



Sygn. akt II PK 284/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. N.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum w G.

o przywrócenie do pracy i o ustalenie bezskuteczności przeniesienia w stan nieczynny,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 października 2015 r.,

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

z dnia 10 kwietnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód M. N. wystąpił przeciwko pozwanemu Publicznemu Gimnazjum w G. z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę, żądając uznania wypowiedzenia za niezasadne i przywrócenia go na dotychczasowe stanowisko. Jednocześnie wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Na rozprawie w dniu 4 września 2012 r. powód, wobec przeniesienia go w stan nieczynny, zmienił żądanie, domagając się uznania przeniesienia w stan nieczynny za bezskuteczne, a ewentualnie o nakazanie aby pozwany przywrócił go do pracy na podstawie art. 20 ust. 5 ustawy Karta nauczyciela wywodząc, że powstały możliwości zatrudnienia u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 4 września 2012 r., wydanym w sprawie [...], Sąd Rejonowy w Ś. uznał za bezskuteczne przeniesienie powoda w stan nieczynny. W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 20 lutego 2013 r. uchylił powyższe orzeczenie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Ś. wyrokiem z dnia 18 lipca 2013 r. powództwo oddalił i obciążył powoda kosztami postępowania w wysokości 60 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był jako nauczyciel wychowania fizycznego w pozwanym Gimnazjum. Poza powodem jako nauczycielka wychowania fizycznego zatrudniona była także M. Z. Oboje mieli identyczne kwalifikacje formalne i stopień awansu zawodowego. Żadne nie ma kwalifikacji umożliwiających nauczanie innego przedmiotu. Oboje natomiast korzystają z ochrony związkowej. W roku szkolnym 2011/2012 w szkole odbywało się 36 godzin wychowania fizycznego tygodniowo, a ponadto nauczyciele prowadzili po dwie godziny dodatkowych zajęć sportowych i godzinę wychowawczą. W kolejnym roku szkolnym liczba oddziałów w szkole zmniejszyła się o jeden, co spowodowało zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego o cztery tygodniowo. Ponadto dyrektor podjął decyzję o połączeniu w jednej z klas grupy dziewcząt i chłopców w jedną grupę koedukacyjną, co zmniejszyło liczbę godzin wychowania fizycznego o kolejne cztery tygodniowo. W perspektywie pozostało więc 28 godzin wychowania fizycznego tygodniowo. W kwietniu 2012 r. dyrektor szkoły zaproponował powodowi

zmniejszenie liczby godzin pracy do 12/18 etatu, na co powód nie wyraził zgody. Pismem z 25 maja 2012 r. pracodawca wypowiedział powodowi stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin oraz brak zgody powoda na ograniczenie etatu do 12/18. Wypowiedzenie zawierało także zastrzeżenie, że pozostanie bezskuteczne, jeżeli powód złoży w terminie 30 dni wnioski o przeniesienie w stan nieczynny. Pismem z 21 czerwca 2012 r. powód wniósł o przeniesienie go w nieczynny z dniem 1 września 2012 r., a 6 lipca 2012 r. dyrektor szkoły złożył oświadczenie o przeniesieniu.

Mając powyższe na uwadze Sąd pierwszej instancji zważył, że zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela wypowiedzenie jest bezskuteczne w wypadku złożenia przez nauczyciela w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, w szczególności z powodu zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wniosek taki powód złożył, a więc wypowiedzenie stało się bezskuteczne. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I PK 33/11, który w uzasadnieniu stwierdził, że w razie wypowiedzenia dokonanego w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nauczyciel może dochodzić roszczenia o przywrócenie do pracy. W tym wypadku okoliczności uzasadniające uwzględnienie tego roszczenia muszą być związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Natomiast zgodnie z prawem przeniesienie w stan nieczynny (na wniosek nauczyciela) powoduje bezskuteczność wypowiedzenia. W tej sytuacji nauczyciel może także dochodzić przywrócenia do pracy, ale w oparciu o inną podstawę prawną i z powołaniem się na okoliczności związane z przeniesieniem w stan nieczynny i wygaśnięciem stosunku pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód nie dokonał wyboru roszczenia, wnosząc jednocześnie o przywrócenie go do pracy w związku z bezprawnym wypowiedzeniem i o ustalenie bezskuteczności przeniesienia w stan nieczynny. Z uwagi jednak na złożenie przez powoda wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, orzekanie w przedmiocie zasadności

