

Wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 r.

I PKN 483/01

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst Dz.U. z 1997 r., Nr 56, poz. 357 ze zm.) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.) ma zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2002 r. sprawy z powództwa Teresy W. przeciwko Przedszkolu Samorządowemu w S. o przywrócenie do pracy, zapłatę dodatku wiejskiego i mieszkaniowego oraz ustalenie mianowania, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie-Ośrodka Zamiejscowego w Przemyśle z dnia 20 kwietnia 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie - Ośrodkowi Zamiejscowemu w Przemyśle do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Przemyśle przywrócił powódkę Teresę W. do pracy w pozwanym Przedszkolu Samorządowym w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził na jej rzecz kwotę 4.040,04 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwotę 4.502,17 zł tytułem dodatków wiejskiego i mieszkaniowego za okres od 1 marca

1998 r. do 31 sierpnia 2000 r. i w pozostałym zakresie (ustalenie, że powódka jest zatrudniona na podstawie mianowania) powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w Przedszkolu Samorządowym w S. na stanowisku nauczyciela przedszkola od dnia 10 października 1988 r. Legitymowała się wówczas dyplomem ukończenia studiów na Wydziale Rolnictwa Akademii Rolniczej w K. i uzyskanym tytułem inżyniera-rolnika. Od 1 września 1990 r. powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy na czas określony, w której przyznano jej dodatek wiejski w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia. Od dnia 1 stycznia 1991 r. do odwołania przyznano powódce dodatek mieszkaniowy. Kolejna łącząca strony umowa o pracę z dnia 23 grudnia 1996 r. wynikała z wyroku Sądu Rejonowego w Przemyślu z dnia 18 września 1997 r. i była umową o pracę na czas nie określony. W umowie tej przyznano powódce dodatek wiejski, a począwszy od 1 stycznia 1997 r. dodatek mieszkaniowy w wysokości 12% najniższego wynagrodzenia za pracę. W dniu 15 grudnia 1991 r. powódka ukończyła kurs pedagogiczny w wymiarze 300 godzin zorganizowany przez Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w R., a w dniu 12 czerwca 2000 r. studia podyplomowe w zakresie pedagogiki przedszkolnej. Pismem z dnia 25 maja 2000 r. strona pozwana, powołując się na art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, wypowiedziała powódce umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2000 r., wskazując jako jego przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w przedszkolu w związku z uchwałą Rady Gminy w M. z dnia 31 sierpnia 2000 r. Na mocy tej uchwały dokonano przekształcenia Przedszkola Samorządowego w S. z dwuoddziałowego na jednooddziałowe. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w roku szkolnym 1999/2000 strona pozwana zatrudniała czterech nauczycieli, tj. Józefę D. pełniącą obowiązki dyrektora przedszkola, Barbarę K., księdza Tadeusza Z. i powódkę. W roku szkolnym 2000/2001 w przedszkolu zatrudnieni są Józefa D., ksiądz Tadeusz Z. oraz Anna O. na stanowisku pomocy wychowawcy w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Anna C. została oddelegowana na czas nie określony do pracy w kuratorium. Na podstawie tych ustaleń Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenia powódki częściowo zasługują na uwzględnienie. W pozwanym Przedszkolu rzeczywiście nastąpiły zmiany organizacyjne, gdyż od roku szkolnego 2000/2001 funkcjonuje ono jako jednooddziałowe. Istotna jest ocena, czy mimo

