

Sygn. akt III AUa 1043/14

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 stycznia 2015 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Hejwowska
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja SA Małgorzata Rokicka - Radoniewicz (spr.)
Protokolant: protokolant sądowy Katarzyna Sugier	

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2015 r. w Lublinie

sprawy E. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o świadczenie kompensacyjne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 20 października 2014 r. sygn. akt VII U 1482/14

**oddala apelację.**

III AUa 1043/14

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 maja 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił E. D. prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2009 r., Nr 153, poz. 1227 ze zm.) oraz ustawy z dnia 22 maja 2009r o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych ( Dz. U nr 97, poz 800 ze zm)., ponieważ zdaniem organu rentowego wnioskodawczyni nie rozwiązała stosunku pracy zgodnie z art.20 ust 1, 5 c i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r- Karta Nauczyciela.

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie wniosła E. D., domagając się jej zmiany i przyznania świadczenia.

Wyrokiem z dnia 20 października 2014 roku Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał E. D. prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od dnia 5 maja 2014 roku.

Sąd Okręgowy ustalił, że E. D. urodzona (...) w dniu 5 maja 2014 roku złożyła wniosek o świadczenie kompensacyjne. Do wniosku dołączyła m.in. świadectwo pracy z dnia 5.05.2014 r. wystawione przez Szkołę Podstawową Nr (...) im. (...) J. T. w L., wskazujące, że w okresie od 1.03.2014 r do 30.04.2014 r była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 13/26 godzin dydaktycznych jako wychowawca świetlicy i umowa została rozwiązana na podstawie art.30§1 pkt 2 kodeksu pracy tj. na wniosek nauczyciela zgodnie z Kartą Nauczyciela.

Organ rentowy w oparciu o przedłożone dokumenty ustalił dla wnioskodawczynie staż pracy w wymiarze 34 lat, 8 miesięcy i 8 dni okresów ubezpieczenia, w tym co najmniej 20 letni okres pracy nauczycielskiej. Organ rentowy nie uwzględnił świadectwa pracy z ostatniego miejsca zatrudnienia, podnosząc, że umowa o pracę nie została rozwiązana w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela i wydał zaskarżoną decyzję.

Wnioskodawczynie E. D. jest nauczycielem dyplomowanym i w dniu 28 lutego 2014r zawarła ze Szkołą Podstawową Nr (...) im. (...) J. T. w L. umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2014r do 30 kwietnia 2014r na stanowisku wychowawcy świetlicy w niepełnym wymiarze czasu pracy 0.50 etatu tj. 13/26 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu. W dniu 14 kwietnia 2014r skierowała do dyrektora szkoły podanie o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 40 kwietnia 2014 .r na mocy porozumienia stron. Umowa o pracę pomiędzy stronami została rozwiązana zgodnie z wnioskiem E. D. z dniem 30 kwietnia 2014 r. na mocy porozumienia stron. Pracodawca w dniu 5 maja 2014r wydał wnioskodawczynie świadectwo pracy, wskazując w nim jako podstawę rozwiązania umowy – art.30§1pkt2 kodeksu Pracy- na wniosek nauczyciela.

Sąd Okręgowy wskazał, że stan faktyczny nie był sporny, natomiast sporna była interpretacja przepisów ustawy z dnia 22 maja 2009r o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych ( Dz. U nr 97, poz 800 ze zm).

Zgodnie z art. 3 i 4 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego mają nauczyciele zatrudnieni w publicznych i niepublicznych przedszkolach, szkołach publicznych i niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych oraz publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i placówkach w rozumieniu art. 2 pkt 5 i 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), którzy spełniają łącznie następujące warunki:

1) osiągnęli wymagany wiek;

2) posiadają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227) – wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w wyżej wymienionych jednostkach, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć;

3) rozwiązali stosunek pracy, przy czym świadczenie przysługuje również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.5)). tj.

1) w wyniku całkowitej likwidacji szkoły następuje rozwiązanie z nauczycielem stosunek pracy;

2) w wyniku 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 następuje rozwiązanie z nauczycielem stosunek pracy,

3) stosunek pracy nauczyciela wygasa z upływem 6-miesięcznego pozostawania w stanie nieczynnym;

4) stosunek pracy nauczyciela wygasa przed upływem okresu stanu nieczynnego na skutek odmowy przez nauczyciela podjęcia 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.

Bezsporne jest, że wnioskodawczyni posiada ponad 30 letni okres ubezpieczenia, w tym co najmniej przez 20 lat wykonywała pracę nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Ostatni stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron na wniosek wnioskodawczyni.

Zdaniem Sądu Okręgowego organ rentowy odmawiając wnioskodawczyni prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego błędnie interpretuje zapis art.4 ust 1 pkt 3 twierząc, że stosunek pracy powinien być rozwiązany w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela tj. w oparciu o art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy. Brzmienie art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy wskazuje na to, że stosunku pracy powinien zostać rozwiązany z inicjatywy nauczyciela, tj. na jego wniosek. Do rozwiązania stosunku pracy nie musi jednak dojść w następstwie dokonanego przez nauczyciela wypowiedzenia. Stosunek pracy z inicjatywy nauczyciela może również zostać rozwiązany za porozumieniem stron.

