



Sygn. akt II PK 66/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 grudnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska - Marzec

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Gimnazjum Publicznemu w N.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 grudnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 25 października 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w T. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

K. K. od dnia 10 października 2011 r. do dnia 9 października 2012 r. korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. W dniu 31 maja 2012 r. powód otrzymał

pismo wypowiedające stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674), z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole.

Wyrokiem z dnia 25 października 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. w sprawie z powództwa K. K. przeciwko Gimnazjum Publicznemu w N., uznał wypowiedzenie stosunku pracy powoda za bezskuteczne. Podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji było ustalenie, że przepis art. 41 k.p.- ma zastosowanie również do nauczycieli mianowanych. Pozwany dokonał wypowiedzenia z powołaniem się na sytuację ujętą w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, gdy tymczasem jedynie w razie całkowitej likwidacji szkoły (art. 20 ust. 1 pkt 1 KN) możliwe stawało się wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy w okresie korzystania przez niego z urlopu dla poratowania zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAP 1997/7/113). Zachodziła zatem potrzeba udzielenia powodowi ochrony prawnej przewidzianej w przepisie art. 45 § 1 k.p., umożliwiającym w takiej sytuacji żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji apelację wniósł pozwany, wskazując na rozstrzygnięcie przedmiotowej kwestii przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 roku, I PZP 4/06 (OSNP 2007/7-8/89) w której orzekł, że: „w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela - nie stosuje się przepisu art. 41 kodeksu pracy”.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 25 października 2012 r., oddalił apelację pozwanego.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd negatywnie odniósł się do powołanego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego - nie uznając jego rozstrzygnięcia i stwierdził, że Sąd pierwszej instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie.

Skargę kasacyjną na powyższe rozstrzygnięcie wniósł pozwany - Gimnazjum Publiczne w N., zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, powołując w skardze naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie art. 20 i art. 91 c ustawy Karta Nauczyciela - poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy w T., że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma zastosowanie przepis art. 41 Kodeksu pracy, wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a tym samym przyjęcie, że przepisy Karty Nauczyciela dotyczące rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie zawierają zupełnej i wyczerpującej regulacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy, pomimo zastosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W skardze zarzucono także naruszenie przepisu art. 45 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że to na stronie pozwanej ciążył obowiązek podniesienia zarzutu dotyczącego niecelowości lub niemożliwości uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do niezastosowania powołanego przepisu, pomimo, że z materiału zgromadzonego w przedmiotowej sprawie w postaci dokumentów oraz z tez dowodowych zawnioskowanych świadków w niniejszej sprawie, w sposób jednoznaczny wynikała możliwość i celowość ustalenia przez Sąd zastosowania powyższej regulacji. Skarga oparta została także na drugiej podstawie (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego) tj. na naruszeniu przepisu art. 386 § 4 k.p.c. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w T. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia temu sądowi o kosztach procesu według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Art. 20 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.

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 zmiany organizacji 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 wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, sformułowana została *expressis verbis* - odpowiednio w art. 177 k.p. i art. 186<sup>1</sup> 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 powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska Sądu drugiej instancji, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma zastosowanie przepis art. 41 Kodeksu pracy, wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.