

Sygn. VPa 214/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Beata Grabiszewska (spr.)

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Ś.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w Ż.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół (...) w Ż.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 22 października 2013r. sygn. IV P 101/13

zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1 (pierwszym) i 2 (drugim) i oddala powództwo.

Sygn. akt V Pa 214/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 3 czerwca 2013 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w Ż. powódka B. Ś. wносиła o:

- uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 29 maja 2013 roku;
- zobowiązanie pozwanego do dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia sprawy;
- wydanie wyroku zaocznego w sytuacji opisanej w art. 339 kpc.

Na rozprawie w dniu 8 października 2013 roku pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie w ten sposób, że domagał się przywrócenia powódki do pracy z dniem 1 września 2013 roku oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za miesiąc wrzesień i październik 2013 roku w kwocie 8083,40 zł.

Wyrokiem z dnia 22 października 2013 roku Sąd Rejonowy

w R. przywrócił powódkę B. Ś. z dniem 1 września 2013 roku do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w Ż. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na jej rzecz kwotę 8.083,40 zł tytułem

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 września 2013 roku do 31 października 2013 roku, płatną pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanym Zespole.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka B. Ś. była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w pozwanym Zespole Szkół (...) wŻ.

- od dnia 1 września 1995 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy,

- od dnia 1 września 2010 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku w wymiarze 13/18,

- od dnia 1 września 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku w wymiarze 9/18,

- od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 28 sierpnia 2006 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego z uprawnieniami do nauczania matematyki, fizyki, wychowania fizycznego i przysposobienia obronnego.

W 2012 roku rozpoczął się proces likwidacji pozwanego Zespołu Szkół (...) w Ż.. W roku szkolnym 2013/2014 prowadzona jest tylko jedna klasa III i jest to ostatnia klasa likwidowanego zespołu szkół.

W projekcie planu organizacyjnego roku szkolnego 2013/2014 dla powódki przewidziane zostały 3 godziny wychowania fizycznego, których objęcia powódka odmówiła. Nauczanie przedmiotów ogólnych, których powódka uczyła wcześniej zakończyło się na poziomie klasy II.

Pismem z dnia 23 maja 2013 roku dyrektor pozwanego zespołu zawiadomił Związek (...) Oddział w R. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela tj. zmian organizacyjnych w szkole powodujących zmniejszenie liczby oddziałów przy jednoczesnym braku możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, a nawet w warunkach ograniczenia zatrudnienia do 1/2 etatu oraz braku możliwości uzupełnienia obowiązkowego wymiaru godzin w innej placówce oświatowej.

Następnie w piśmie z dnia 24 maja 2013 roku Zarząd Oddziału (...) w R. zawiadomił dyrektora pozwanego zespołu o tym, że powódka pełni funkcję społecznego inspektora pracy i w związku z tym nie zgadza się na planowane wypowiedzenie stosunku pracy. W dniu 29 maja 2013 roku dyrektor pozwanego zespołu doręczyła powódce wypowiedzenie stosunku pracy z powodu częściowej likwidacji szkoły na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Powódka od 2009 roku w pozwanym zespole szkół pełni funkcję społecznego inspektora pracy. Wynagrodzenie powódki za miesiące: wrzesień i października 2013 roku wyniosło kwotę 8.083,40 złotych.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w całości.

Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd wskazał, że w pozwanym zespole doszło do zmian organizacyjnych z powodu zmniejszenia się liczby oddziałów, które sprawiły, iż w roku szkolnym 2013/2014 zabrakło godzin dydaktycznych z przedmiotów nauczanych przez powódkę w roku szkolnym 2012/2013.

W konsekwencji zrodziła się konieczność rozwiązania stosunku pracy

z powódką na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.

Powódka od 2009 roku pełniła w pozwanym zespole szkół funkcję społecznego inspektora pracy. Dalej Sąd powołał się na treść przepisu art. 13.1. Ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983r. (Dz.U. Nr 35, poz. 163), z którego wynika, iż zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał żądanie powódki w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za uzasadnione, znajdujące oparcie w przepisach art. 45 § 1 kp i art. 47 kp w zw. z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana zarzucając: naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 41¹ kp w związku z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie dokonane powódce w warunkach ogłoszonej likwidacji zakładu naruszało przepis art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy i że do stanu faktycznego sprawy nie miał zastosowania przepis art. 41¹ kp.

Wskazując na powyższy zarzut strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył, co następuje :

Apelacja pozwanego jest uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia.

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 1. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. jedn. - Dz. U. z 2014r., poz. 191) dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Powyższy przepis uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązywania stosunku pracy 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. Cytowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jak również zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1). W ust. 3-7 ustanawia jednakowy tryb rozwiązania stosunku pracy, a sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2).

Wzajemne relacje regulacji zawartej w art. 20 Karty Nauczyciela, dotyczącej rozwiązania stosunku pracy i przepisów kodeksowych regulujących tę kwestię były przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego, w których początkowo prezentowane były rozbieżne stanowiska.

