

Wyrok z dnia 21 października 2003 r.

I PK 519/02

Do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 października 2003 r. sprawy z powództwa Joanny F. przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej w J. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 8 maja 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z 19 grudnia 2001 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim przywrócił Joannę F. do pracy w Publicznej Szkole Podstawowej w J. W uzasadnieniu podniesiono, że po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa Joanna F. domagała się przywrócenia do pracy w Publicznej Szkole Podstawowej w J., twierdząc, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nie zostało skonsultowane z organizacją związkową, wręczono je w okresie choroby, a nadto naruszono zasady współzycia społecznego, gdyż jest ona matką samotnie wychowującą dwoje dzieci. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa, argumentując, że przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dochowano wszelkich formalności, zaś przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę jako nauczycielka nauczania początkowego w filii szkoły w K.M. W dniu 7 czerwca 2001 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę podając likwidację stanowiska pracy. Rozwiązanie stosunku pracy wiązało się z likwidacją filii, w której powódka była zatrudniona.

Joanna F. ma 13-letni staż pracy w szkolnictwie, w tym 12 lat pracy u pozwanego, z wykształcenia jest magistrem historii, posiada ukończone Studium Nauczycielskie - nauczanie początkowe. Obecnie studiuje w zakresie studiów podyplomowych - filologię polską. Ukończyła kursy kwalifikacyjne: nauczania historii w szkole podstawowej i gimnazjum, aktywne metody nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie w nowym systemie szkolnym, adaptacja wybranego programu zintegrowanego w klasach I - III, planowanie i prowadzenie współpracy z rodzicami. W ostatnim roku szkolnym uczyła jedynie nauczania początkowego. Wcześniej, oprócz tego przedmiotu, uczyła historii.

Poza powódką nauczania początkowego uczyły: Barbara L. posiadająca 13-letni staż pracy, ukończone Studium Nauczycielskie w zakresie wychowania przedszkolnego, studia magisterskie o kierunku pedagogika - nauczanie początkowe i ukończone kursy - adaptacja wybranego programu zintegrowanego w klasach I - III; Ewa G. z 20-letnim stażem pracy, mająca ukończone Studium Nauczycielskie z zakresu języka rosyjskiego, studia magisterskie o kierunku pedagogika wczesnoszkolna i kursy kwalifikacyjne sanitariuszek drużyn sanitarno-medycznych, przysposobienia obronnego, kierowników wycieczek szkolnych i obozów wędrownych, adaptacja wybranego programu zintegrowanego w klasach I-III, obsługi komputera i programów biurowych; Justyna K. posiadająca 17-letni staż pracy, ukończone Studium Nauczycielskie w zakresie nauczania początkowego, studia magisterskie o kierunku pedagogika - nauczanie początkowe i ukończone kursy: gimnastyka korekcyjno-kompensacyjna w zakresie pracy z dziećmi z wadami postawy, pomoc dzieciom dyslektycznym i z zaburzeniami w zachowaniu, nauczanie zintegrowane, projektowanie zajęć zintegrowanych w edukacji wczesnoszkolnej, pedagogika zabawy w pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym, nauczanie zintegrowane programu „Zbieram. Poszukuję. Badam Internet”, a także kurs „Komputer i Internet” w zastosowaniu dydaktycznym; Anna B. posiadająca 6-letni staż pracy, ukończone studia magisterskie o kierunku geografia z przygotowaniem pedagogicznym, studia licencjackie z zakresu historii, studia podyplomowe - przyroda z realizacją ekologicznej ścieżki edukacyjnej i

