



Sygn. akt II PK 85/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Halina Kiryło

w sprawie z powództwa H. P.

przeciwko Gimnazjum w K.

o przywrócenie do pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 października 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 11 grudnia 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

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

Pozwem złożonym 4 maja 2009 r. H. P. wniosła przeciwko Gimnazjum w K.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2009

r. oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że 24 kwietnia 2009 r. otrzymała wypowiedzenie ze skutkiem na 31 sierpnia 2009 r., w którym jako jego przyczynę wskazano zmiany organizacyjne wynikające ze zmiany planów nauczania, o których mowa w art. 20 ust. 1 punkt 2 Karty nauczyciela. Jej zdaniem przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, bowiem w szkole nie zaszły żadne zmiany organizacyjne, które spowodowałyby zaprzestanie nauczania prowadzonego przez nią przedmiotu. Ponadto, wybór jej do zwolnienia był dyskryminujący i nieuzasadniony. W toku postępowania powódka wskazała, że jest w ciąży i w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz wypłatę odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.500 zł brutto. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 21 września 2009 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania. W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że powódce nie przysługiwała ochrona określona w art. 177 k.p. Powódka była zatrudniona przez pozwaną, będącą szkołą publiczną, na stanowisku nauczycielki na podstawie mianowania. Powódka podlegała więc ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. 2006 r., Nr 97, poz. 674 ze zm.), powoływanej dalej jako „Karta nauczyciela”. Sąd podkreślił, że przepisy Karty nauczyciela nie regulują ochrony stosunku pracy nauczycielki zatrudnionej na podstawie mianowania w związku z ciążą. Jednakże Karta zawiera regulację kompleksową i zupełną w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, co wyklucza zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli na podstawie mianowania przepisów Kodeksu pracy, w tym również art. 177 k.p. Powołując się na art. 91 c ust.1 Karty nauczyciela oraz art. 5 k.p. Sąd wskazał, że zastosowanie przepisów Kodeksu pracy do stosunków pracy z nauczycielami ma charakter posiłkowy i ogranicza się jedynie do sytuacji, w których Karta nauczyciela nie zawiera regulacji w danym zakresie. Ponadto, art. 177 k.p. wprost odnosi się w językowym jego rozumieniu do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy w przypadku powódki podstawą istnienia stosunku pracy nie jest umowa, lecz akt mianowania. W dalszej części uzasadnienia Sąd pierwszej instancji rozważył przedmiotowe wypowiedzenie

pod kątem zgłoszonych przez powódkę zarzutów dotyczących jego przyczyny oraz jego zasadności w kontekście niedyskryminującego i uzasadnionego doboru nauczyciela do zwolnienia. Ostatecznie Sąd uznał, że w decyzji o zwolnieniu powódki nie można dopatrzeć się przejawów jej dyskryminacji. Decyzja ta była racjonalna, uzasadniona i podyktowana obiektywnymi okolicznościami i czynnikami. Nie występowały też przejawy zachowań wskazujących na mobbing wobec powódki.

W rezultacie Sąd stwierdził, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było zgodne z prawem, miało umocowanie w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela, było zasadne i usprawiedliwione, a wybór powódki do zwolnienia podyktowany obiektywnymi przesłankami.

W apelacji od powyższego wyroku powódka, wnosząc o jego zmianę przez przywrócenie jej do pracy, zarzuciła Sądowi naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie art. 177 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty nauczyciela. W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniósł o oddalenie apelacji.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanym zakładzie pracy na dotychczasowych warunkach i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy uznał również za trafną dokonaną w pierwszej instancji ocenę zaistnienia przesłanek do rozwiązania z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela i przyjęcie, że wypowiedzenie to było zasadne zwłaszcza, że apelująca tych okoliczności nie kwestionowała. Sąd podkreślił, że powódka skoncentrowała się w apelacji na podważeniu wniosku Sądu pierwszej instancji, że art. 177 § 1 k.p. nie ma zastosowania do nauczycielek zatrudnianych na podstawie mianowania. Przepis ten stanowi wyraz szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego. Ochrona ta obejmuje nie tylko zakaz wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ale wyklucza także możliwość rozwiązania takiej umowy w wyniku wcześniej dokonanego wypowiedzenia, a więc w dacie kiedy pracownica nie była jeszcze w ciąży. Pomimo, że art. 177, odnosi się w

