

Wyrok z dnia 26 kwietnia 2011 r.

II PK 273/10

Odprawa pieniężna z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nie przysługuje (art. 11 tej ustawy) mianowanemu nauczycielowi, który rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 23¹ § 4 k.p.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 kwietnia 2011 r. sprawy z powództwa Małgorzaty S. przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu prowadzonemu przez Zgromadzenie Sióstr [...] w P.Z. o odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy z dnia 21 czerwca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w Świdnicy.

U z a s a d n i e

Małgorzata S. domagała się zasądzenia od Specjalistycznego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w P.Z. 13.305 zł tytułem odprawy na podstawie art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy w Kłodzku wyrokiem z 11 marca 2010 r. uwzględnił powództwo. Sąd ustalił między innymi, że powódka od 1 września 1997 r. była zatrudniona na stanowisku nauczycielki w Zespole Szkół Specjalnych w P.Z. - w Szkole Podstawowej Specjalnej w P.Z. Uzyskała mianowanie na stanowisko nauczyciela na podstawie aktu mianowania z 12 października 1984 r. w Szkole Specjalnej przy PDPS

„Z.” w S. Decyzją Starosty Powiatu K. z 1 września 2000 r. powódce nadano awans zawodowy nauczyciela mianowanego. Pismem z 30 czerwca 2008 r. Zespół Szkół Specjalnych w P.Z. poinformował powódkę, że 1 września 2008 r. nastąpi przejście dotychczasowego zakładu pracy „na Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w P.Z.”. Wiązało się to przede wszystkim z przekazaniem przez Powiat K. zadań w zakresie prowadzenia Szkoły Podstawowej Specjalnej i Gimnazjum Specjalnego w P.Z. Zgromadzeniu Sióstr [...] - Prowincja W. Powódkę poinformowano, że nowy pracodawca stanie się z mocy prawa stroną dotychczasowych stosunków pracy, treść stosunków pracy nie ulega zmianie, a przejście zakładu spowoduje kontynuację dotychczasowych stosunków z zachowaniem nabytych uprawnień. W piśmie tym strona pozwana jako nowy pracodawca zapewniała powódkę, że regulamin wynagrodzenia przewiduje stosowanie następujących przepisów Karty Nauczyciela (dalej KN): formy zatrudniania nauczycieli (art. 10 KN), formy rozwiązywania stosunku pracy (art. 20, art. 23, art. 27 KN), odprawy w związku z utratą zdolności do wykonywania zawodu (art. 28 KN), zasady ustalania wynagrodzeń (art. 30 KN), zasady ustalania prawa do dodatku stażowego (art. 33 KN), zasady przyznawania dodatków za trudne, uciążliwe i szkodliwe warunki pracy (art. 34 KN), zasady wynagradzania za godziny ponad wymiarowe (art. 35 KN), ustalenie terminów wypłat wynagrodzeń (art. 39 KN), wymiar czasu pracy (art. 42 KN), zasady wypłaty nagród jubileuszowych (art. 47 KN), dodatkowe wynagrodzenie roczne (art. 47 KN), zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 53 KN), urlopy wypoczynkowe (art. 64 KN), odprawy emerytalne (art. 87 KN). Jednocześnie zapewniano powódkę, że nowy pracodawca nie rozwiąże stosunku pracy w ciągu trzech lat od dnia przejścia, ale bezpośrednio po przejściu zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy w zakresie: dodatku wiejskiego i mieszkaniowego (art. 54 KN), nagrody dyrektora (art. 49 ust. 1 pkt 1 KN), zasiłku na zagospodarowanie (art. 61 KN), pomocy zdrowotnej (art. 72 KN), urlopów zdrowotnych (art. 73 KN). W piśmie tym zawarto również informację, że w terminie 2 miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy, powódka może za siedmiodniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy, przy czym rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie spowoduje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powyższe pismo zostało doręczone powódce 2 lipca 2008 r.

Dnia 2 września 2008 r. powódka poinformowała pisemnie pozwanego, że w związku z likwidacją z dniem 31 sierpnia 2008 r. Szkoły Podstawowej Specjalnej i

Gimnazjum Specjalnego w P.Z. oraz rozwiązaniem Zespołu Szkół Specjalnych w P.Z. przez Radę Powiatu K., nie podejmie zatrudnienia z dniem 1 września 2008 r. w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w P.Z. Dnia 28 sierpnia 2008 r. powódka otrzymała propozycję pracy w Szkole Integracyjnej w K., którą przyjęła i podjęła pracę w tej Szkole. Powódka nie była zainteresowana pracą u strony pozwanej ponieważ nie chciała pracować w szkole wyznaniowej.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził przede wszystkim, że powódka z dniem 1 września 2008 r. została przejęta przez stronę pozwaną i pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej do 9 września 2008 r., kiedy to doszło do rozwiązania stosunku pracy w wyniku pisma powódki z 2 września 2008 r. Strona pozwana jako pracodawca przejmujący wstąpiła z mocy prawa stosunek pracy z powódką. Zawiadomienie o przejściu zakładu pracy z 30 czerwca 2008 r. zawierało szereg zastrzeżeń pozwalających na modyfikację w stosunku pracy powódki. Wyraźnie w nim stwierdzano, że pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy już bezpośrednio po przejściu w zakresie dodatku wiejskiego i mieszkaniowego, nagrody dyrektora, zasiłku na zagospodarowanie, pomocy zdrowotnej, urlopów zdrowotnych. Także zatrudnienie powódki było tylko czasowe - na okres trzech lat. Powódka uzyskała więc informację, że jej stosunek pracy ulegnie zmianie na jej niekorzyść. Sąd uznał zatem, że skoro pracodawca przejmujący dotychczasowy zakład pracy nie zamierzał zachować dotychczasowych warunków pracy, to należy uznać, iż warunki zatrudnienia powódki w podmiocie przejmującym były niekorzystne dla pracownika i jako takie stały się decydującą i wyłączną przyczyną złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem. Oświadczenie powódki dotarło do strony pozwanej dopiero 2 września 2008 r., czyli już po przejściu zakładu. Stroną zobowiązaną do zapłaty odprawy z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy jest więc strona pozwana.