Po zmianie treści art. 20 Karty Nauczyciela wprowadzonej ustawą z dnia 14 czerwca 1996 roku Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał pogląd, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna (por. wyroki: z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Prawo Pracy 2003 nr 12, s. 35, z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34)

W wyroku z dnia 21 października 2013 r. wydanym w sprawie II PK 2/13 (opubl.: LEX nr 1399910) Sąd Najwyższy stanął jednoznacznie na stanowisku, że artykuł 20 ustawy z 1982 r. - Karta 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. Przepis art. 20 Karty Nauczyciela zawiera regulacje wyczerpujące i zupełne dotyczące przyczyn oraz trybu rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami, w tym mianowanymi. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia całość uregulowań zawartych w powołanym przepisie. Przypomnieć należy, że okoliczności w nim wskazane wymuszają rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wymienionych w ust. 1 w określonym terminie, tylko raz w roku. Co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (ust. 3). Także wprowadzenie w ust. 5a obowiązku konsultacji z organizacją związkową rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela wskazuje, że regulacja dotycząca ustania stosunku pracy nauczyciela mianowanego zawarta w Karcie Nauczyciela jest wyczerpująca (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2013 r., II PK 22/13).

W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy odnosił się także do zakazów wypowiedzania stosunków pracy w kontekście regulacji zawartych w art. 20 Karty Nauczyciela. W wyroku z dnia 21 lutego 2012 roku (I PKN 963/00, Prok.i Pr.-wkl. 2002/11/41) dopuścił możliwość przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny z przyczyn określonych w art. 20 Karty Nauczyciela z pominięciem zastosowania przepisu art. 177 kp. Wyrok ten dotyczył kwestii związanej z ochroną trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży. Orzeczenie wprawdzie nie odnosiło się do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jednakże nie można pominąć faktu, iż konsekwencją przeniesienia w stan nieczynny jest ustanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyłączył spod ochrony przewidzianej w art. 177 kp nauczycielkę w ciąży.

Z kolei w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 roku (I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem

z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy. W uzasadnieniu uchwały wskazał, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania lub zamiany stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, a przepis art. 41 kp nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Podkreślił przy tym, że Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2013 roku, wydanym w sprawie II PK 66/13 (opubl.: LEX nr 1412615).

W uzasadnieniu wyroku z dnia 21 października 2013 roku (II PK 22/13) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „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. także uzasadnienie wyroku z dnia 4 grudnia 2013 roku, II PK 66/13).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż powódka była nauczycielem dyplomowanym. Z pozwanym łączyła ją umowa o pracę. Równocześnie została mianowana na stanowisko nauczyciela

aktem mianowania z dnia 26 czerwca 1996 roku. Pełniła także funkcję społecznego inspektora pracy. Pozwany pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy z powodu częściowej likwidacji szkoły na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Zachował tryb konsultacji, określony w ust. 5a i przed dokonaniem wypowiedzenia zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a organizacja związkowa nie wyraziła na to zgody.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest, że w 2012 roku rozpoczął się proces likwidacji szkół wchodzących w skład pozwanego Zespołu Szkół (...) w Ż.. Likwidacja ostatniej ze szkół ma nastąpić z dniem 31 sierpnia 2014 roku.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że zaistniał obiektywny brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć w kolejnym roku szkolnym, co uzasadniało skorzystanie przez dyrektora pozwanego zespołu z kompetencji przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy ocenił przy tym, iż pomimo zaistnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powódką na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, powództwo jest uzasadnione, ponieważ powódka, jako społeczny inspektor pracy, podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Regulacja dotycząca ochrony społecznego inspektora pracy przed rozwiązaniem stosunku pracy zawarta jest w art. 13 ust 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 1983r., Nr 35, poz. 163 ze zm.) który stanowi, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy (ust. 2). Zakład pracy nie może także wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy. Wskazane przepisy ust. 1 - 3 stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie podziela jednak stanowiska Sądu I instancji, że powódka podlega ochronie na podstawie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Na akceptację zasługuje bowiem stanowisko Sądu Najwyższego, że przepis art. 20 Karty Nauczyciela zawiera regulacje wyczerpujące i zupełne, dotyczące przyczyn oraz trybu rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami, w tym mianowanymi, a także stanowisko, że brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć w kolejnym roku szkolnym uzasadnia rozwiązywanie stosunków pracy, bez względu na zakazy wypowiedzania stosunków pracy, które nie obowiązują w okolicznościach wyczerpująco uregulowanych w art. 20 lub 22 Karty Nauczyciela.

Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie podlega ochronie na podstawie przepisu art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Przyjęcie przeciwnego poglądu skutkowałoby tym, że nawet po zakończeniu procesu likwidacji pozwanego, nie można byłoby rozwiązać z powódką stosunku pracy, gdyż nadal jeszcze przez okres jednego roku po wygaśnięciu mandatu społecznego inspektora pracy, podlegałaby ochronie. Przy tym nie istniałby już podmiot uprawniony do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej jest uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku, choć z innych przyczyn, niż w niej wskazane. Sąd Okręgowy nie podziela bowiem zarzutu naruszenia prawa materialnego poprzez nie zastosowanie przepisu art. 41¹ kp.

W przedmiotowej sprawie, z uwagi na kompleksowe i zupełne uregulowanie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, zawarte w art. 20 Karty Nauczyciela (o czym mowa we wcześniejszych rozważaniach), przepis ten nie ma w ogóle zastosowania.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok.