



Sygn. akt II PK 22/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Katarzyna Gonera
SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa L. Ł. i M. K.
przeciwko Gminie B. i T. W. - Niepubliczne Przedszkole [...] o przywrócenie do
pracy i ustalenie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2013 r.,
skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 9 października 2012 r.,

**oddala skargi kasacyjne i nie obciąża powódek kosztami
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Od 1 września 2001 r. powódka L. Ł. zajmowała stanowisko dyrektora Przedszkola Publicznego w B. W dniu 28 lutego 2011 r. powódka M. K. uzyskała orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2012 r. Pismem z 28 lutego 2011 r. powódka M. K. zwróciła się do dyrektora pozwanego Przedszkola o udzielenie

urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2012 r. Pismem z 1 marca 2011 r. dyrektor udzieliła powódce M. K. urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2012 r. W dniu 16 maja 2011 r. Rada Miejska w B. podjęła uchwałę nr IX/41/11 w sprawie likwidacji Przedszkola Publicznego w B. do dnia 31 sierpnia 2011 r. w celu przekształcenia w przedszkole niepubliczne. W dniu 14 lipca 2011 r. powódka L. Ł. otrzymała orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 31 lipca 2012 r. W dniu 15 lipca 2011 r. powódka L. Ł. złożyła do Burmistrza wnioski o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 31 lipca 2012 r. W dniu 15 lipca 2011 r. pozwane Przedszkole zawiadomiło Sekcję Regionalną Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” i Komisję Międzyzakładową Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” oraz Oddział Związku Nauczycielstwa Polskiego w B. o następującej z dniem 31 sierpnia 2011 r. likwidacji Przedszkola Publicznego w B. celem przekształcenia w przedszkole niepubliczne. Zawiadomienie zawierało informację o przejściu pracowników do T. W. Pismem z 22 lipca 2011 r. burmistrz zawiadomił powódkę L. Ł., że z ważnych przyczyn data zakończenia urlopu dla poratowania zdrowia została ustalona na dzień 31 sierpnia 2011 r., tj. likwidacji szkoły. Pismem z 27 lipca 2011 r. pozwany T. W., prowadzący Niepubliczne Przedszkole [...] w Z. zawiadomił Oddział ZNP w B. i Oddział ZNP w Z. oraz Sekcję Regionalną Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Z. o przejściu zakładu pracy - Przedszkola Publicznego w B. - na nowego pracodawcę - Przedszkole Niepubliczne w B., z dniem 1 września 2011 r. i o przejęciu pracowników, w tym obu powódek, oraz o zaproponowanych warunkach płacowych. Pismem z 3 sierpnia 2011 r. powódka M. K. została zawiadomiona przez p.o. dyrektora Przedszkola Publicznego w B. o ustaleniu daty zakończenia urlopu dla poratowania zdrowia na dzień 31 sierpnia 2011 r. W dniu 25 sierpnia 2011 r. została zawarta przez pozwaną Gminę B. i pozwanego T. W. umowa najmu nieruchomości, która zostanie przeznaczona na prowadzenie niepublicznego przedszkola. W dniu 25 sierpnia 2011 r. pozwany T. W. przedstawił obu powódkom pisemne porozumienie zawierające warunki pracy i płacy. Powódki odmówiły przyjęcia i podpisania tych porozumień. W dniu 1 września 2011 r. pozwany T. W. wysłał powódkom propozycje nawiązania umowy o pracę na

nowych warunkach. Warunki te zostały przedstawione w załączonych projektach umów o pracę. Pozwany poinformował jednocześnie powódki, że w terminie do dnia 10 września 2011 r. mogą złożyć oświadczenie o odmowie albo przyjęciu zaproponowanych warunków i w razie odmowy warunków dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Powódki otrzymały pisma pozwanego z 1 września 2011 r. w dniu 19 września 2011 r. i pisma te pozostawiły bez odpowiedzi.

Powódka L. Ł. wniosła pozew przeciwko Przedszkolu Publicznemu w B. i domagała się ustalenia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia w terminie od 1 sierpnia 2011 r. do 31 lipca 2012 r.

Powódka M. K. wniosła pozew przeciwko Przedszkolu Publicznemu w B. i domagała się stwierdzenia nieważności decyzji zmieniającej datę zakończenia urlopu dla poratowania zdrowia na dzień 31 sierpnia 2011 r. i ustalenia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia w terminie od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2012 r.