Wyrok zaskarżyła strona pozwana, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazie sprawy Sądowi

pierwszej instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z 21 czerwca 2010 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu wyroku stwierdzono, że przejście zakładu pracy (szkoły) jest unormowane art. 23¹ k.p., który znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie (art. 91c ust. 1 KN). W dalszej części Sąd Okręgowy podkreślił, że choć uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32) cechuje się dużym stopniem ogólności, to nie wydaje się, by przeprowadzona pod jej kątem ocena sytuacji powódki miałyby być oparta wyłącznie na czynnikach obiektywnych, bez osądu samej zainteresowanej. Powódka nie ukrywała, że nie odpowiada jej praca w „szkole wyznaniowej”. Pierwszorzędne dla niej znaczenie miało to, że przynajmniej jej status będzie regulowała Karta Nauczyciela w pełnym zakresie, a nie tylko wybrane jej przepisy. W tym więc sensie przedstawione przez nowego pracodawcę propozycje były dla niej nie do przyjęcia jako poważna zmiana warunków pracy na jej niekorzyść. Sąd podkreślił, że pozycję tzw. szkół wyznaniowych i nauczycieli w nich zatrudnionych regulują stosowne przepisy. Wynika z nich, że z uwagi na niewątpliwą ich specyfikację, nie wszystkie regulacje obowiązujące w szkołach publicznych mogą być stosowane. Z tej właśnie przyczyny powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia.

Wyrok ten w całości skargą kasacyjną zaskarżył pozwany, zarzucając naruszenie prawa materialnego; 1) art. 23¹ § 4 k.p. oraz art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na przyjęciu, iż zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. powoduje powstanie roszczenia o zapłatę odprawy z uwagi na pogorszenie warunków pracy i płacy, z pominięciem wyjaśnienia faktycznej przyczyny dokonanego przez powódkę rozwiązania stosunku pracy, 2) art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez niezastosowanie art. 11 tej ustawy, prowadzące do przyjęcia, iż nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, pomimo wyłączenia pracowników mianowanych spod zakresu ustawy.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które sformułowano w formie następujących pytań: 1) czy o poważnej zmianie warunków pracy i płacy na nieko-

rzyść pracownika, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., uprawniającej do żądania przez pracownika odprawy, decyduje wyłącznie obiektywne pogorszenie warunków pracy i płacy, czy też subiektywne odczucie pracownika, 2) czy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, który rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., przysługuje odprawa pieniężna na podstawie obowiązującej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności wobec brzmienia art. 11 powołanej ustawy wyłączającego z jej zakresu podmiotowego kategorię pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

W opinii skarżącego w sprawie występuje również potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Jak wskazano we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powołane w uzasadnieniu skargi wyroki Sądu Najwyższego: z 25 maja 2000 r., I PKN 647/99 (OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 644); z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00 (OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 489); z 4 kwietnia 1995 r., I PRN 6/95 (OSNAPIUS 1995 nr 19, poz. 239) i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32) wskazują, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Wskazano także na oczywistą zasadność skargi. Zdaniem pozwanego, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, które obiektywnie nie powoduje istotnego pogorszenia warunków pracy, nie stanowi podstawy do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy (art. 23¹ § 4 k.p.), gdy faktyczne przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą po stronie pracownika. Podniesiono także, że wyłączenie przez art. 11 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania (w tym nauczycieli) nie pozwala na przyznanie powódce odprawy z art. 8 wskazanej ustawy.

Wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, 2) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnioną podstawę. Z niespornych okoliczności faktycznych wynikało, że powódka była zatrudniona na podstawie mianowania od 12 października 1984 r. Sądy obu instancji skupiły swoją uwagę na przejściu zakładu pracy oraz na tym, że niekorzystnej zmianie miały ulec warunki zatrudnienia powódki. Poza zakresem rozpoznania skargi kasacyjnej pozostaje, czy wszystkie zapowiadane zmiany byłyby zgodne z prawem.

Sąd Okręgowy uznał, że zastosowanie w sprawie znajduje uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32). Istotnie z uchwały tej wynika, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Rozstrzygnięcie to należy jednak powiązać z pytaniem prawnym, które dotyczyło uprawnienia do odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę. Już tylko z tego powodu nie mogłoby zostać wprost zastosowane do stosunku pracy z mianowania.

Zasadnicze znaczenie ma jednak inna okoliczność. Otóż zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), przepisów tej ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Przepis ten wyraźnie i jednoznacznie rozstrzyga więc o tym, że pracownikom mianowanym nie przysługuje prawo do odprawy z art. 8 tej ustawy. Bez znaczenia pozostają zatem uwzględnione przez Sąd Okręgowy zagadnienia związane z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Z powyższych względów zasadny był zarzut naruszenia art. 8 ustawy, a skarga okazała się być oczywiście uzasadniona.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

=====