunki pracy nauczycieli mianowanych należą do szczególnych stosunków pracy uregulowanych odrębnymi aktami zwanymi pragmatykami służbowymi. Wykładnia celowościowa art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, który ogranicza możliwość rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w tym przepisie tylko z końcem roku szkolnego, w sytuacji kiedy plany organizacyjne szkół sporządzane są dopiero na przełomie kwietnia i maja, również przemawia za interpretacją, iż regulacja ta jest wyczerpująca. Ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela mianowanego, która jest dużo szersza niż ochrona trwałości umownego stosunku pracy, uzasadnia interpretację, zgodnie z którą ograniczenia dopuszczalności lub zmiany tego stosunku mogą być w pewnych sytuacjach mniej rygorystyczne, niż w przypadku umownego stosunku pracy. Na tej płaszczyźnie rozważań istotne wydają się argumenty strony pozwanej przedstawione w apelacji, iż w sytuacji gdy nauczyciel, „który w niezwykle krótkim okresie kiedy może dojść do wypowiedzenia mu stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela będzie z przyczyn usprawiedliwionych nieobecny w pracy, zyskuje ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy na dalszy i to co najmniej roczny okres, a niezbędne i uzasadnione redukcje zatrudnienia dotyczą wyłącznie tych nauczycieli, którzy są w pracy obecni i którzy przy uwzględnieniu jednolitych kryteriów doboru do zwolnienia mogliby pozostać nadal w zatrudnieniu, gdyby tylko nauczyciel nieobecny świadczył pracę”. Sąd Okręgowy zaznaczył także, że z treści art. 41 k.p. wynika, iż dotyczy on tylko umów o pracę, a zatem nie powinien mieć zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, jeśli nie został przeniesiony na płaszczyznę właściwej dla nich pragmatyki służbowej. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., analiza szczególnych (pozakodeksowych) przepisów ograniczających swobodę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę prowadzi

do wniosku, że ilekroć przepisy te mają być odnoszone do innych niż umowny stosunek pracy, ustawodawca werbalizuje swój zamiar używając sformułowania „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) stosunku pracy”, nie zaś „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) umowy o pracę”. Również fakt i zakres nowelizacji Karty Nauczyciela, polegający na dodaniu z dniem 31 sierpnia 2004 r. do jej art. 20 ust. 5, przewidującego obowiązek konsultacji rozwiązania stosunku pracy z organizacją związkową, może wskazywać, że regulacja rozwiązania, nawiązania i zmiany stosunku pracy nauczyciela mianowanego jest w Karcie Nauczyciela zupełna. Konsultacja ta została bowiem wprowadzona tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i reguluje tryb jej przeprowadzania wyczerpująco, a także nieco inaczej niż w art. 38 k.p. Dopuszczalny jest jednak również inny pogląd, zgodnie z którym brak tej regulacji w poprzednim stanie prawnym nie był wynikiem przemyślanego wyłączenia stosowania przepisów Kodeksu pracy, a powyższa zmiana ma na celu usunięcie wątpliwości związanych z interpretacją Karty Nauczyciela. W takiej jednak sytuacji należałoby przypuszczać, że racjonalny ustawodawca dokonując nowelizacji Karty Nauczyciela uregulowałby precyzyjniej zasady stosowania przepisów Kodeksu pracy - w tym również art. 41 - do stosunków pracy nauczycieli mianowanych, którego stosowanie wielokrotnie budziło w orzecznictwie wątpliwości. Przy ocenie omawianego zagadnienia należy również brać pod uwagę rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu do wyroku z dnia 21 lutego 2002 r. (I PKN 963/00), w którym Sąd Najwyższy dopuścił możliwość przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karta Nauczyciela z pominięciem zastosowania art. 177 k.p., co nie dotyczyło wprawdzie rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jednakże dotyczyło ważkiej kwestii związanej z ochroną trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży. Konsekwencją przeniesienia w stan nieczynny jest bowiem ustanie stosunku pracy. Skoro w tak istotnej kwestii Sąd Najwyższy wyłączył spod ochrony przewidzianej w art. 177 k.p. nauczycielkę w ciąży, to należałoby przyjąć, iż Karta Nauczyciela reguluje wyczerpująco materię dotyczącą ustania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym.

W końcowej części rozważań Sąd Okręgowy powołał również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113), stwierdzający, że z uwagi na cel urlopu dla poratowania zdrowia, w trakcie trwania tego urlopu nie jest dopuszczalne rozwiązanie z nauczycielem stosunku

pracy, o ile nie zachodzi całkowita likwidacja szkoły. Podkreślił jednak, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło blisko miesiąc po zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia, a w jego trakcie złożono jej jedynie oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, co jednak związane jest ze specyfiką możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Cel urlopu, na którym przebywała powódka nie został zatem naruszony ani nawet zagrożony. W tej sytuacji, w przypadku dokonania interpretacji, zgodnie z którą Karta Nauczyciela nie reguluje wyczerpująco rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, powstaje wątpliwość, czy i ewentualnie w jakim zakresie może znajdować zastosowanie art. 41 k.p., w przypadku rozwiązywania z takim nauczycielem stosunku pracy w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważyw-

szy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.

Na takie uwarunkowania (adekwatne w rozpoznawanej sprawie) zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, który trafnie wskazał na dodanie ust. 5 do art. 20 Karty Nauczyciela, przewidującego obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy wyłącznie z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2, co przemawiało za zamierzoną konkretną interwencją ustawodawcy zmierzającą do usunięcia pojawiających się niekiedy w orzecznictwie wątpliwości co do obowiązywania konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem, która w zakresie koniecznego wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wywodzona była z racjonalnej potrzeby zapewnienia udziału czynnika społecznego „w procesie oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego przepisu” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 337). Ponadto w rozważanym kontekście dostrzega się również to, że ilekroć przepisy prawa pracy mają być odnoszone do innych niż umowne stosunki pracy, to ustawodawca werbalizuje taki cel lub zamiar używając zwrotu „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) stosunku pracy”, nie zaś „rozwiązanie (lub wypowiedzenie) umowy o pracę” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 24) i w tym rozumieniu zakazy z art. 41 k.p. dotyczą wyłącznie wypowiedzania umów o pracę.

Powyższe okoliczności sprawiały, że Sąd Najwyższy przychylił się do poglądów, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani *per analogiam*, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00,

OSNP 2003 nr 24, poz. 52). Oznacza to, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć. Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego. Z tego istotnego dla sprawy powodu, okolicznościowa usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w okresie podejmowania decyzji o zwolnieniu wszystkich nauczycieli w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź wymuszonej obiektywnej redukcji zatrudnienia - w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) - nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunków pracy w trybie analizowanego przepisu.

Równocześnie nie budzi astrzeżeń stanowisko, że wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się zatem na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych walorach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy

przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściowej korzystających ze zwolnień lekarskich). Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Inaczej rzecz ujmując, obecność w pracy nauczycieli z wyższymi kwalifikacjami lub walorami zawodowymi w okresie wymuszonego obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły rozwiązywania stosunków pracy byłaby oczywiście dyskryminującym, a przeto niedopuszczalnym kryterium ograniczającym możliwości dokonywania wyboru do zwolnienia z pracy tylko spośród obecnych nauczycieli w pracy, zamiast spośród wszystkich nauczycieli, a zatem obejmujących także nauczycieli potencjalnie mniej przydatnych zawodowo, tylko dlatego, że ci ostatni w okresie dokonywania wypowiedzeń korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Powyższe rozważania prowadziły do przyjęcia, że art. 20 Karty Nauczyciela zawiera regulacje wyczerpujące i zupełne dotyczące przyczyn oraz trybu rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi nauczycielami, a jego prawidłowa wykładnia nie może niweczyć lub ograniczać wynikającej z tego przepisu kompetencji dyrektora szkoły do redukcji zatrudnienia wymuszonej obiektywnymi względami organizacyjnymi. Takie ograniczenia przez zakazy z art. 41 k.p. mogłyby prowadzić do niezapewnienia nauczycielom dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć w kolejnych latach szkolnych. W konsekwencji, reguły całościowej wykładni językowej, logicznej, celowościowej i systemowej sprzeciwiają się stosowaniu art. 41 k.p. do rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi nauczycielami z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (podobnie - przepis ten nie ma zastosowania do alternatywnego przeniesienia mianowanego nauczyciela w stan nieczynny - por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482 lub powołany już wcześniej wyrok z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00). Z tych względów Sąd Najwyższy rozstrzygnął o przedstawionym zagadnieniu prawnym jak w sentencji.