zasadzie do umownego stosunku pracy, to jednak nie można wykluczyć zastosowania tej ochrony, w myśl art. 5 k.p., także do stosunków pracy powstałych na podstawie mianowania lub wyboru. Nie wszystkie bowiem pragmatyki służbowe regulują sytuację prawną mianowanych pracowników w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego. Tak też jest w przypadku Karty nauczyciela. Generalna zasada wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa przemawia zatem za stosowaniem art. 177 także wobec pracowników świadczących pracę na podstawie mianowania (W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, CH Beck - Legalis). Sąd pierwszej instancji uznał, że zastosowanie art. 177 k.p. przez art. 91 c ust. 1 Karty nauczyciela w niniejszej sprawie jest niemożliwe, opierając się na założeniu, że Karta nauczyciela w przedmiocie wypowiedzenia stosunku pracy nauczycieli zawiera uregulowania kompleksowe i zupełne i powołując, w celu uzasadnienia swojego stanowiska, szereg orzeczeń Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy podzielił zdanie skarżącej, że powołanie wyroku SN z dnia 21 lutego 2002 r. w sprawie I PKN 963/00 było chybione. W orzeczeniu tym bowiem Sąd Najwyższy, uznając że art. 177 k.p. nie ma zastosowania do nauczycielki przeniesionej w stan nieczynny z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy Karta nauczyciela, nie przesądził ani o zupełności regulacji Karty nauczyciela w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę stwierdził jedynie, że instytucja przeniesienia w stan nieczynny jest rodzajowo odmienna od wypowiedzenia warunków płacy i płacy jak również od wypowiedzenia definitywnego i to z tego powodu nie ma do niej zastosowania art. 177 k.p. Nie ulega natomiast wątpliwości, że kwestia zupełności regulacji Karty nauczyciela w zakresie rozwiązywania stosunków pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest sporna. Jednakże w dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy nie rozstrzygnął wprost kwestii możliwości stosowania art. 177 k.p. przez art. 91c Karty nauczyciela do nauczycielek mianowanych, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 20 Karty nauczyciela. Sąd pierwszej instancji dla rozstrzygnięcia tej sprawy posłużył się poglądami wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. w sprawie I PKN 343/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 34), w sprawie dotyczącej możliwości stosowania do nauczycieli mianowanych art. 41 k.p., uznając że skoro przepisy te dotyczą ochrony

przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, to jeśli przepis ten nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych to nie ma go również art. 177. Jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, między art. 41 i art. 177 k.p. nie ma takiego podobieństwa funkcjonalnego, jak przyjmuje Sąd pierwszej instancji. W związku z tym nie jest konieczne zajmowanie stanowiska w kwestii możliwości stosowania art. 41 k.p. w odniesieniu do nauczycieli mianowanych, ponieważ w niniejszej sprawie taki problem nie występuje. Sąd drugiej instancji stwierdził natomiast, że ochrona macierzyństwa ma większe uzasadnienie aksjologiczne niż ochrona przed wypowiedzeniem z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Dlatego też poglądy wyrażone w powołanych w sprawie orzeczeniach Sądu Najwyższego powinny być analizowane przez pryzmat hierarchii dóbr chronionych w przedmiotowych regulacjach. W szczególności wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w okresie macierzyństwa jest podyktowana społecznie uzasadnioną potrzebą zagwarantowania pracownicy nieprzerwanego zatrudnienia w okresie do pewnego stopnia zmniejszonej przydatności do wykonywania pracy. Odwołując się do prawa europejskiego Sąd określił, że ochrona macierzyństwa jest przedmiotem regulacji dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. W art. 2 tego aktu wskazano, że pojęcie „pracownica w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką. W art. 10 Dyrektywa nakazuje, aby ustawodawstwa krajowe państw członkowskich wprowadziły niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic (w rozumieniu art. 2). Przepis ten nie ogranicza ochrony do stosunków zawieranych w drodze umowy. Zgodnie z nim zakaz zwalniania takich pracownic może zostać wyłączony lub ograniczony jedynie gdy spełnione zostaną łącznie dwie przesłanki: 1) zajdą przyczyny nie związane z ich stanem i 2) jest to dopuszczalne w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Należy więc przyjąć, że wyłączenie ochrony z art. 177 k.p. w stosunku do mianowanych nauczycielek nie ma uzasadnienia. Gdyby ustawodawca chciał ograniczyć lub wyłączyć tę ochronę, uczyniłby to wyraźnie w Kodeksie pracy lub Karcie