Sąd Okręgowy wskazał, że ustawodawca używając sformułowania "rozwiązali stosunek pracy" (zamiast np. "rozwiązano z nimi stosunek pracy") zamierzał wyrazić, iż chodzi o rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela. Taką inicjatywą może być np. złożenie wypowiedzenia lub wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Warunek rozwiązania stosunku pracy nie jest spełniony, jeśli to dyrektor szkoły złożył wypowiedzenie lub też z jego inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron. To samo dotyczy sytuacji, gdy umowa o pracę nauczyciela wygasa wskutek upływu okresu, na który została zawarta ( patrz D. Nowosad, artykuł Sł. Pracownicza 2011/3/1-7 Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne. Teza 5).

Z powyższego wynika, że do rozwiązania stosunku pracy na mocy art.4 ust 1 pkt 3 nie musi dojść w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel spełnił warunki określone w art.4 ust 1-3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych. Wymóg rozwiązania stosunku pracy w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela jest tylko dodatkowym warunkiem do prawa do świadczenia kompensacyjnego, o czym świadczy treść art.4 ust 2 ustawy, że „nauczycielom spełniającym warunki określone w ust. 1 pkt 1 i 2 świadczenie przysługuje również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.5)) „, a w szczególności sformułowanie „również”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawczyni prawo do świadczenia kompensacyjnego od dnia 5 maja 2014 r tj. od daty złożenia wniosku.

Od tego wyroku apelację wniósł organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucał naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.4 ust.1 ustawy z dnia 22 maja 2009 roku o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, art.20 ust.1, 5c i 7 ustawy Karta nauczyciela w związku z art.47 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wnosił o zmianę wyroku i oddalenie odwołania. W uzasadnieniu wyjaśnił, że zarzut naruszenia prawa materialnego polega na przyjęciu, że umowa o pracę została rozwiązana na wniosek wnioskodawczyni, podczas gdy umowa ta wygasła z upływem czasu na jaki została zawarta.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny nie stwierdza zarzucanego naruszenia prawa materialnego – przepisów art. 4 ust.1 pkt.3 ustawy z dnia 22 maja 2009 roku o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych i art.20 ust.1, 5c i 7 ustawy Karta Nauczyciela. Przepisy te zostały właściwie zinterpretowane przez Sąd Okręgowy. Ustawa Karta Nauczyciela w rozdziale 4 określa zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Przepisy te mają one charakter gwarancyjny i

zapewniają stabilność stosunku pracy nauczyciela, chroniąc przed rozwiązaniem umowy o pracę lub odwołaniem nauczyciela mianowanego bez istotnych przyczyn. Przepisy te są przepisami szczególnymi i mają pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy, ale reguła ta nie oznacza, że przepisy Kodeksu pracy są wyłączone w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie. Przepis art.91c ust.1 ustawy Karta Nauczyciela wprost przewiduje, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy prawidłowo orzekł, że nie ma podstaw do uznania, że rozwiązanie przez wnioskodawczynię stosunku pracy na jej wniosek nie było prawnie dopuszczalne, bowiem kodeks pracy przewiduje możliwość rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony.

Sąd Apelacyjny przychylił się do wykładni zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. (III UK 9/13 niepubl. dotychczas) i podzielił przytoczoną tam argumentację. Sąd Apelacyjny uważa też, że nie jest bez znaczenia w kontekście regulacji art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych to, że w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela ustawodawca wyraźnie wymagał rozwiązania stosunku pracy nauczyciela ubiegającego się o emeryturę wcześniejszą" na swój wniosek". Skoro zatem w ustawie z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach użył sformułowania" rozwiązali stosunek pracy" to niewątpliwie wolą ustawodawcy było poszerzenie sposobów ustania stosunku pracy nauczyciela w przypadku świadczeń kompensacyjnych. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy, że przesłanka określona w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, warunkująca nabycie prawa do tego świadczenia, stanowiąca o konieczności rozwiązania umowy o pracę przez nauczyciela, zostaje spełniona także w przypadku wygaśnięcia terminowej umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał, że ustanie stosunku pracy przez ustanie umowy terminowej w przypadkach wskazanych art. 30 § 1 i 2 Kodeksu pracy jest następstwem woli stron, odnoszącej się do określonego czasu trwania zawieranej umowy. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia wykładnia językowa i systemowa art. 4 ust. 1 pkt 3 powołanej ustawy i skoro ustawodawca nie zdefiniował w niej pojęcia rozwiązania stosunku pracy, ani też wchodzących w grę trybów rozwiązania, należy się odwołać do ogólnych zasad prawa pracy.

Redakcja wyżej wymienionego przepisu wskazuje na konieczną aktywność nauczyciela w sferze rozwiązania stosunku pracy (por. II UK 205/12). Jednak zdaniem Sądu Najwyższego, o aktywności tej świadczy nie tylko oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ale również oświadczenie woli nauczyciela o zawarciu terminowej umowy o pracę, które zawiera w sobie jednocześnie wskazanie zdarzenia powodującego rozwiązanie stosunku pracy.

W tej sytuacji Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok w pełni odpowiada przepisom prawa, dlatego apelacja nie może być uwzględniona.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art.385 KPC orzekł, jak w sentencji.