

Wyrok z dnia 2 lipca 2009 r.

III PK 20/09

Jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 lipca 2009 r. sprawy z powództwa Marioli S. i Joanny B. przeciwko Zespołowi Szkół Specjalnych w R.Z. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, na skutek skargi kasacyjnej powódki Joanny B. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 12 listopada 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

U z a s a d n i e

Powódka Joanna B., w sprawie z jej powództwa i powództwa Marioli S. przeciwko Zespołowi Szkół Specjalnych w R.Z. o przywrócenie do pracy, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 12 listopada 2008 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo i zasądzone od pozwanego na rzecz Marioli S. 8.946,33 zł oraz Joanny B. 9.788,49 zł - obie kwoty z odsetkami - tytułem rozwiązania umów o pracę z naruszeniem prawa, a także orzeczono o kosztach postępowania.

Obu powódkom, będącym nauczycielkami, strona pozwana wypowiedziała stosunek pracy w listopadzie 2007 r., stosując trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Zdaniem obu Sądów wypowiedzenie było uzasadnione, gdyż u strony pozwanej nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów. Natomiast inny był ich pogląd w odniesieniu do zagadnienia, czy u pozwanego są przewidziane ferie szkolne. Sąd Rejonowy przyjął, że według organizacji pracy u pozwanego ferie nie są przewidziane, z czego wynika - na podstawie art. 20 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) - że do powódek nie stosuje się przewidzianego w art. 20 ust. 3 wymagania rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego i dlatego oddalił powództwa. Natomiast Sąd Okręgowy ustalił, że powódki były nauczycielkami przedmiotów w szkole podstawowej i gimnazjum, wchodzącymi w skład strony pozwanej. Realizowały one program nauczania w ramach roku szkolnego na ogólnych zasadach. Powódki nie pracowały w specjalnym zespole pozalekcyjnym, który działał przez cały rok kalendarzowy, a więc także w okresie ferii i w dniach wolnych od nauki. Rozwiązanie z powódkami stosunków pracy w trakcie roku szkolnego było zatem sprzeczne z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, według którego rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Powódki dochodziły przywrócenia do pracy, lecz zamiast niego Sąd Okręgowy zasądził na ich rzecz odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p. w wysokości wynikającej z art. 47¹ k.p., czyli w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego przywrócenie powódek do pracy jest niecelowe, gdyż z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów pracodawca nie miałby odpowiednich środków finansowych (niezależnych od niego) na finansowanie ich zatrudnienia. Sąd wziął też pod uwagę, że obie powódki mają prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę, a nadto Joanna B. jest zatrudniona u innego pracodawcy na 4/18 etatu.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela przez ograniczenie wysokości zasądzanego odszkodowania do wynagrodzenia za trzy miesiące. Zdaniem skarżącej na podstawie tego przepisu powinna ona zostać przywrócona do pracy lub otrzymać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do końca roku szkolnego, uwzględniające także inne świadczenia, które uzyskałaby w tym okresie, a także odszkodowanie w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, które mogłaby uzyskać „do dnia dzisiejszego”, a faktycznie otrzymywanym świadczeniem emerytalnym. Stwierdzono także, iż powódce należą się również dwie kwoty po

10.000 zł za krzywdę moralną (art. 24 i art. 448 k.c.) i za obniżone na przyszłość świadczenie emerytalne przez bezprawne skrócenie okresu zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Skarga jest nieuzasadniona. Postawiono w niej zarzut naruszenia tylko art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę nieważność postępowania w granicach zaskarżenia. Oznacza to, że zarzuty i wywody skargi dotyczące przywrócenia do pracy, zasądzenia wyższego odszkodowania i innych świadczeń nie mogą być brane pod uwagę przez Sąd Najwyższy. Oczywiście niewłaściwe jest zgłoszenie nowych żądań w skardze kasacyjnej (tu: dotyczących odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych powódki), gdyż postępowanie kasacyjne służy kontroli zgodności z prawem zaskarżonego wyroku, co jest niemożliwe w odniesieniu do kwestii niebędącej przedmiotem orzeczenia Sądu drugiej instancji.

2. Zarzut naruszenia art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela nie jest uzasadniony. Sąd Okręgowy dokonał właściwej interpretacji tego przepisu przyjmując, że wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę ze skutkiem wcześniejszym niż koniec roku szkolnego jest z nim sprzeczne. Ze względu na naruszenie tego przepisu przez pracodawcę Sąd Okręgowy uznał za zasadne roszczenie o odszkodowanie z art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Stawiając zarzut nieprzywrócenia powódki do pracy lub niezasądzenia wyższego odszkodowania konieczne było postawienie także zarzutu naruszenia przepisów, z których - zdaniem skarżącej - wynikają te roszczenia. W szczególności, w odniesieniu do żądania zasądzenia wynagrodzenia do końca roku szkolnego lub odszkodowania za nie, należało powołać art. 49 k.p.

3. Według art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 45 § 1 k.p. Reguluje on sankcję tylko jednego naruszenia prawa przez pracodawcę przy wypowiedaniu umowy, polegającego na zastosowaniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Wszystkie pozostałe przypadki naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (z wyjątkiem braku pouczenia o odwołaniu do sądu -

art. 30 § 5 w związku z art. 265 k.p.) podlegają sankcjom z art. 45 k.p. Pracownik ma na tej podstawie prawo wyboru, ograniczone przez art. 45 § 2 k.p., między roszczeniem o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia - przechodzącym po ustaniu stosunku pracy w roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - a roszczeniem o odszkodowanie określone w art. 47¹ k.p. Żadne z tych roszczeń nie przysługuje pracownikowi, jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia - tak jak w rozpoznawanej sprawie - jest zastosowanie przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 k.p. - przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

4. Właściwy okres wypowiedzenia jest to okres, jaki powinien upłynąć między złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dniem jej rozwiązania. Minimalne okresy wypowiedzenia określone są w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach - tak jak w rozpoznawanej sprawie w Karcie Nauczyciela. Mogą być też określone w układach zbiorowych pracy i - pod pewnymi warunkami - w umowach o pracę. Okresy wypowiedzenia określone w tych aktach w miesiącach lub tygodniach z reguły mogą kończyć się tylko w oznaczonych dniach, to jest na koniec miesiąca lub tygodnia (tak np. art. 30 § 2¹ k.p.). Dopuszczalność rozwiązania umowy tylko w tych dniach - zwanych terminem wypowiedzenia - powoduje przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad liczbę miesięcy lub tygodni określoną jako wymiar okresu wypowiedzenia (chyba że wypowiedzenie zostało złożone - odpowiednio - ostatniego dnia miesiąca lub tygodnia). Wynika to wprost z art. 32 § 2 k.p. stanowiącego, że rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, a na mocy art. 30 § 2¹ k.p. okres ten, obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Te reguły należy stosować także do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano termin wypowiedzenia na koniec roku

szkolnego. Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służy mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Z tych względów, na podstawie 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====