bezskutecznego z tą chwilą wypowiedzenia było zbędne, podobnie jak ocena zasadności wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od tego wypowiedzenia. W tej sytuacji Sąd Rejonowy badał jedynie zasadność przeniesienia powoda w stan nieczynny. Sąd uznał, że powód nie zakwestionował istnienia obiektywnych warunków uzasadniających przeprowadzenie przez dyrektora szkoły zmian organizacyjnych uniemożliwiających jego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin (a więc istnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela). Sąd Rejonowy uznał natomiast, że powód korzystał z ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Sąd stwierdził jednak, że przepis ten nie ma zastosowania do oceny prawidłowości przeniesienia powoda w stan nieczynny. Przeniesienie w stan nieczynny stanowi dodatkowe uprawnienie nauczycieli i nie jest tożsame z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ogólnych. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić wyłącznie na jego wniosek i jest to wystarczająca gwarancja jego praw, a zwracanie się w takiej sytuacji do organizacji związkowej o zgodę na czynność wnioskowaną przez samego pracownika oznaczałoby pozbawienie go autonomii woli. Nie sposób uznać, aby było to celem racjonalnego ustawodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można również uwzględnić żądania przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Stanowisko swoje Sąd pierwszej instancji uzasadnił tym, że przepis ten statuuje obowiązek dyrektora szkoły przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Przepis ten dotyczy okresu, w którym stan nieczynny trwa, a w czasie jego trwania powstały warunki do zatrudnienia. W wypadku powoda okres

pozostawania w stanie nieczynnym upłynął z końcem lutego 2013 r., a więc jeszcze przed sformułowaniem przez profesjonalnego pełnomocnika omawianego żądania w piśmie procesowym i przywrócenie powoda do pracy na podstawie tego przepisu było niemożliwe.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, wydanym na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Ponadto, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 90 zł tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Sąd stwierdził, że poza sporem było, iż powód korzystał z ochrony przewidzianej przez ten przepis. Został bowiem imiennie wskazany jako osoba uprawniona do reprezentowania związku i na wszelkie czynności wymienione w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w tym na przeniesienie w stan nieczynny, pozwany winien mieć zgodę Zarządu Oddziału ZNP. Tymczasem Zarząd Oddziału nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi i nawet nie był pytany o zgodę na jego przeniesienie w stan nieczynny. Wbrew twierdzeniom Sądu pierwszej instancji, art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie do oceny prawidłowości przeniesienia powoda na jego wniosek w stan nieczynny. Przeniesienie takie może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W art. 31 ustawy o związkach zawodowych wyrażona została szczególna ochrona funkcyjnego działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy, a także przed zmianą na niekorzyść warunków jego zatrudnienia (pracy i płacy). Ponieważ nie było sporne, że powoda z racji pełnionej funkcji związkowej dotyczy ochrona wynikająca z przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca miał obowiązek uzyskania zgody zarządu na przeniesienie go w stan nieczynny. Ponieważ w wypadku powoda, stosunek pracy wygasł z uwagi na upływ okresu stanu nieczynnego, należało przywrócić go do pracy na poprzednich warunkach.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości, przy uwzględnieniu kosztów

postępowania kasacyjnego. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik, tj. art. 386 § 6 k.p.c., oraz naruszenie prawa materialnego - art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niewłaściwe zastosowanie. W uzasadnieniu skargi pełnomocnik strony skarżącej wskazał między innymi, że Sąd drugiej instancji przyjął założenie, iż nauczyciel mianowany, będący działaczem związku zawodowego, w swej decyzji o przeniesieniu w stan nieczynny jest niesuwerenny. Z takim rozumieniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 5c Karty Nauczyciela nie można się zgodzić, ponieważ nauczyciel mianowany ma prawo wyboru, czy przystać na rozwiązanie z nim stosunku pracy przez wypowiedzenie, czy złożyć oświadczenie o przeniesieniu w stan nieczynny. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c., skarżący wskazał, że w wyroku z 20 lutego 2013 r. (... 151/12) Sąd Okręgowy wypowiedział się w dwóch kwestiach: ściśle proceduralnej, naruszenia art. 193 k.p.c. i z zakresu prawa materialnego, co do skuteczności przeniesienia w stan nieczynny. Sąd Rejonowy w Ś. wykonał wskazania, co znalazło wyraz w wyroku z 18 lipca 2013 r. (... 106/13). Natomiast wyrok Sądu Okręgowego z 10 kwietnia 2014 r. (... 116/13), wydany w toku ponownego rozpoznawania sprawy, uchybia art. 386 § 6 k.p.c., bowiem Sąd odwoławczy skupił się na zupełnie innym jej elemencie niż rok wcześniej, tj. na ocenie art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, nie biorąc pod uwagę, czy Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykonał wskazania zawarte w poprzednio wydanym orzeczeniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887 ze zm.), dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu

pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa (art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela).

