

Sygn. akt VII Pa 34/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Ewa Gulska

Sędziowie: SO Grażyna Cichosz (spr.), SR del do SO Irena Grymuza Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Domowi (...)w L.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 października 2014 r., sygn. akt VII P 1477/13

1. apelację oddala;
2. nie obciąża powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 34/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 października 2014 roku sygn. akt VII P 1477/13 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie w sprawie z powództwa M. M. przeciwko Domowi (...) w L. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, oddalił powództwo a nieuiszczoną opłatę przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka M. M. została zatrudniona w Domu (...) w L. będącym publiczną placówką opiekuńczo – wychowawczą typu socjalizacyjnego z miejscami interwencyjnymi prowadzoną przez Miasto L. w formie jednostki budżetowej począwszy od 1 października 1992 roku w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony jako wychowawca.

W dniu 17 września 2013 roku dyrektor pozwanego Domu (...) pisemnie poinformował powódkę o zmianie warunków zawartej umowy o pracę następującej z dniem 1 stycznia 2014 roku. Zgodnie z tym pismem zmiana warunków zatrudnienia była determinowana zmianą stanu prawnego dotyczącego nauczycieli zatrudnianych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych w zakresie stosowania do ich sytuacji prawnej przepisów Karty Nauczyciela. Z dniem 1 stycznia 2014 roku w miejsce dotychczasowych przepisów miały mieć zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. W związku z tym pracodawca wskazał M. M. nowe warunki pracy i płacy – tj. stanowisko, dobową i tygodniową normę czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, warunki dotyczące wynagrodzenia, tj. terminu jego płatności i wysokości wraz ze stawką zaszerogowania.

Wynagrodzenie za pracę M. M. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło(...) złotych. Zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy do końca 2013 roku w skład wynagrodzenia powódki wchodziło wynagrodzenie zasadnicze (...)(przy czym był to składnik zmienny w zależności od ilości przepracowanych godzin nocnych w danym miesiącu). Powódce nie przysługiwał już dodatek za warunki pracy i motywacyjny.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne i jako takie je oddalił.

Sąd wskazał, że z dniem 1 stycznia 2012 r. doszło do zmiany ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, przez art. 204 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 149, poz. 887). Na skutek owej nowelizacji został uchylony ust. 1a w art. 1 Karty Nauczyciela, co oznaczało wyłączenie nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych i ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych z zakresu podmiotowego obowiązywania Karty Nauczyciela. Na podstawie przepisów przejściowych zawartych w art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2013 r., poz. 135) przepisy Karty Nauczyciela były jeszcze stosowane przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie tej ustawy w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych dotychczas w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych wsparcia dziennego i w publicznych całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu interwencyjnego. Z dniem 1 stycznia 2014 roku, czyli po upływie powyższego okresu, wymienione osoby utraciły status nauczyciela i zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.).

Powyższe oznacza, że powódka z dniem 1 stycznia 2014 r. utraciła status nauczyciela, do którego mają zastosowanie przepisy ustawy – Karta Nauczyciela, a stała się pracownikiem samorządowym w rozumieniu przywołanej wyżej pragmatyki pracowniczej tj. ustawy o pracownikach samorządowych.

Sąd podniósł, że powódka nie ma racji prowadząc dywagacje na temat umiejscowienia nauczycieli w grupie pracowników samorządowych. Oczywiście sensu largo można stwierdzić, że nauczyciele są pracownikami samorządowymi w tym sensie, że są zatrudniani przez jednostki, dla których organami prowadzącymi są organy samorządu terytorialnego. Nie zmienia to jednak faktu, że pozostają oni w zakresie podmiotowym obowiązywania określonej pragmatyki pracowniczej, która sama określa przynależność do pewnego kręgu podmiotów objętego przepisami danej pragmatyki. Skoro przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie wymieniają, stanowiąc o zakresie podmiotowym działania ustawy, że pracownicy jednostek takich jak jednostka pozwana jej podlegają, a przepis ustawy, która ustanawia instytucję pieczy zastępczej wyraźnie zalicza ich do pracowników, do których stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, to nie ma możliwości przyznania statusu nauczycielskiego wbrew woli ustawodawcy. Poza sprawą pozostaje konstatacja, czy ustawodawca prawidłowo określił status pracowniczy osób takich jak powódka.