Następnie wpłynął pozew powódek przeciwko pozwanemu T. W. - Niepubliczne Przedszkole „[...]” w Z. Powódki wniosły o: 1. uznanie wypowiedzeń z dnia 1 września 2011 r. zatytułowanych jako „propozycja nawiązania umowy o pracę na nowych warunkach”, umów zawartych na podstawie mianowania z powódkami za bezskuteczne; 2. albo w wypadku rozwiązania umowy zobowiązania pozwanego do przywrócenia powódek do pracy na stanowiskach jakie zajmowały przed zwolnieniem, na dotychczasowych zasadach; 3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów procesu. W toku dalszego postępowania powódki zmieniły swoje żądanie w ten sposób, że domagały się: 1. ustalenia, że łączy je stosunek pracy z pozwaną Gminą B. na podstawie mianowania i zasadach określonych w art. 10 Karty Nauczyciela, w wypadku uznania dopuszczalności przejęcia dotychczasowego zakładu pracy - Przedszkola Publicznego B. na nowego pracodawcę – T. W. - w Niepubliczne Przedszkole „[...]”, ustalenie, że powódki łączy z pozwanym T. W. - Niepubliczne Przedszkole „[...]” stosunek pracy na podstawie mianowania i zasadach określonych w art. 10 Karty Nauczyciela; 2.

ustalenia, że powódki korzystają u pracodawcy wskazanego w punkcie 1 z urlopu dla poratowania zdrowia na zasadach art. 73 Karty Nauczyciela.

Wyrokiem z dnia 14 marca 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ś. oddalił powództwa L. Ł. i M. K. o przywrócenie do pracy, oddalił powództwo L. Ł. i M. K. o ustalenie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, nie obciążył kosztami procesu. Sąd Rejonowy uznał powództwa za niezasadne. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że powódce M. K. urlopu dla poratowania zdrowia udzielił dyrektor Przedszkola, a powódce L. L. - Burmistrz B., jako zwierzchnik służbowy dyrektora Przedszkola (art. 33 ust 5 ustawy z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.). Po udzieleniu powódce M. K. urlopu dla poratowania zdrowia organ prowadzący podjął działania związane z zamierzoną likwidacją Przedszkola Publicznego i przekazaniem nieruchomości po zlikwidowanym Przedszkolu na cele oświatowe w celu prowadzenia przedszkola niepublicznego.

Sąd stwierdził, że skoro przedszkole publiczne zostało zlikwidowane w trybie art. 59 ustawy o systemie oświaty w celu przekształcenia w przedszkole niepubliczne, to okoliczności związane z tym przekształceniem należy oceniać na podstawie przepisów o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę. Zgodnie z art. 231 § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z zastrzeżeniem przepisów § 5. Przejście Przedszkola Publicznego w B. na przedszkole niepubliczne prowadzone przez pozwanego T. W. nastąpiło w formie umowy najmu nieruchomości stanowiącej nieruchomość zabudowaną budynkiem Przedszkola. Po wyborze oferty pozwanego T. W. na prowadzenie przedszkola niepublicznego, dyrektorowi Przedszkola Publicznego i Burmistrzowi było wiadome, że od 1 września 2011 r. pracownicy Przedszkola Publicznego w B. staną się pracownikami pozwanego T. W. Z treści art. 231 § 1 k.p. wynika, że pracodawca przejmujący staje się z mocy prawa pracodawcą pracowników przejętego zakładu pracy.

Sąd uznał, że umowy z powódkami uległy rozwiązaniu, skoro w dniu 1 września 2011 r. pozwany T. W. wysłał powódkom propozycje nawiązania umowy o pracę na nowych warunkach. Warunki te zostały przedstawione w załączonych

projektach umów o pracę, powódki zostały poinformowane, że w terminie do dnia 10 września 2011 r. mogą złożyć oświadczenie o odmowie albo przyjęciu zaproponowanych warunków. Powódki otrzymały pisma pozwanego z 1 września 2011 r. w dniu 19 września 2011 r. i pisma te pozostawiły bez odpowiedzi, co w konsekwencji skutkowało ustaniem stosunków pracy powódek u nowego pracodawcy. Ponadto Sąd wskazał, że powódkom został udzielony urlop dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku. Okres korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia kończył się w przypadku obu powódek w dniu 31 sierpnia 2011 r., co oznaczało, że w dniu 1 września 2011 r. pozwany T. W. nie przejmował powódek z prawem do urlopu dla poratowania zdrowia.