nauczyciela. Takie przepisy w odniesieniu do nauczycielek zatrudnionych na podstawie mianowania nie zostały jednak wprowadzone. Sąd Okręgowy wskazał również, że zgodnie z art. 8 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z 1996 r., podpisanej przez Polskę 25 października 2005 r., „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracownic do ochrony macierzyństwa Strona zobowiązuje się: 2. uznać za bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracy kobiecie w okresie między momentem powiadomienia pracodawcy o ciąży a końcem urlopu macierzyńskiego lub dokonanie wypowiedzenia w takim terminie, że okres wypowiedzenia wygaśnie w trakcie takiej nieobecności:”. Karta nie uzależnia więc ochrony pracownic w ciąży od podstawy nawiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu zapewnienie zgodności prawa polskiego z wskazanymi regulacjami europejskimi wymaga dokonania wykładni Karty nauczyciela prowadzącej do wniosku, że art. 177 k.p. ma z mocy art. 91c § 1 Karty nauczyciela zastosowanie do nauczycielek zatrudnionych na podstawie mianowania. Wykładnia dokonana przez Sąd pierwszej instancji prowadziła natomiast do wniosku, że polskie ustawodawstwo nie zostało dostosowane do norm unijnych, a tym samym Państwo Polskie nie zrealizowało przyjętych na siebie zobowiązań, dlatego nie można jej zaakceptować. Poza tym, takie same względy przemawiają za wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy nauczycielki powstałego na podstawie umowy o pracę jak i mianowania. Sąd podniósł też, że co do dopuszczalności zastosowania art. 177 k.p. do nauczycielek zatrudnionych na podstawie mianowania nie miał wątpliwości Sąd Najwyższy, wydając 2 czerwca 1995 r. wyrok w sprawie I PRN 23/95 (OSNP 1995 nr 22, poz. 276). Od tamtej pory nie zaistniały zmiany prawne, które uzasadniałyby wniosek odmienny. Przeciwnie, ten kierunek wykładni uzasadnia obecnie też prawo unijne. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uwzględnił apelację.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie:

1. art. 177 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i błędne uznanie, że obejmuje on rozwiązanie stosunków pracy, nawiązanych w inny sposób, aniżeli zawarcie umowy o pracę, w tym stosunki pracy nauczycielek, nawiązane w drodze aktu mianowania;

2. art. 5 k.p. w związku z art. 20 i 23 Karty nauczyciela, przez ich błędną wykładnię i błędny brak uznania, że regulacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, zawarta w karcie nauczyciela, jest kompleksowa i zupełna i nie występuje w tym zakresie sytuacja „nieuregulowania” tej problematyki treścią norm zawartych w Karcie nauczyciela, które uzasadniałoby zastosowanie norm kodeksu pracy, dotyczących ograniczeń w rozwiązaniu tych stosunków pracy;

3. art. 177 § 4 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 20 ustęp 1 pkt 2 Karty nauczyciela (wyłącznie z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia zarzutów skazanych w pkt 1 i 2 skargi), przez ich błędną wykładnię - błędne uznanie, że art. 177 § 1 k.p., nawet, gdyby uznać, że znajduje zastosowanie do rozwiązania stosunków pracy nauczycielek, nawiązanych w drodze aktu mianowania, nie obejmuje sytuacji likwidacji pracodawcy, zaś sytuacja opisana w art. 20 ust. 1 pkt 2 karty nauczyciela stanowi faktyczną częściową likwidację szkoły;

4. art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 20 ustęp 1 pkt 2 Karty nauczyciela (wyłącznie z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia zarzutów skazanych w pkt 1, 2 i 3 skargi), przez jego błędną wykładnię i błędny brak uznania że artykuł ten, nawet gdyby uznać, że znajduje zastosowanie do nauczycielek, nie obejmuje sytuacji, gdy nauczycielka zachodzi w ciążę w trakcie biegu okresu wypowiedzenia.

Na uzasadnienie powyższych zarzutów pełnomocniczka strony skarżącej podniosła, że:

Ad. 1. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że normy prawa europejskiego nakazują przyjąć wykładnię art. 177 § 1 k.p., obejmującą nauczycielki w ciąży, co jest sprzeczne z wynikiem wykładni językowej tego przepisu. Przytoczone przez Sąd normy prawa międzynarodowego dopuszczają jedynie możliwość ograniczenia tej ochrony w ustawodawstwie danego państwa. Norma ta ustanawia generalną zasadę zakazu zwalniania pracowników w ciąży, która nie jest bezwzględna. Na przykład nie obejmuje umów o pracę w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca, wyłącza ją likwidacja bądź upadłość pracodawcy oraz wina pracownicy. Wykładnia art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którą nie obejmuje on nauczycielki zwalnianej na podstawie art. 20 ustęp 1 pkt 2 Karty nauczyciela jest wobec tego zgodna z dyrektywami wykładni zarówno językowej, jak i funkcjonalnej;

Ad 2. Sąd ten błędnie pominął, że regulacja rozwiązywania stosunku pracy nauczyciela mianowanego jest w Karcie nauczyciela zupełna i kompleksowa, a ustawodawca celowo nie objął nią ochrony kobiety w ciąży, gdyż takiej ochrony nie przydaje. Art. 20 ustęp 5a Karty nauczyciela, dotyczący udziału związku zawodowego w procesie rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem, wskazuje na kompleksowy charakter regulacji rozwiązywania stosunku pracy nauczyciela przez ustawodawcę w Karcie nauczyciela. Dyrektor szkoły nie może zwolnić nauczyciela na podstawach wynikających z art. 30 § 4 k.p. Z tak znacznego ograniczenia podstawy wypowiedzenia stosunku pracy wynika, że nie jest możliwe dalsze ograniczanie pracodawcy. Sąd błędnie zatem pominął, że istnienie pragmatyki służbowej dla nauczycieli stanowi wyraz woli ustawodawcy, aby nauczyciele gwarancje trwałości zatrudnienia wywodzili z tego aktu normatywnego;

Ad 3. Prawidłowa wykładnia art. 177 § 1 k.p. musi dopuszczać konieczność zwolnienia nauczycielki w przypadku zmian organizacyjnych, które uniemożliwiają dalsze jej zatrudnianie. Inna wykładnia powodowałaby patową sytuację, w której pracodawca musi zwolnić pracownika (zaszły bowiem zmiany organizacyjne) a jednocześnie nie może tego uczynić (pracownika chroni treść art. 177 § 1 k.p.). Wykładnia przyjęta przez Sąd Okręgowy prowadzi do sprzeczności prakseologicznej i pozostaje w rażącej sprzeczności z założeniem racjonalności ustawodawcy. Zmusza też ona pracodawcę do zwolnienia innego pracownika, już nie w oparciu o obiektywne kryteria koniecznego zwolnienia nauczyciela, a w oparciu o inne kryteria;

Ad 4. Strona pozwana nie wypowiedziała stosunku pracy powódce w ciąży. To powódka zaszła w ciążę, wiedząc, że otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 20 ustęp 1 pkt 2 karty nauczyciela i tym samym pracodawca nie może jej dalej zatrudniać. Nawet zatem gdyby przyjąć że art. 177 § 1 k.p. znajduje zastosowanie do nauczycieli mianowanych, to niedopuszczalne jest przyjęcie, że chroni on również nauczycielkę, która zachodzi w ciążę po otrzymaniu wypowiedzenia z przyczyn organizacyjnych.

Pełnomocniczka skarżącej wniosła o „uchylenie zmianę” zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty - oddalenie apelacji, orzeczenie zwrotu spełnionego świadczenie w zakresie uiszczonych przez pozwaną kosztów

postępowania w kwocie 1.800 zł oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania odwoławczego, w tym kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł oraz kosztami postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Zarzuty przedstawione w skardze kasacyjnej nie podważają trafnych argumentów przedstawionych przez Sąd Okręgowy.

W szczególności bezpodstawne jest zasadnicze w skardze twierdzenie, że kompleksowe uregulowanie przez Kartę nauczyciela rozwiązania stosunku pracy nauczycieli wyklucza stosowanie w odniesieniu do nauczycielek mianowanych art. 177 § 1 k.p. Formułując ten pogląd pełnomocniczka strony skarżącej nie wzięła pod uwagę, że Karta nauczyciela nie reguluje ochrony macierzyństwa. W tej materii, Karta normuje jedynie wybrane kwestie związane ze specyfiką zatrudnienia nauczycieli, dotyczące pracy w godzinach ponadwymiarowych (art. 35) i urlopu wychowawczego (art. 67a-67c). W pozostałym zakresie ustawa ta odsyła w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych jej przepisami do Kodeksu pracy (art. 91c ust. 1). Nie ma przekonujących argumentów, które przemawiałyby za wyłączeniem art. 177 § 1 k.p. z odesłania zawartego art. 91c ust. 1 Karty. Oznaczałoby to bowiem pozbawienie nauczycielek najważniejszego elementu prawnej ochrony macierzyństwa, jakim jest ochrona przed utratą pracy, stanowiąca podstawę do korzystania z innych uprawnień związanych z macierzyństwem. Bez tej ochrony możliwość skorzystania np. z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego mogłaby okazać się iluzoryczna. Bez stosowania art. 177 § 1 k.p. niemożliwe byłoby też zapobieganie szkodliwym skutkom, jakie utrata pracy w okresie ciąży może wyrzucić na zdrowie i stan psychiczny pracownicy. Jak akcentuje Trybunał Sprawiedliwości, w orzecznictwie wskazanym w dalszych wywodach, brak tej ochrony może być także przyczyną przerywania ciąży przez pracujące kobiety. W polskiej doktrynie prawa pracy wyrażono wprost zapatrywanie o stosowaniu do stosunków pracy z mianowania