zmian organizacyjnych możliwe jest dalsze zatrudnienie powódki. Sąd stwierdził, że w roku szkolnym 1999/2000 zatrudnionych było trzech nauczycieli wychowania przedszkolnego (nie licząc Anny C., która od 1 października 1996 r. pozostaje na urlopie bezpłatnym w związku z zajmowaniem stanowiska wizytatora w Kuratorium Oświaty w R.). W roku szkolnym 2000/2001 pozostała w zatrudnieniu jedynie Józefa D., natomiast na miejsce powódki i Barbary K. strona pozwana zatrudniła Annę O. na stanowisku pomocy wychowawcy w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana naruszyła przepisy prawa, rozwiązując z powódką umowę o pracę i zatrudniając nowego pracownika, który w rzeczywistości przejął dotychczasowe obowiązki powódki. Sąd wziął pod uwagę, że powódka przed upływem okresu wypowiedzenia ukończyła studia podyplomowe, uzyskując najwyższe kwalifikacje spośród zatrudnionych nauczycieli. Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawierało „błędy formalne”, gdyż art. 27 Karty Nauczyciela stanowi jedynie o terminie dokonania wypowiedzenia i nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Prawdziwą podstawą wypowiedzenia był art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a zatem zdaniem Sądu pierwszej instancji, pracodawca powinien pouczyć powódkę o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co byłoby dla niej bardziej korzystne, niż rozwiązanie umowy o pracę i wypłacenie trzymiesięcznej odprawy pieniężnej. Sąd Rejonowy uznał, że powódka ma prawo do dodatku wiejskiego i mieszkaniowego za okres od 1 marca 1998 r. do 31 sierpnia 2000 r. Pracodawca nigdy nie kwestionował uprawnień powódki do dodatku wiejskiego ani jej kwalifikacji zawodowych, a zaprzestał wypłaty tego dodatku oraz dodatku mieszkaniowego począwszy od 1 marca 1998 r., tj. od czasu zakończenia spornej między stronami sprawy przed Sądem Wojewódzkim w Przemyślu. Dodatki nigdy nie zostały powódce odebrane w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia, że z dniem 1 września 1993 r. powódka uzyskała mianowanie z mocy prawa, przyjmując że do ukończenia studiów podyplomowych w zakresie pedagogiki przedszkolnej, powódka nie posiadała wymaganych kwalifikacji, nie mogła więc uzyskać mianowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie-Ośrodek Zamiejscowy w Przemyślu wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2001 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w jego punktach I, II i III, w ten sposób, że powództwo odda-