Na skutek apelacji powódek Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 października 2012 r. oddalił apelacje powódek. W ocenie Sądu Okręgowego, bezspornym było, że powódki otrzymały w dniu 25 sierpnia 2011 r. pisemne porozumienia zawierające warunki pracy i płacy, a następnie T. W. wysłał powódkom propozycje nawiązania umowy o pracę na nowych warunkach ze stosownym pouczeniem. Powódki nie odpowiedziały na propozycje. Zgodnie z art. 231 § 5 k.p. umowy o pracę uległy rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Zarzut powódek wskazujący na to, że działania podjęte przez pozwanych polegające na likwidacji przedszkola publicznego i przekazaniu jego majątku i pracowników przedszkola niepublicznemu miały na celu obejście regulacji z art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela, należało uznać jako niezasadny. Pozwany w przedmiotowej sprawie wykazał, że przejęcie publicznego przedszkola przez prywatne przedszkole nastąpiło zgodnie z obowiązującą literą prawa. Powódki nie wykazały, że działania pozwanego były sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd wskazał, że w następstwie przejęcia przedszkola publicznego przez podmiot prywatny mają zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela, jednakże tylko w ograniczonym zakresie. W szkole publicznej podstawowym aktem prawnym regulującym zasady zatrudniania nauczycieli jest ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela, o tyle w szkole niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej obowiązują tylko niektóre jej przepisy. Pozostałe kwestie rozstrzygają przede wszystkim zapisy ustawy z dnia 26

czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut powódek w zakresie naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 18 § 1 i 3 k.p. nie odniósł żadnego skutku. Przepis, na który powołały się powódki jest zbyt ogólnikowy i abstrakcyjny, a w związku z tym nie mógł stanowić samodzielnej podstawy apelacyjnej. Stanowisko, że T. W. powinien nadal kontynuować zatrudnienie powódek na dotychczasowych zasadach, tj. kontynuować zatrudnienie powódek na dotychczasowych zasadach, uznać uprawnienie powódek do kontynuacji urlopu dla poratowania zdrowia, nie znajduje uzasadnienia pozwanego. Pracodawcą jakim jest T. W. (podmiot prowadzący prywatne przedszkole) nie wiążą przepisy Karty Nauczyciela dotyczące formy zatrudnienia nauczycieli (np. pracodawca nie ma obowiązku nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi na podstawie mianowania, zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela), lecz obowiązuje Kodeks pracy. Wraz z likwidacją przedszkola publicznego i przejęciem jego majątku - regulacje Karty Nauczyciela obowiązują pozwanego T. W. jedynie w zakresie nawiązania umów o pracę, bo taki stosunek pracy może być zawarty przez placówkę niepubliczną. Zgodnie z tym dalsza kontynuacja dotychczasowej formy zatrudnienia powódek i korzystanie przez nie z urlopu dla poratowania zdrowia była w niniejszej sprawie niedopuszczalna, bo w ramach nawiązanego nowego stosunku pracy nie obowiązują dotychczasowe warunki i zasady. Niezasadne były również zarzuty powódek dotyczące błędnej wykładni art. 73 Karty Nauczyciela. Jak wynika z przepisów ustawy oświatowej, prawo do urlopu dla poratowania zdrowia mają osoby, które są zatrudnione na podstawie mianowania i zastosowanie ma do nich Karta Nauczyciela. Art. 73 Karty Nauczyciela nie stosuje się do podmiotu, który prowadzi prywatne przedszkole. W związku z tym, że podmiot, przejmujący zlikwidowane przedszkole jest podmiotem prywatnym, to mógł zatrudnić powódki jedynie na podstawie umów o pracę, a prawo do urlopu dla poratowania zdrowia nie mogło przejść wraz z porozumieniem zawierającym warunki pracy i płacy, gdyż urlop ten zakończył się z mocy prawa z chwilą likwidacji przedszkola publicznego. Odnosząc się do ostatniego zarzutu powódek dotyczącego błędu w ustaleniach faktycznych co do tego, że u pozwanego nie funkcjonowała organizacja związkowa i naruszeniu ustawy o związkach zawodowych - Sąd wskazał, że i to stanowisko powódek okazało się

chybione. Przy rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ustawy z 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela w brzmieniu nadanym ustawą z 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 53, poz. 252) nie jest wymagane uzyskanie stanowiska organizacji związkowej.