Na podstawie art. 29 § 3² k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek informacyjny względem każdego pracownika o zmianie warunków zatrudnienia, także pozaumownych, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu, nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

Z zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy wynika, że zmiana jego treści nie może zostać dokonana jednostronnie przez pracodawcę. Celem i skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest natomiast przekształcenie treści stosunku pracy (art. 42 k.p.).

W doktrynie podnosi się, że wejście w życie, zmiana lub uchylenie ustawy może powodować automatyczną zmianę treści stosunku pracy lub wywoływać inny skutek. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być – co do zasady – przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika. W takim wypadku wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane. Wynika to z koncepcji bezpośredniego działania ustawy (por. Komentarz do art. 42 Kodeksu pracy, K. Jaśkowski). Powyższy pogląd podzielił również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia

2009 roku (II PK 277/08), w którym wskazał, że zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli, nawet wówczas, gdy zmiana ta następuje na niekorzyść pracownika. Wyjątkiem w tym zakresie jest sytuacja, w której strony zgodnie wyłączyły te przepisy (co może nastąpić wyłącznie w odniesieniu do przepisów o charakterze względnie obowiązującym) lub przyjęły skutki korzystniejsze dla pracownika niż te określone w przepisach bezwzględnie obowiązujących, co jednak nie zachodzi na gruncie niniejszej sprawy. Uprzednio, w odniesieniu do stosunku pracy sędziego, w tym samym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 1998 roku, I PKN 175/98 (niepubl.).

Sąd wskazał, że w realiach spornej sprawy treść stosunku pracy M. M. była regulowana w zarówno w samej umowie o pracę, jak i doprecyzowana szczególnymi przepisami prawa. W tym ostatnim zakresie treść stosunku pracy uległa zmianie z woli samego ustawodawcy. Przedmiotowa zmiana warunków zatrudnienia powódki nastąpiła jedynie w granicach wynikających wprost ze zmiany statusu z nauczycielskiego na status pracownika samorządowego, bez zmiany tych warunków, które wynikają z umowy między pracodawcą i pracownikiem. Skoro sporna modyfikacja nastąpiła w granicach i w zakresie wskazanym przez ustawę nowelizującą (a nie w granicach i zakresie umowy o pracę ukształtowanej przez strony na mocy ich oświadczeń woli), to pracodawca był zobowiązany jedynie do poinformowania pracownika, że ulegają zmianie jego warunki pracy i płacy w rybie art. 29 § 3² k.p. Pracodawca działał bowiem w zakresie narzuconym przez ustawę zobowiązującą go do zmiany dotychczasowego statusu nauczycielskiego na status pracownika samorządowego, nie składał zaś własnych oświadczeń woli. Dopiero wówczas, gdyby pracodawca dokonał modyfikacji warunków pracy, które z woli stron zostały odmiennie uregulowane w treści umowy niż przepisach prawa, koniecznym byłoby dokonanie wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia porozumienia zmieniającego.