lił. Zdaniem Sądu drugiej instancji, wyrok Sądu Rejonowego został wydany z naruszeniem art. 20 ust. 1 oraz art. 54 ust. 3 i 5 Karty Nauczyciela. W pozwanym Przedszkolu doszło do rzeczywistych zmian organizacyjnych, gdyż zostało ono przekształcone od 1 września 2000 r. w związku ze zmniejszeniem się liczby dzieci z 37 do 29. W roku szkolnym 1999/2000 zatrudnionych było trzech nauczycieli wychowania przedszkolnego, a w roku 2000/2001 pozostała w zatrudnieniu jedynie Józefa D. pełniąca obowiązki dyrektora Przedszkola. Porównując arkusze organizacyjne Przedszkola z tych lat, Sąd drugiej instancji stwierdził, że zmniejszyła się drastycznie liczba obowiązkowych godzin pracy z 61 do 16,5, a liczba godzin ponadwymiarowych nie uległa zmianie i wynosi 9. Zmniejszyła się również liczba godzin pracy pracowników administracyjno-obslugowych z 126 do 113,5, mimo zatrudnienia w tej grupie Anny O. na stanowisku pomocy wychowawcy w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Zmniejszono bowiem wymiar zatrudnienia pozostałym pracownikom. Brak jest podstaw do przyjęcia, że Anna O. została zatrudniona w miejsce powódki, gdyż nie posiada ona wymaganych kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela przedszkola, a ponadto została zatrudniona jedynie w ramach prac interwencyjnych. Brak jest podstaw do przyjęcia możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2000/2001, gdyż liczba godzin obowiązkowych wynosi 16,5, a godzin ponadwymiarowych 9 i w tych godzinach zatrudniona jest Józefa D. Nie było więc podstaw do uwzględnienia roszczenia o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach. Sąd Okręgowy uznał, że trafne jest stanowisko strony pozwanej, iż przeniesienie w stan nieczynny odnosi się jedynie do nauczycieli mianowanych, a zatem nie mogło dotyczyć powódki. Strona pozwana mogła więc skutecznie wypowiedzieć powódce umowę o pracę na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zasadzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki dodatku wiejskiego i mieszkaniowego nastąpiło zdaniem Sądu drugiej instancji z naruszeniem art. 54 ust. 3 i 5 Karty Nauczyciela, gdyż powódka nie posiadała wymaganych kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela przedszkola. Dodatki te nie stanowią składnika wynagrodzenia i dlatego nie musiały być powódce wypowiedziane.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w części dotyczącej zmiany punktu I i II wyroku Sądu Rejonowego (przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy). Powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, polegające na przyjęciu, iż przeniesienie w stan nieczynny odnosi się jedynie do nauczycieli mianowanych. Według powódki, art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dotyczy wszystkich nauczycieli, a nie tylko mianowanych. Wynika to z literalnego brzmienia tego przepisu, który składa się z dwóch zdań. Według zdania pierwszego w razie między innymi częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Zgodnie ze zdaniem drugim tego przepisu, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Powódka uważa, że zestawienie tych zdań prowadzi do wniosku, iż nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania jest od nauczycieli zatrudnionych na innej podstawie, bardziej uprzywilejowany, bowiem dyrektor szkoły może mu z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, zaproponować ograniczenie zatrudnienia do połowy wymiaru zajęć, na co taki nauczyciel może wyrazić zgodę. Ustawodawca zatem wyraźnie w art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela wskazał, że sytuacje opisane w tym przepisie dotyczą wszystkich nauczycieli, bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Gdyby przepis dotyczył tylko nauczycieli mianowanych, to nie byłoby potrzeby dokonywać regulacji ze zdania drugiego, dotyczącego dodatkowych uprawnień nauczycieli mianowanych. Strona pozwana uniemożliwiła powódce złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Zatem złożenie powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów i w konsekwencji jest ono bezskuteczne. Sąd drugiej instancji zdaniem powódki dopuścił się też naruszenia art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, stwierdzając że strona pozwana miała prawo skutecznie wypowiedzieć powódce umowę o pracę na podstawie tego przepisu, który miałby stanowić o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn określonych

w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przepis art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela dotyczy innych przyczyn niż określone w art. 20 ust. 1 tej ustawy. Podstawę wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 stanowi bowiem art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w piśmie z dnia 25 maja 2000 r. Należy więc stosować przepisy w brzmieniu wówczas obowiązującym, czyli przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) w brzmieniu wynikającym przede wszystkim ze zmiany dokonanej ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.). Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, 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. Wykładnia Sądu drugiej instancji, że art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (stosuje się wyłącznie do nauczycieli mianowanych), jest nieprawidłowa już przy uwzględnieniu brzmienia tego przepisu. W zdaniu pierwszym odnosi się on bowiem do nauczycieli, bez rozróżnienia podstawy zatrudnienia (wszystkich nauczycieli), a zdanie drugie dotyczy wyłącznie nauczycieli mianowanych, wprowadzając dla nich szczególne uprawnienie. Oznacza to, że art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela ma zastosowanie do wszystkich nauczycieli, a więc także zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a tylko nie mają oni uprawnienia określonego w art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie drugie. Taka wykładnia jest potwierdzona w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Stanowi on, że nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przy-

sługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują natomiast świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przepis art. 20 ust. 2 nie może być rozumiany w ten sposób, że chodzi w nim tylko o rozwiązanie stosunku pracy „z przyczyn określonych w ust. 1”, a nie o rozwiązanie na podstawie art. 20 ust. 1. Wynika to z systematyki tego artykułu, w którym ustęp 2 jest w sposób oczywisty powiązany (stanowi kontynuację regulacji) z ust. 1. Skoro więc art. 20 ust. 2 w sposób wyraźny dotyczy nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przyznając (a w istocie potwierdzając) im uprawnienie do odprawy, to nie powinno budzić większych wątpliwości, że ma do nich zastosowanie art. 20 ust. 1 Karty, stanowiąc podstawę rozwiązania z nimi stosunku pracy i regulując jego przesłanki oraz sposób postępowania. Sformułowanie art. 20 ust. 2 o rozwiązaniu stosunku pracy „z przyczyn określonych w ust. 1”, a nie na podstawie tego przepisu, jest zresztą powtórzone w art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego (co do zasady) po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Przechodząc do wykładni art. 27 Karty Nauczyciela należy przede wszystkim stwierdzić, że przepis ten w ustępie 1 nie reguluje przyczyn (podstaw) rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony. Stanowi on bowiem jedynie, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nie określony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Pomijając przypadki wygaśnięcia umowy o pracę (por. art. 26 i 70 ust. 2), przyczyny (podstawy) rozwiązania umowy o pracę są określone w art. 27 ust. 2 (w każdym czasie i bez wypowiedzenia w razie niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, chyba że w szczególnie uzasadnionych wypadkach lekarz leczący stwierdzi możliwość powrotu do pracy w zawodzie nauczyciela) oraz w art. 27 ust. 3 przez odesłanie do odpowiednich regulacji art. 23 Karty Nauczyciela. Analiza tego odesłania prowadzi do wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę na czas nie określony może nastąpić w razie: 1. orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy

(art. 23 ust. 1 pkt 3), z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzyma ostateczne orzeczenie lekarskie (art. 23 ust. 2 pkt 3); 2. osiągnięcia przez nauczyciela wieku emerytalnego określonego w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin; jeżeli z osiągnięciem wieku emerytalnego nauczyciel nie nabył prawa do emerytury - dyrektor szkoły przedłuża okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 23 ust. 1 pkt 4), z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel osiągnął wiek emerytalny, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 23 ust. 2 pkt 4); 3. uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy (art. 23 ust. 1 pkt 5), z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy (art. 23 ust. 2 pkt 5); 4. cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 23 ust. 1 pkt 6), z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii (art. 23 ust. 2 pkt 6); 5. na mocy porozumienia stron (art. 23 ust. 4 pkt 1), z datą określoną w porozumieniu; 6. nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzyma o tym informację (art. 23 ust. 4 pkt 2 i ust. 5). Jak wynika z powyższego zestawienia we wszystkich tych przypadkach dla poszczególnych podstaw (przyczyn) rozwiązania umowy o pracę wskazany jest termin tego rozwiązania (okres wypowiedzenia, konkretna data). Wobec tego powstaje problem, jaki w ogóle jest sens regulacji zawartej w art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli przyjmować, że do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony stosuje się art. 20 ust. 1, a więc także art. 20 ust. 3 regulujący okres wypowiedzenia. Odpowiedź na to zagadnienie nie jest prosta i zależy od oceny, czy przyczyny (podstawy) rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, wskazane w art. 27 ust. 2 i przez odesłanie z art. 27 ust. 3 w art. 23 ust. 3-6 oraz ust. 4-5 Karty Nauczyciela, stanowią zamknięty katalog, czy też można z takim nauczycielem rozwiązać umowę o pracę także z innych uzasadnionych przyczyn (na co wskazuje użycie w odesłaniu z art. 27 ust. 3 słowa "również"). Sąd Najwyższy nie musi jednak tego skomplikowanego zagadnienia rozwiązać w niniejszej sprawie. Jeżeli bowiem katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony jest otwarty, to art. 27 ust. 1 wskazuje okres

wypowiedzenia i jego bieg, przy rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z tych innych przyczyn. Jeżeli natomiast katalog ten jest zamknięty, to art. 27 ust. 1 nie zawiera w istocie żadnej regulacji, gdyż terminy rozwiązania umowy (okresy wypowiedzenia, daty) są określone w poszczególnych przepisach. Dla rozstrzygnięcia sprawy istotne jest to, że przyczyny (podstawy) rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony wskazane w odpowiednich częściach art. 23 i 27 Karty Nauczyciela są niezależne (odrębnie określone) od przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 tej ustawy.

Podsumowując tę część uzasadnienia należy stwierdzić, że błędna jest wykładnia Sądu drugiej instancji, iż art. 20 ust. 1 (a w istocie cały art. 20 poza jego fragmentami donoszącymi się wprost do nauczycieli mianowanych) nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Oznacza to zasadność zarzutów kasacji, ale nie przesądza o zasadności jej wniosku zmierzającego do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji w zakresie dotyczącym uwzględnionego powództwa o przywrócenie do pracy i częściowo wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd pierwszej instancji uwzględnił bowiem powództwo w tym zakresie z dwóch przyczyn. Uznał, że przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie wystąpiły przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Tej oceny nie podzielił Sąd drugiej instancji, który uznał, że w stanie faktycznym sprawy wystąpiły zmiany organizacyjne uniemożliwiające zatrudnienie powódki, a kwestia ta nie była przedmiotem zarzutów kasacji. Sąd Rejonowy przyjął też, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było prawnie wadliwe, gdyż wypowiedzenie zawierało „błędy formalne”, ponieważ prawdziwą podstawą wypowiedzenia był art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a zatem pracodawca powinien pouczyć powódkę o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co byłoby dla niej bardziej korzystne, niż rozwiązanie umowy o pracę i wypłacenie trzymiesięcznej odprawy pieniężnej. Zasadność powództwa zależy od uznania tej wykładni za prawidłową. Oceny w tym zakresie nie dokonał Sąd drugiej instancji, bo przyjął dalej idącą, a nieprawidłową wykładnię art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nie jest też ona przedmiotem rozważań zawartych w kasacji, a tym samym nie odniosła się do niej strona pozwana.

Sąd Najwyższy ocenił, że wiążące przesądzenie tego zagadnienia byłoby przedwczesne i dlatego uznał za celowe uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w

zaskarżonej części (dotyczącej żądania przywrócenia do pracy, a więc też żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że wykładnia Sądu pierwszej instancji budzi wątpliwości. W treści art. 20 Karty Nauczyciela (zwłaszcza w jego ustępie 1) nie ma bowiem mowy o obowiązku pouczenia nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Przepis ten stanowi, że 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. Proste odwołanie się do brzmienia tego przepisu nie pozwala więc na uznanie, że taki obowiązek pracodawcy istnieje, a Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w tym zakresie pogłębionej wykładni (zwłaszcza nie powołał przepisów, z których taki obowiązek wynika). Nie wskazał też, kiedy pracodawca ma dokonać pouczenia (w piśmie rozwiązującym umowę, czy wcześniej, a jeżeli tak - to kiedy). Przede wszystkim jednak nie rozważał, czy gdyby nawet uznać, że pracodawca ma dokonać takiego pouczenia, to jaki jest skutek zaniechania wykonania tego obowiązku. Twierdzenie, że jest to naruszenie przepisów powodujące powstanie roszczenia o przywrócenie do pracy zależy od oceny, czy w razie złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, dyrektor szkoły ma obowiązek dokonania tego (czy jest takim wnioskiem związany). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika niewątpliwie, że bez takiego wniosku nauczyciela przeniesienie w stan nieczynny nie może nastąpić. Natomiast użyta w przepisie formuła "dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny" może być interpretowana zarówno w kierunku wiążącego charakteru wniosku nauczyciela (jeżeli wniosek zostanie złożony to dyrektor musi przenieść nauczyciela w stan nieczynny, a gdy tego nie uczyni to naruszy oprawo), jak i w kierunku niezwiązania wnioskiem (alternatywa zwykła, pozostawiająca wybór dyrektorowi). Rozstrzygnięcie tego zagadnienia wymaga pogłębionej wykładni, uwzględniającej także poprzednie brzmienia wielokrotnie zmienianego w ostatnich latach art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, z uwzględnieniem dotyczącego ich orzecznictwa (por. wyrok z dnia 15 maja

1997 r., I PKN 150/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 211 oraz uzasadnienie uchwały z dnia 25 czerwca 1993 r., I PZP 25/93, PiZS 1994 nr 1, s. 59).

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====