Powódki wyżej wskazany wyrok zaskarżyły w całości, opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, art. 41 k.p., art. 5 k.p, art. 91c Karty Nauczyciela oraz art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, polegającą na przyjęciu, że pracodawca (szkoła lub przedszkole) może skutecznie złożyć oświadczenie o skróceniu udzielonego nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia z przyczyn nie uwzględnionych w treści art. 73 KN, a nadto stosunek pracy z nauczycielem mianowanym w trakcie przebywania przez tego nauczyciela na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia może ulec rozwiązaniu, pomimo przejęcia zadań i kontynuacji zatrudnienia przez nowego pracodawcę na podstawie art. 231 k.p., gdy tymczasem z uwagi na wzmożoną ochronę stosunku pracy w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia wynikającą z w art. 73 KN i art. 41 k.p. doznaje ona ograniczenia jedynie w przypadku, gdy istnieją podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, a więc całkowitej likwidacji szkoły; o całkowitej likwidacji szkoły nie można zasadnie mówić w wypadku przejęcia jej zadań oraz składników majątkowych i niemajątkowych przez następcę zgodnie z art. 231 k.p. (placówka nadal funkcjonuje realizując te same zadania, w oparciu o tę samą kadrę i przy wykorzystaniu tych samych warunków materialnych); przyjęcie, że art. 231 § 5 k.p. wyczerpuje samodzielnie regulację dotyczącą konsekwencji przejścia zakładu pracy, niezasadnie pomijając konsekwencje wynikające z art. 23 KN, wyłącznie określającego kiedy ulega rozwiązaniu stosunek pracy nauczyciela mianowanego i nie zawiera on hipotezy odrzucenia propozycji zawarcia nowej umowy o pracę.

W niniejszej sprawie doszło również do naruszenia przepisów postępowania- art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. odnoszących się do uzasadnienia wyroku Sądu Odwoławczego, który oddalił apelację i nie uwzględnił zarzutów apelacji, w tym dotyczący obejścia regulacji art. 20 ust. 1 i 2 karty Nauczyciela – w uzasadnieniu zawarto ogólnikowe sformułowanie, które nie doczekało się

uzasadnienia i rozwinięcia, a dotyczące powołania w apelacji zarzutu z art. 18 § 1 i 3 k.p. - ocenione przez Sąd jako zbyt ogólnikowy i abstrakcyjny, nie mogący w związku z tym stanowić samodzielnej podstawy apelacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnienia.

Zgodnie z art. 14a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) sieć publicznych przedszkoli prowadzonych przez gminę ustala rada gminy w uzgodnieniu z kuratorem oświaty, z tym że tworzenie i likwidacja przedszkoli należy do wyłącznej kompetencji rady gminy. Natomiast stosownie do postanowień art. 59 ust. 1 i ust. 6 w związku z art. 3 ust. 1 pkt 1 i pkt 5 ustawy o systemie oświaty likwidacja przedszkola jest możliwa dopiero w wyniku przeprowadzenia ustawowo sformalizowanej i bezwzględnie obowiązującej (*ius cogens*) procedury. W myśl tej procedury, aby przedszkole mogło zostać zlikwidowane gmina obowiązana jest poinformować o zamiarze i przyczynach likwidacji przedszkola rodziców dzieci oraz właściwego kuratora oświaty co najmniej 6 miesięcy przed terminem likwidacji. Oznacza to, że procedura prawna likwidacji przedszkola w każdym wypadku musi się rozpocząć od podjęcia przez radę gminy - jako organ wyłącznie właściwy do złożenia wymaganego prawnie oświadczenia woli o zamiarze i przyczynach likwidacji przedszkola - uchwały w sprawie zamiaru i przyczyn likwidacji przedszkola (art. 18 ust. 2 pkt 9 lit. h ustawy o samorządzie terytorialnym). Natomiast zadaniem zarządu gminy jest w tym wypadku naprzód przygotowanie projektu uchwały rady gminy w sprawie zamiaru i przyczyn likwidacji przedszkola, a następnie wykonanie podjętej przez radę gminy uchwały w tej sprawie (art. 30 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1 ustawy o samorządzie terytorialnym). Z kolei w nawiązaniu do podjętej przez radę gminy uchwały w sprawie zamiaru i przyczyn likwidacji przedszkola, zarząd gminy ma obowiązek, co najmniej na sześć miesięcy przed terminem likwidacji, powiadomić o zamiarze i przyczynach likwidacji przedszkola rodziców dzieci oraz właściwego kuratora oświaty, który w terminie 14 dni od daty doręczenia tego powiadomienia powinien zająć stanowisko w sprawie poprzez

wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody na likwidację przedszkola (art. 59 ust. 1 i ust. 2 ustawy o systemie oświaty w związku z art. 89 ustawy o samorządzie terytorialnym).