ochrony wynikającej z art. 177 § 1 k.p. W szczególności wskazano, że pragmatyki służbowe, które w sposób szczególny regulują stosunki pracy na podstawie mianowania, z reguły nie zawierają postanowień dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (zob. oprócz publikacji powołanej przez Sąd Okręgowy: U. Jackowiak [w:] Komentarz do art.177 kodeksu pracy, [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV; A. Hintz [w:] Komentarz do art.177 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V). Takie zapatrywanie odniesiono również wprost do mianowanych nauczycielek (Komentarz do art.67(a) ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.06.97.674), [w:] A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, ABC, 2009, wyd. VI). Odmiennego wniosku, wbrew przekonaniu skarżącej, nie uzasadnia wyrok z dnia 2 września 1999 r., I PKN 225/99, w którego tezie Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 177 § 1 k.p. nie ma zastosowania w razie przeniesienia w stan nieczynny nauczycielki w ciąży. Sąd Najwyższy podkreślił bowiem w uzasadnieniu tego orzeczenia, że przeniesienie w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela nie jest ani wypowiedzeniem umowy, ani jej rozwiązaniem, wobec czego – formalnie rzecz biorąc – nie można odnosić do niego art. 177 § 1 k.p. Jednakże, przeniesienie to powinno być ocenione z punktu widzenia zasad wynikających z art. 8 k.p. Wobec tego przedstawione w skardze argumenty, wskazujące, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy została w Karcie wyczerpująco uregulowana, nie podważają poglądu o zastosowaniu do nauczycielki mianowanej art. 177 § 1 k.p. Z tych względów nieusprawiedliwione okazały się zarzuty naruszenia art. 177 § 1 k.p., przez uznanie, że obejmuje on rozwiązanie stosunków pracy, nawiązanych w inny sposób, niż zawarcie umowy o pracę, w tym stosunki pracy nauczycielek nawiązane w drodze aktu mianowania oraz art. 5 k.p. w związku z art. 20 i 23 Karty nauczyciela, przez brak uznania, że regulacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, zawarta w Karcie nauczyciela, jest kompleksowa i zupełna.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 177 § 4 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 20 ustęp 1 pkt 2 Karty nauczyciela, zgłoszony na wypadek nieuwzględnienia zarzutów wskazanych w pkt 1 i 2 skargi, zgodnie z którym, nawet, gdyby uznać, że art. 177 § 1 k.p. znajduje zastosowanie do rozwiązania stosunków pracy nauczycielek nawiązanych w drodze mianowania, to przepis ten nie obejmuje likwidacji pracodawcy, zaś sytuacja opisana w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela stanowi faktyczną częściową likwidację szkoły. Formułując ten zarzut, pełnomocniczka strony skarżącej nie zauważyła, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były zmiany organizacyjne, a nie częściowa likwidacja szkoły. Poza tym, wyłączenie ochrony z art. 177 § 1 k.p., wskazane § 4 tego artykułu, dotyczy jedynie „likwidacji pracodawcy”, a nie likwidacji części prowadzonego przez niego zakładu pracy. Co jednak najważniejsze, Sąd Okręgowy uznał, za Sądem pierwszej instancji, że wypowiedzenie to było uzasadnione. W tej sytuacji teza strony skarżącej, że przywrócenie pracownika do pracy w takiej sytuacji prowadzi do sprzeczności prakseologicznej i pozostaje w rażącej sprzeczności z założeniem racjonalności ustawodawcy, musi być ocenione jako kwestionowanie prawnej regulacji ochrony szczególnej, która polega właśnie na tym, że osoba z niej korzystająca nie może być zwolniona z pracy, nawet gdyby wypowiedzenie okazało się uzasadnione. Z tych względów rozważony zarzut jest oczywiście bezpodstawny.