Podsumowując, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż pozwany nie wypowiedział powódce warunków pracy i płacy. Skutkiem zmiany pragmatyki służbowej (stanu prawnego) była zmiana treści umowy o pracę M. M., która nastąpiła z mocy samego prawa bez względu na zamiar i wolę stron stosunku pracy. Dostosowanie treści umowy o pracę do nowego stanu prawnego, które miało miejsce na kanwie niniejszej sprawy, nie może być kwalifikowane jako wypowiedzenie zmieniające w rozumieniu art. 42 k.p. W tym stanie rzeczy uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy nie mogło nastąpić, bowiem wobec powódki nie dokonano wypowiedzenia zmieniającego te warunki. Nawet jednak, gdyby tak się stało, to uwzględnienie żądań powódki byłoby i tak niezasadne z uwagi na prawidłowy tok postępowania pracodawcy i wolę samego ustawodawcy jeśli chodzi o uregulowanie treści stosunku pracy, w tym statusu, pracowników zatrudnionych na takim jak powódka stanowisku.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadniono art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DZ. U. z 2014 r., poz. 1025).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w zakresie oddalający powództwo i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Wskazała, że art. 18 k.p. winien mieć zastosowanie w jej przypadku, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W jej ocenie zmiana warunków zatrudnienia winna być dokonana w trybie art. 42 k.p., czyli w trybie wypowiedzenia zmieniającego. De facto pogorszenie warunków zatrudnienia zmianą ustawy jest sprzeczne z zasadami demokratycznego państwa prawa: nie działania prawa wstecz i ochrony praw słusznie nabytych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, w wyniku, którego ustalił stan faktyczny, poddany następnie rzetelnej i wszechstronnej ocenie prawnej, czemu dał wyraz w wyczerpującym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ponieważ zaś Sąd Okręgowy w pełni podzielna ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i aprobuje ich ocenę

prawną, nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Brak jest w sprawie podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.), w razie nierozpoznania istoty sprawy albo też, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych okoliczności nie zachodzi, a nawet sam apelujący nie uzasadnia ziszczenia się przesłanek uchylenia zaskarżonego wyroku.

Trafnie Sąd Rejonowy wskazał, że z dniem 1 stycznia 2012 r. doszło do zmiany ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, przez art. 204 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Zmiana ta spowodowała, że został uchylony ust. 1a w art. 1 Karty Nauczyciela, co oznaczało wyłączenie nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych i ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych z zakresu podmiotowego obowiązywania Karty Nauczyciela.

Należy za Sądem Rejonowym powtórzyć, że treść stosunku pracy powódki uległa zmianie z woli samego ustawodawcy a to oznacza, że modyfikacja nastąpiła w granicach i w zakresie wskazanym przez ustawę nowelizującą. Powyższe oznacza, że pozwany pracodawca działał w zakresie narzuconym przez ustawę zobowiązującą go do zmiany dotychczasowego statusu nauczycielskiego na status pracownika samorządowego. Pracodawca nie składał własnych oświadczeń woli, zaś pismo, które powódka zakwestionowała stanowi jedynie informację o nowych warunkach pracy i płacy w trybie art. 29 § 3² k.p.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego że wejście w życie, zmiana lub uchylenie ustawy może powodować automatyczną zmianę treści stosunku pracy lub wywoływać inny skutek. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być – co do zasady – przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika. W takim wypadku wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane.

Bezzasadny jest zarzut apelacji naruszenia art. 18 k.p. Powódka podnosi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W jej ocenie zmiana warunków zatrudnienia winna być dokonana w trybie art. 42 k.p., czyli w trybie wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Okręgowego powódka zdaje się nie zauważać, że nowe postanowienia jej umowy są zgodne z prawem obowiązującym, po zmianie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, przez art. 204 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

W wyniku zmiany przepisów powódka została wyłączona z zakresu podmiotowego obowiązywania Karty Nauczyciela. Z dniem 1 stycznia 2014 roku powódka utraciła status nauczyciela i stała się pracownikiem samorządowym w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że zachowanie pozwanego pracodawcy było prawidłowe, a żądanie powódki dokonania wypowiedzenia zmieniającego pozbawione podstaw prawnych. Niezależnie od tego należy podkreślić, iż Sąd nie jest uprawniony do zobowiązania pracodawcy złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym.

Nie ulega wątpliwości Sądu Okręgowego, iż zarzuty apelacji nie podważają w skuteczny sposób dokonanej przez Sąd I instancji oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i jego oceny. Wbrew twierdzeniom skarżącej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny sytuacji pracowniczej powódki.

W tym stanie rzeczy, ponieważ wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, apelację należało oddalić.

Mając powyższe na względzie, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.