W niniejszej sprawie wszystkie wyżej wskazane wymogi zostały dopełnione przez właściwe organy. W szczególności likwidacja przedszkole została dokonana na koniec roku szkolnego i po zapewnieniu dzieciom mającym odbyć roczne przygotowanie przedszkolne, realizację tego obowiązku. Z tego obowiązku Gmina B. wywiązała się poprzez zorganizowanie oddziału przedszkolnego przy szkole podstawowej. Innymi słowy w myśl powołanych wyżej przepisów Publiczne Przedszkole w B. z dniem 31 sierpnia 2011 r. faktycznie przestało istnieć.

Powyższe ustalenie miało zasadnicze znaczenie dla przyjętego przez Sąd drugiej instancji rozstrzygnięcia. Likwidacja przedszkola publicznego pozwalała zatem na zastosowanie art. 20 Karty Nauczyciela przy rozwiązywaniu nauczycielskiego stosunku pracy z powódkami. Powołany wyżej przepis Karty Nauczyciela uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie – niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Komentowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym jak również zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1) oraz ustanawia jednakowy jego tryb (ust. 3 – 7). Sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2). Cel tego uregulowania jest więc taki sam jak 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.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), która – co wymaga podkreślenia – uchyla ochronę wynikającą między innymi z art. 41 k.p. tak w przypadku zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 2) - w okresie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na funkcjonalne podobieństwo obu tych ustaw wskazuje zresztą wprost ust. 2 art. 20

Karty Nauczyciela, przyznający nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę prawo do świadczeń określonych w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych. Daje to podstawę do sformułowania wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08 (OSNP 2010, nr 9-10, poz. 111). Stosownie do treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jego ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Przepis ten przewiduje „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie omawianego przepisu. Jest on powiązany z terminem opracowania przez dyrektora szkoły arkusza organizacji szkoły uwzględniającego szkolny plan nauczania, został więc określony w ten sposób także w interesie nauczycieli, zwiększając ich szanse na podjęcie pracy w innej szkole od początku roku szkolnego. Dokonywanie takich redukcji w drodze wypowiedzenia jest możliwe tylko raz do roku ze skutkiem rozwiązującym nauczycielskie stosunki pracy z końcem roku szkolnego (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Obiektywny brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć w kolejnym roku szkolnym wymusza i uzasadnia korzystanie przez dyrektorów szkół z kompetencji przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, tj. rozwiązywania stosunków pracy lub przenoszenia nauczycieli za ich zgodą w stan nieczynny, bez względu na zakazy wypowiedzania stosunków pracy, które nie obowiązują w okolicznościach wyczerpująco uregulowanych w art. 20 lub 22 Karty Nauczyciela (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06). Obecność lub nieobecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania wypowiedzeń nauczycielskich stosunków pracy z przyczyn wymuszających zwolnienia z pracy, określonych w art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, nie jest

