



Sygn. akt II PK 197/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko [...] Kuratorowi Oświaty w G.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 marca 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 4 marca 2008 r.,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

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

Powódka B. K. wniosła pozew przeciwko Skarbowi Państwa – [...] Kuratorowi Oświaty w G. domagając się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz obciążenia pozwanego kosztami postępowania. W uzasadnieniu podała, iż w dniu 22 listopada 2006 r. [...] Kurator Oświaty rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych. Oświadczenie pozwanego, zdaniem powódki, było dotknięte zarówno wadami formalnymi, jak i merytorycznymi. Pozwany błędnie wskazał jako podstawę rozwiązania naruszenie art. 30 § 1 pkt 3 k.p., gdyż treść tego przepisu pozostaje w sprzeczności z uzasadnieniem wypowiedzenia, którego podstawą było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, co spowodowało niemożność jednoznacznego ustalenia przyczyn i sposobu rozwiązania umowy o pracę. Powódka wskazała nadto, iż w oświadczeniu pracodawcy brak było daty rozwiązania umowy. Powódka podniosła także uchybienie miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, ponieważ, jeżeli według pozwanego do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracodawcy doszło w dniu 10 października 2006 r., to pozwany złożył oświadczenie 21 listopada 2006 r., czyli przekraczając 1 miesiąc. Powódka podniosła także, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, ponieważ rozwiązano umowę o pracę na stanowisku Dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, co spowodowało pozbawienie powódki jedynie zajmowanego stanowiska. Powódka wskazała także, że pomiędzy stronami doszło w dniu 5 października 2006 r. do porozumienia odnośnie udania się powódki na urlop z dniem 9 października 2006 r. Ustalono wówczas, że powódka w tym dniu rozpocznie urlop wypoczynkowy, a podanie złoży jej córka. Pracodawca zaakceptował termin rozpoczęcia urlopu przez powódkę dlatego nieuzasadnione było domaganie się wypełnienia przez powódkę dodatkowych dokumentów, które powódka mogła wypełnić będąc na urlopie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Argumentował, iż podstawa prawna rozwiązania umowy o pracę jest zgodna z kodeksem pracy. Ponadto, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, stwierdził, iż dochował terminu do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy pracę. Powódce wypowiedziano umowę o pracę, a nie odwołano ze

stanowiska. Przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powódkę, ponieważ pozwany nie udzielił powódce urlopu wypoczynkowego. B. K. przed rozpoczęciem urlopu winna stawić się w zakładzie pracy, wypełnić kartę urlopową i uzyskać pisemną zgodę bezpośredniego przełożonego, czego wymaga regulamin. Pomimo pisemnych wezwań powódka nie stawiała się do pracy. Unikała świadomie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska przez nią zajmowanego

Sąd Rejonowy w G., Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 23 maja 2007 r. oddalił powództwo.

W uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji stwierdził, że złożone powódce przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę spełniało wymagania określone przepisem art. 30 k.p., nastąpiło na piśmie z podaniem przyczyny, a także zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym prawie złożenia odwołania. Sąd wskazał, iż w złożonym oświadczeniu przez pracodawcę nie istnieje wewnętrzna sprzeczność podstaw rozwiązania umowy o pracę. Został bowiem wskazany art. 30 § 1 pkt 3 k.p. mówiący ogólnie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wskazujący na podstawę rozwiązania, która to została następnie szczegółowo opisana w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Pozwany przeprowadził także niezbędną konsultację rozwiązania umowy o pracę ze związkami zawodowymi. Za chybiony Sąd uznał zarzut powódki, iż brak wskazania w oświadczeniu pozwanego daty rozwiązania umowy o pracę jest uchybieniem formalnym. Sąd powołał się w uzasadnieniu na treść art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w myśl których oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, tak więc oświadczenie pracodawcy nie musi zawierać daty rozwiązania stosunku pracy, ponieważ dochodzi do tego w chwili, kiedy pracownik zapoznał się z jego treścią lub mógł się z nią zapoznać. Powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w dniu 22 listopada 2006 r. i tego dnia doszło do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany dochował także jednomiesięcznego terminu do złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia. Zgodnie art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pozwany w złożonym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał zasadniczo na dwie przyczyny: pierwszą z nich była nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w okresie od 10 października 2006 r. do dnia 1 listopada 2006 r. w pracy z uwagi na nieuzyskanie pozwolenia pozwanego na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego. Drugą przyczyną było niestawienie się powódki do pracy pomimo wezwań z dnia 16 i 25 października 2006 r. Sąd uznał, że obie przyczyny wskazują na naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Sąd przyjął, iż powódka do dnia 1 listopada 2006 r. nie stawiała się bez usprawiedliwienia w pracy. a więc jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę należy liczyć właśnie od tego dnia, a zatem składając oświadczenie w dniu 22 listopada 2006 roku pozwany nie uchybił temu terminowi. Nie doszło także do uchybienia terminowi w przypadku drugiej z podstaw rozwiązania umowy o pracę, tj. niestawienia się do pracy pomimo wezwania pozwanego. Powódka otrzymała ostatnie z pism wzywających do stawienia się w pracy w dniu 6 listopada 2006 r., a więc licząc od tego dnia tym bardziej pozwany nie uchybił jednomiesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił twierdzeń powódki, iż stosunek pracy trwa ponieważ powódka została jedynie odwołana ze stanowiska dyrektora. Jak wynika z zawartej między stronami umowy o pracę została ona zawarta właśnie w celu zatrudnienia na stanowisku dyrektora. Ponadto z oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę wynika w sposób wyraźny wola rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 29 stycznia 2003 r. na czas nieokreślony.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie nieobecności w pracy od 9 października 2006 r. z nieusprawiedliwioną Sąd Rejonowy zauważył, że o ile w trakcie spotkania z Kuratorem strony ustaliły termin oraz zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego, to zdaniem Sądu nie może to w żaden sposób przesądzać o przyjęciu, iż Kurator wyraził zgodę na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego przez B. K. w dniu 9 października 2006 r. Sąd podkreślił,

że samo złożenie podania o urlop wypoczynkowy nie jest różnoznaczące z prawem pracownika do niestawienia się w pracy i jednoczesnym oczekiwaniem uznania przez pracodawcę, iż jest to nieobecność usprawiedliwiona. Adnotacja na wniosku urlopowym o treści „proszę skierować pracownika na badania przed udzieleniem urlopu” podpisana przez pozwanego nie oznacza akceptacji wniosku urlopowego i nie uprawnia do niestawiennictwa w pracy, choćby z tego powodu, że zakłada konieczność przeprowadzenia badań przed udaniem się na urlop, nie wskazuje ponadto terminu, kiedy taki urlop miałby być udzielony. Jeżeli ponadto pracodawca nakazywał powódce stawiennictwo w pracy właśnie w celu dopełnienia formalności, czego powódka nie uczyniła, to ocena, że doszło z jej strony do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest uzasadniona.

Wyrok ten został zaskarżony przez powódkę apelacją w całości. Zarzuciła ona rażąco obrazę prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 30 § 1 pkt 3 k.p. i art. 52 § 2 k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie powódki do pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, iż podtrzymuje w całości wszystkie dotychczasowe zarzuty formalne dotyczące wypowiedzenia, które winny skutkować uznaniem go za nieważne. Powódka nadal twierdzi iż niedopuszczalne jest wskazanie jako podstawy wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p. a nie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż ten ostatni przepis stanowi samodzielną podstawę rozwiązania umowy o pracę. Powódka podtrzymała też zarzut, iż upłynął opisany w art. 52 § 2 k.p. termin do rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto podniosła, że rozwiązaniu uległa umowa o pracę na stanowisku dyrektora a nie umowa o pracę w ogóle. Stwierdziła też, że najważniejszy zarzut dotyczy faktu braku istnienia okoliczności „ciężkiego” naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych. W jej opinii doszło do uzgodnienia wszystkich istotnych warunków udzielenia urlopu, łącznie ze złożeniem wniosku przez córkę powódki.

Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G., wyrokiem z dnia 4 marca 2008 r. uwzględnił częściowo apelację powódki i zmienił zaskarżony

wyrok w ten sposób, że zasądził na jej rzecz kwotę 14.235,66 zł. tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie, jednakże z innych względów niż w niej podnoszono. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w sprawie, jednakże w toku kontroli merytorycznej orzeczenia Sąd Okręgowy dopatrzył się w nim innych nieprawidłowości, które skutkowały zmianą zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim Sąd drugiej instancji wskazał na okoliczność, że ze względu na stanowisko powódki kwestie rozwiązania jej stosunku pracy są przedmiotem regulacji w Karcie Nauczyciela, a nie w Kodeksie pracy. Art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty stanowi zaś, że stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa w razie prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą zwolnienia z pracy, a podmiotem uprawnionym do nakładania takiej kary są komisje dyscyplinarne. W tym świetle wypowiedzenie dokonane powódce przez Kuratora obciążone było formalną wadą prawną, powodującą jego nieważność i uzasadniającą roszczenie o przywrócenie do pracy. Nie można bowiem uznać, że art. 52 k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do Karty Nauczyciela, która zawiera własną regulację dotyczącą identycznych przyczyn, jak określone w art. 52 k.p.

Przywołując art. 477¹ k.p.c. oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że wprawdzie, w myśl przepisu art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie według jego wyboru, to jednak w okolicznościach rozpoznawanej sprawy (skazanie powódki za przyjęcie korzyści majątkowej) Sąd uznał przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku za niezasadne. Z tego względu poprzestał na zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania.

Wyrok ten został zaskarżony przez pozwanego skargą kasacyjną w całości. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. w części dotyczącej uwzględnienia apelacji i kosztów zastępstwa procesowego i

przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. w części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego:

- przez błędną wykładnię przepisu art. 1 ust. 2 pkt. 1 lit. b ustawy - Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, że do nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w kuratoriach oświaty ma zastosowanie cała Karta Nauczyciela, w tym przepis art. 26 ust. 1 pkt 1 oraz 76 Karty Nauczyciela,
- przez niewłaściwe zastosowanie art. 26 ust. 1 pkt. 1 oraz art. 76 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie, że do nauczycieli mianowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w kuratoriach oświaty znajdują zastosowanie wspomniany art. 26 ust. 1 pkt. 1 oraz art. 76 Karty Nauczyciela.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący wskazał, że jest ona „oczywiście uzasadniona dlatego, iż Karta Nauczyciela w art. 1 ust. 2 pkt. 1 lit b stanowi, że znajduje ona zastosowanie do nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne w kuratoriach oświaty jedynie w zakresie określonym ustawą”.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt. 1 lit. b Karty Nauczyciela ustawie podlegają, w zakresie określonym ustawą, nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne w kuratoriach oświaty. Interpretacja przytoczonego przepisu jasno prowadzi do wniosku, że do wspomnianych nauczycieli poszczególne postanowienia Karty Nauczyciela znajdują zastosowanie tylko gdy zostało to w sposób jednoznaczny zastrzeżone. Przepisem, który realizuje wcześniejsze zastrzeżenie jest art. 91a ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczycielom mianowanym i dyplomowanym zatrudnionym w urzędach

organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych, przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a-9i, art. 51, art. 58-60, art. 86, art. 88 i art. 90. Katalog przepisów Karty Nauczyciela, które można stosować do nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych w kuratoriach oświaty ma charakter zamknięty i nie może być rozszerzany. Taka intencja ustawodawcy wynika z użycia w art. 1 ust. 2 pkt. 1 lit. b Karty Nauczyciela określenia "w zakresie określonym ustawą" jak również braku chociażby w art. 91a ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela określenia "w szczególności". W omawianym katalogu przepisów brak jest zastosowanych przez Sąd Okręgowy art. 26 ust. 1 pkt 1 oraz art. 76 Karty Nauczyciela. W związku z tym do rozwiązania stosunku pracy z powódka należało zastosować przepisy Kodeksu pracy, jak to przyjął Sąd Rejonowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zasadniczej dla rozpoznawanej sprawy kwestii zakresu zastosowania Karty Nauczyciela do powódki, pełniącej funkcję Dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego w Kuratorium Oświaty w G. należy podzielić stanowisko skarżącego, że nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne w kuratoriach oświaty, podlegają przepisom Karty Nauczyciela jedynie w zakresie określonym Kartą. Wynika to wprost z przepisu art. 1 ust. 2 pkt 1 lit b Karty Nauczyciela. Przepisem szczególnym, realizującym zastrzeżenie z tego przepisu jest art. 91a ust. 1 pkt 1 Karty, zgodnie z którym nauczycielom mianowanym lub dyplomowanym zatrudnionym w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a-9i, art. 51, art. 58-60, art. 86, art. 88 i art. 90 Karty Nauczyciela. Katalog ten ma charakter zamknięty, co oznacza, że do powódki nie mają zastosowania inne, nie wymienione w nim przepisy Karty. W odniesieniu do okoliczności rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że nie znajdują w stosunku do niej zastosowania przepisy Karty Nauczyciela regulujące wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty) ani też o odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli (art. 76 Karty).

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że powódka dopuściła się ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Spełnione zostały również pozostałe wymagania dotyczące zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ustalenia te nie zostały skutecznie zakwestionowane przez powódkę, wiążą one zatem Sąd Najwyższy przy dokonywaniu oceny kasacyjnej zaskarżonego przez pozwanego wyroku Sądu Okręgowego.

Ponieważ do powódki nie miały zastosowania przepisy Karty Nauczyciela dotyczące rozwiązania stosunku pracy, stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym podstawą ustania stosunku pracy powódki miałyby być art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty, jest błędne. Zamknięty charakter katalogu art. 91a ust. 1 Karty powoduje, że w ustalonych okolicznościach sprawy nie było konieczności przeprowadzania w stosunku do powódki postępowania dyscyplinarnego, którego skutkiem mogłoby być wygaśnięcie jej stosunku pracy. Oznacza to, że pozwany trafnie zastosował w odniesieniu do powódki przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, tj art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego które zostały podzielone przez Sąd Okręgowy oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w tym trybie spełniało wszelkie wymogi formalne przewidziane w przepisach Kodeksu pracy – nastąpiło na piśmie, zawierało wskazanie przyczyny oraz pouczenie dla powódki o możliwości odwołania się od tego oświadczenia. Pozwany dochował także ustawowego terminu i przeprowadził procedurę konsultacji rozwiązania umowy ze związkiem zawodowym reprezentującym powódkę. Na gruncie ustalonych okoliczności faktycznych należy także zgodzić się z oceną dokonaną przez Sąd Rejonowy, iż doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Oceny takiej dokonał również Sąd Okręgowy, jednak nietrafnie uznał, że mogło ono stać się jedynie podstawą przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego i zwolnienia z pracy na podstawie orzeczenia dyscyplinarnego.

Z przytoczonych motywów na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.