Z kolei art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zgodnie z art. 32 ust. 2, ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Jak wynika z art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela, przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić wyłącznie na wniosek nauczyciela. Wniosek ten jest oświadczeniem woli pracownika wywołującym wskazane w przepisach skutki prawne (zmianę w stosunkach prawnych). Przede wszystkim jego zgłoszenie (złożenie oświadczenia) przed dokonaniem wypowiedzenia, co może nastąpić, gdy dyrektor poinformował nauczyciela o tej możliwości z wyprzedzeniem, pociąga za sobą niedopuszczalność wypowiedzenia, a złożenie wniosku w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia, co z reguły ma miejsce, gdy informację o tej możliwości pracodawca przedstawił łącznie z oświadczeniem o wypowiedzeniu, prowadzi do bezskuteczności wypowiedzenia. Poza tym, zgodnie z art. 20 ust. 5c - 8 Karty Nauczyciela: (-) wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych, (-) nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, o których mowa w art. 54, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, (-) dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do

pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, a odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy, (-) w wypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania w tej samej lub w innej szkole, nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym może, na swój wniosek lub na wniosek dyrektora szkoły, podjąć pracę zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami w niepełnym lub w pełnym wymiarze zajęć, jednak na okres nie dłuższy niż okres stanu nieczynnego. Z tytułu wykonywania takiej pracy nauczycielowi przysługuje odpowiednie do wymiaru zajęć wynagrodzenie, niezależnie od pobieranego wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym.

W świetle tego co powiedziano, złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny jest aktem wyrażającym wolę nauczyciela ukształtowania jego sytuacji prawnej (a przez to także sytuacji prawnej pracodawcy), a zatem aktem świadomie zmierzającym do wywołania wyżej opisanych skutków prawnych. Co istotne, złożenie wniosku jest też aktem zgody nauczyciela na przeniesienie w stan nieczynny na warunkach wskazanych w przepisach, w tym zgody na to, że stosunek pracy wygaśnie w ustawowym terminie. Z kolei przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny przez dyrektora szkoły jest konsekwencją złożenia przedmiotowego wniosku, który w kategoriach prawnych jest dobrowolnym wyborem pracownika. W tej sytuacji, pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym pracodawca powinien przed złożeniem oświadczenia o przeniesieniu pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony unormowanej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uzyskać zgodę reprezentującej pracownika organizacji związkowej, nie może zostać zaakceptowany. Skutkiem braku zgody organizacji związkowej na przeniesienie pracownika w stan nieczynny byłoby bowiem, niemające oparcia w przepisach ustawy, cofnięcie przez osobę trzecią jednostronnego oświadczenia woli pracownika wyrażonego we wniosku o przeniesienie. Trafnie więc wskazał Sąd pierwszej instancji, że zwracanie się w



takiej sytuacji do organizacji związkowej o zgodę na czynność wnioskowaną przez samego pracownika naruszałoby jego autonomię woli. Dla porządku należy dodać, że w wyrokach z dnia 26 września 2000 r., I PKN 52/00 (OSNP 2002 nr 9, poz. 204) i 24 stycznia 2002 r., I PKN 835/00 (Prawo Pracy 2002 nr 9, s. 34) Sąd Najwyższy uznał, że przeniesienie przez pracodawcę nauczyciela będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w stan nieczynny może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Orzeczenia te nie mogą być jednak pomocne w nin. sprawie. Zostały bowiem wydane w odniesieniu do stanów faktycznych, do których miał zastosowanie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od 6 czerwca 1997 r. do 6 kwietnia 2000 r., który w tym okresie bogatej historii tego artykułu stanowił, że „W razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły przenosi nauczyciela w stan nieczynny lub, na wniosek nauczyciela, rozwiązuje z nim stosunek pracy (...)”.

Z powyższych względów przedstawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych należy uznać za uzasadniony.

Nietrafny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. Należy wskazać, że Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy ma prawo i obowiązek rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny w zakresie, w jakim nie jest związany oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania zawartymi w uzasadnieniu poprzedniego wyroku tego sądu uchylającym wyrok sądu pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd odwoławczy tej zasady nie naruszył, bowiem uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego z 20 lutego 2013 r. (... 151/12) nie zawierało ocen lub wskazówek dotyczących stosowania lub wykładni art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.

eb