usprawiedliwionym kryterium wyboru nauczycieli do zwolnienia z pracy, które miałyby zależeć wyłącznie od obecności lub nieobecności w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy (najpóźniej do końca maja danego roku kalendarzowego), ze względu na wymagany trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). W tym miejscu zaakcentować należy, że obrona przed wymuszonymi zwolnieniami z pracy z przyczyn określonych art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez korzystanie ze zwolnień lekarskich lub składanie wniosków o urlopy dla poratowania zdrowia na podstawie zaświadczeń lekarza pierwszego kontaktu, uzyskiwanych w okresie lub przed upływem możliwego jedynie z końcem roku szkolnego wypowiedzania nauczycielskich stosunków pracy, doprowadziłaby do paraliżu organizacji pracy szkół, zmuszonych do przywracania do pracy w pełnym rozmiarze obowiązkowych zajęć nauczycieli, którzy powoływaliby się na zakazy wypowiedzania stosunków pracy w okresach usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą lub korzystaniem z urlopów dla poratowania zdrowia. Takim nauczycielom szkoły i tak nie byłyby w stanie obiektywnie zapewnić pełnego zatrudnienia lub co najmniej nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć - ze względu na konieczne zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych lub zmian planów nauczania, wymuszających redukcję liczby godzin nauczania określonych przedmiotów i zmniejszenie stanu nauczycielskiego zatrudnienia. Ponadto zapłata nauczycielskiego wynagrodzenia za okresy, w których szkoły nie mają obiektywnych możliwości zapewnienia nauczycielom zajęć dydaktycznych, nie ma uzasadnionej podstawy prawnej ze względu na nieświadczenie pracy oraz naruszałaby dyscyplinę finansową budżetów samorządowych, z których takie wynagrodzenia są wypłacane. W niniejszej sprawie całkowita likwidacja przedszkola publicznego aż nadto wyżej wskazany problem uwydatnia.

Dokonując zestawienia art. 20 Karty Nauczyciela z art. 73 Karty Nauczyciela ustalającego prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia, a w konsekwencji także prawo nauczyciela do przywrócenia pełnej zdolności do pracy - przez powstrzymanie się od wykonywania obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie nie może naruszać ustawowego obowiązku dyrektora szkoły

dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły, wynikającego wprost z treści art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Rozwijając powyższe stanowisko podnieść należy, że na tle regulacji z art. 73 Karty Nauczyciela ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on indywidualnemu pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy. Z drugiej strony służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności do dalszego nauczania przez członka kadry pedagogicznej. Jeśli akcentować pierwszą z wymienionych funkcji, urlop dla poratowania zdrowia stanowi jednocześnie swoistą odpłatę za wykonaną już pracę i ma wymiar socjalny. Ocena roli urlopu dla poratowania zdrowia przedstawia się odmiennie z perspektywy pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, prawo do urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, a więc takiemu, który powróci do wykonywania obowiązków w szkole udzielającej tego urlopu. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma zapewnić przydatność nauczyciela do pracy w określonej placówce w przyszłości (np. zapobiec przyszłym absencjom chorobowym dezorganizującym proces kształcenia i wychowywania dzieci oraz młodzieży). Ostatecznie zatem urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest nie tylko w interesie nauczyciela, ale także i szkoły, która, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry nauczycielskiej w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek całkowitej likwidacji szkoły nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To zaś przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się, że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. Co więcej, przyjęcie poglądu, że art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przekreśla zezwolenie na rozwiązanie stosunku pracy w trybie jej art. 20 ust. 1 w rzeczywistości prowadzi do zachowania stosunku pracy nie tylko w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, ale i w dalszym okresie - z uwagi na uwarunkowania związane z dopuszczalnym terminem wypowiedzania nauczycielskich stosunków pracy. Również zatem względy aksjologiczne przemawiają za tym, że prawo podmiotowe pracownika (do przeprowadzenia zaleconego leczenia) nie może być chronione w

takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnianie nauczyciela mimo braku takiej potrzeby, związane z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Warto przy tym zauważyć, że sam ustawodawca nie zaakcentował nadrzędnego charakteru dobra chronionego art. 73 Karty Nauczyciela, choć nic nie stało na przeszkodzie, aby uczynił to w podobny sposób jak w odniesieniu do ochrony macierzyństwa. W tym bowiem przypadku ochrona stosunku pracy podczas korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego, wyrażająca się co do zasady zakazem wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, sformułowana została *expressis verbis* - odpowiednio w art. 177 k.p. i art. 186¹ k.p. Ta konstatacja wzmacnia argumentację, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie jest dobrem bezwzględnie chronionym w przypadku kolizji z inną wartością.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu drugiej instancji, że okres korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia kończył się w przypadku obu powódek w dniu 31 sierpnia 2011 r., co oznaczało, że w dniu 1 września 2011 r. pozwany T. W. nie przejmował powódek z prawem do urlopu dla poratowania zdrowia. Według art. 5 ust. 1 ustawy o systemie oświaty szkoła i placówka może być szkołą i placówką publiczną albo niepubliczną. Zgodnie z art. 82 tej ustawy szkoły i placówki niepubliczne mogą być zakładane przez osoby prawne i fizyczne po uzyskaniu wpisu do ewidencji prowadzonej przez kuratora oświaty właściwego dla siedziby zakładanej szkoły lub placówki (ust. 1). Zgłoszenie do ewidencji powinno zawierać między innymi określenie typu szkoły lub placówki oraz statut szkoły lub placówki (ust. 2). Stosownie zaś do art. 84 szkoła lub placówka niepubliczna działa na podstawie statutu nadanego przez osobę prowadzącą, który powinien w szczególności określać typ szkoły lub cel placówki oraz ich zadania. Jak z powyższych przepisów wynika, decyzja kuratora oświaty o wpisie danej szkoły lub placówki do ewidencji szkół i placówek niepublicznych nie jest decyzją arbitralną, lecz jest uzależniona od treści wniosku osoby prawnej lub fizycznej zakładającej daną szkołę lub placówkę, czyli od tego, co zawiera „zgłoszenie do ewidencji”, o którym stanowi art. 82 ust. 2 ustawy o systemie oświaty. Zaświadczenie o wpisie do ewidencji, które kurator oświaty (lub inne upoważnione do tego organy) doręcza następnie zgłaszającemu, jest już prostą