Podobnie, jako kwestionowanie założeń szczególnej ochrony kobiet w ciąży należących do podstawowego kanonu wiedzy w tej materii, należy ocenić zarzut naruszenia art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 20 ustęp 1 pkt 2 Karty nauczyciela, przez przyjęcie, „że chroni on również nauczycielkę, która zachodzi w ciążę po otrzymaniu wypowiedzenia”. Należy przypomnieć, że zakaz wypowiedzania wprowadzony przez art. 177 § 1 k.p. ma charakter szerszy, co oznacza, że obowiązuje także w przypadku, gdy wypowiedzenie nastąpiło przed początkiem okresu ochrony (przed początkiem ciąży), jeżeli skutek rozwiązujący tego oświadczenia następuje w okresie objętym ochroną. Wyraził to zresztą jasno Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995 nr 22, poz. 276, stwierdzając że wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy

zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia. Należy dodać, że orzeczenie to dotyczyło nauczycielki zatrudnionej na podstawie mianowania.

W ocenie Sądu Najwyższego powyższe rozważania uzasadniają wniosek, że nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w związku z art. art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Za przyjętą wyżej wykładnią przemawia też, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, obowiązek interpretacji przepisów prawa polskiego w sposób zapewniający przestrzeganie przepisów prawa unijnego i międzynarodowego. Zgodnie z art. 10 w związku z art. 2 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią zakaz rozwiązania stosunku pracy dotyczy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, a odstępstwa o niego są dopuszczalne jedynie, gdy zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Regulacja ta nie uzależnia ochrony pracownicy w ciąży od charakteru stosunku pracy, w szczególności nie wskazuje, że ochrona ta dotyczyć ma wyłącznie stosunków zawieranych w drodze umowy. Gdyby przedmiotowa ochrona miała być ograniczona lub wyłączona, to w świetle art. 10 dyrektywy konieczne byłoby wprowadzenie w tym przedmiocie odpowiednich, wyraźnych przepisów do Kodeksu pracy lub do Karty nauczyciela, czego ustawodawca nie uczynił. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości (zob. np. pkt 54 wyroku z dnia 29 października 2009 r. w sprawie C-63/08, Virginie Pontin przeciwko T-Comalux SA).

Uzupełniając te uwagi należy dodać, że art. 10 dyrektywy 92/85 ma charakter normy bezpośrednio skutecznej, co oznacza, że powinien być interpretowany w ten sposób, że przy braku środków implementujących ze strony państwa członkowskiego, przyjętych w terminie określonym w tej dyrektywie, przyznaje ona jednostkom prawa, na które mogą się one powoływać w sądzie

krajowym przeciwko organom tego państwa (zob. pkt 34 oraz pkt 1 sentencji wyroku TS z dnia 4 października 2001 r., w sprawie C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios). Jak już wskazano, Trybunał podkreśla również, że przepis ten nie przewiduje żadnego wyjątku ani odstępstwa od zakazu zwolnienia pracownic w ciąży, chyba że chodzi o szczególne przypadki niezwiązane z ich stanem i pod warunkiem że pracodawca wskaże na piśmie przyczyny takiego zwolnienia. Ponadto, Trybunał wielokrotnie akcentował, odwołując się do motywu piętnastego dyrektywy 92/85, że szczególna ochrona kobiety ustanowiona w art. 10 tej dyrektywy, polegająca na zakazie zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, została wprowadzona ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na sytuację fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży. (zob. ostatnio pkt 60 i 61 wyroku TS z 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09, Dita Janosa przeciwko LKB Līzings SIA i przytoczone tam orzecznictwo). W tym kontekście zrozumiała jest widoczna w orzecznictwie Trybunału szeroka wykładnia zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy na gruncie art. 10 dyrektywy (zob. szczeg. cyt. już wyrok z 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09; wyrok z dnia 11 października 2007 r., w sprawie C-460/06, Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet + Minne SPRL). Należy też zgodzić się z Sądem Okręgowym, że za objęciem powódki ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przemawia unormowanie zawarte w art. 8 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z 1996 r. Przepis ten ukazuje ważny międzynarodowy standard tej ochrony, który powinien być dostrzegany przy wykładni prawa polskiego, jakkolwiek nie mógłby mieć znaczenia przesądzającego, skoro Polska nie ratyfikowała jeszcze Karty z 1996 r.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.