konsekwencją „zgłoszenia do ewidencji” i dotyczy takiego typu szkoły lub placówki, który został podany w zgłoszeniu do ewidencji (art. 82 ust. 3 ustawy). Wpisanie pozwanego Przedszkola „[...]” do ewidencji placówek niepublicznych, stosownie do art. 82 ust. 1-3 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, stworzyło określony stan prawny - między innymi w zakresie nawiązania stosunków pracy z przejętymi nauczycielami na podstawie przepisów prawa pracy. Z tych względów trafny jest wniosek Sądu drugiej instancji, że pozwany – T. W. – Niepubliczne Przedszkole „[...]” jest placówką niepubliczną, do której nie mają zastosowania przepisy Karty Nauczyciela, w tym także art. 73 przewidujący prawo nauczyciela do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia. Zasadnie Sąd drugiej instancji uznał, że przedszkole publiczne zostało zlikwidowane w trybie art. 59 ustawy o systemie oświaty z dniem 31 sierpnia 2011 r., a na jego majątku powstała nowa placówka o statusie niepublicznym. Przedmiotowe przekazanie majątku należy ocenić na podstawie przepisów o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę. Zgodnie z art. 231 § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z zastrzeżeniem przepisów § 5. Zgodnie z tym paragrafem pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Powyższy przepis wprowadza odmienną konstrukcję prawną niż zastosowana przez ustawodawcę w przypadku wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 3 k.p.). Milczenie pracownika nie może być uznane za przyjęcie oferty zatrudnienia na nowych warunkach. W praktyce art. 231 § 5 k.p. prowadzi do rozwiązania stosunku pracy w razie niezłożenia w zakreślonym przez nowego pracodawcę terminie oświadczenia o przyjęciu lub odrzuceniu oferty zatrudnienia na nowych warunkach u nowego pracodawcy. Niezgodnienie nowych warunków

pracy i płacy przez pracodawcę przejmującego zakład pracy od pracodawcy, u którego dotychczas byli zatrudnieni pracownicy świadczący pracę na innej podstawie aniżeli umowa o pracę, powoduje, że dotychczasowy stosunek pracy z tymi pracownikami rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mogą kontynuować zatrudnienie w tej formie u każdego nowego pracodawcy. Natomiast zatrudnienie na podstawie mianowania, powołania lub wyboru jest możliwe tylko u niektórych pracodawców. Stąd też, dla ochrony trwałości tych stosunków pracy został nałożony na pracodawcę obowiązek zaproponowania pracownikom zawarcia umowy o pracę. Mając powyższe na uwadze, zasadnym jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że umowy z powódkami uległy rozwiązaniu, skoro w dniu 1 września 2011 r. pozwany T. W. wysłał powódkom propozycje nawiązania umowy o pracę na nowych warunkach. Warunki te zostały przedstawione w załączonych projektach umów o pracę, powódki zostały poinformowane, że w terminie do dnia 10 września 2011 r. mogą złożyć oświadczenie o odmowie albo przyjęciu zaproponowanych warunków. Powódki otrzymały pisma pozwanego z 1 września 2011 r. w dniu 19 września 2011 r. i pisma te pozostawiły bez odpowiedzi, co w konsekwencji skutkowało ustaniem stosunków pracy powódek u nowego pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.