kursy: szwedzko-polski projekt Ekologik - edukacja ekologiczna, Program Profilaktyki Uzależnień „ODLOT”, prawa człowieka w szkole, doskonalenie nauczania przyrody, obsługa komputera i programy komputerowe, przygotowanie do realizacji nowych programów nauczania historii, kierowników wycieczek szkolnych i obozów wędrownych. Nauczycielka ta uczy przyrody i historii.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przy wypowiedzianiu powódce umowy o pracę nie naruszono przepisów formalnych. Art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy na skutek likwidacji placówki. Nie ma w tym względzie obowiązku konsultacji z organizacją związkową. Przebywanie powódki na zwolnieniu lekarskim, przy takim sposobie rozwiązania stosunku pracy, również nie stanowi przeszkody w jego dokonaniu. Postępowanie pozwanego w tym zakresie nie naruszyło zatem żadnego z przepisów prawa pracy. Jednakże oceniając zasadność wyboru powódki do zwolnienia, Sąd zauważył, że filia w M.K. i Szkoła Podstawowa w J. stanowią integralną całość i z tych względów dobór pracowników do zwolnienia winien być dokonywany z uwzględnieniem nauczycieli nauczania początkowego i historii z obydwu placówek. Uwzględniając to, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka w porównaniu z Barbarą L. i Anną B. posiada wyższe kwalifikacje, zaś jej sytuacja rodzinna jest zdecydowanie gorsza. Wobec powyższego powództwo uwzględniono.

Apelację od tego wyroku wniosła strona pozwana, domagając się jego uchylecia i oddalenia powództwa, a ewentualnie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu stwierdzono, że mylne są ustalenia Sądu co do najwyższych kwalifikacji powódki i możliwości połączenia nauki historii z nauczaniem początkowym. Zajęcia w Szkole Podstawowej w J. prowadzi nauczycielki legitymujące się wyższym wykształceniem magisterskim w zakresie nauczania początkowego. Anna B. jest natomiast działaczką Związku Nauczycielstwa Polskiego i korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Pozostali zaś nauczyciele są związani emocjonalno-psychicznie z uczniami i zwolnienie któregokolwiek z nich miałoby negatywny wpływ na uczniów, burząc ich poczucie bezpieczeństwa, wywołując lęki, niechęć do szkoły i depresję szkolną. Ponadto powódka nie przyjęła propozycji pracy w ramach projektu „Mała Szkoła” i jest aktualnie zatrudniona w innej szkole.

Wyrokiem z dnia 8 maja 2002 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił apelację strony pozwanej. Zdaniem Sądu Okręgo-

wego, Sąd Rejonowy w motywach zaskarżonego wyroku zajął się szeroko prawidłowością wyboru powódki do zwolnienia. Sąd ten przeanalizował formalne kwalifikacje wszystkich nauczycieli nauczania początkowego w kontekście ich przydatności do dalszej pracy i porównał sytuację rodzinną i życiową każdego z tych nauczycieli, którzy mogli być brani pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Porównania te wypadły na korzyść powódki. Dokonana ocena jej pracy jako nauczycielki, z uwzględnieniem jej przymiotów osobistych, znajduje oparcie w zbranym materiale dowodowym i brak jest podstaw do jej podważenia w postępowaniu apelacyjnym. W szczególności Sąd Okręgowy podzielił pogląd, że sytuacja rodzinna powódki jest najgorsza ze wszystkich nauczycieli, ponieważ samotnie wychowuje ona dwoje dzieci, otrzymując na nie łącznie z funduszu alimentacyjnego 500 zł miesięcznie. Zarzuty apelacji w zakresie terapii pedagogicznej nie zasługują na uwzględnienie, gdyż nie wykazano, aby w pozwanej szkole zwiększyła się liczba dzieci dotkniętych zaburzeniami takimi jak dysleksja. Niczym nieoparte są też twierdzenia o lękach, depresji i niechęci uczniów do szkoły w przypadku zmiany nauczyciela. Nie wykazano też, aby szkoła zwracała się do związku zawodowego o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z Anną B. Nowa praca powódki ma natomiast charakter tymczasowy, ponieważ Szkoła Podstawowa w C. zostanie zlikwidowana od września. Niepodjęcie pracy w ramach „Małej Szkoły” było zaś spowodowane wcześniej zgłoszeniem się innych osób.

Kasację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1. art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 stycznia 1982 r Karta Nauczyciela poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że: - nie istniały okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powódką z powodu jej sytuacji rodzinnej, przy pominięciu faktu, że to powódka nie przyjęła proponowanej przez pozwaną pracy w ramach projektu „Mała Szkoła”, świadomie decydując się na pogorszenie swojej sytuacji rodzinnej, a także, iż podjęła zatrudnienie w większym wymiarze pensum niż u pozwanej, a jako nauczycielka mianowana nie może pogorszyć swojego statusu, - posiada porównywalne kwalifikacje do nauczania początkowego, gdy tymczasem ma ona najniższy poziom formalnego wykształcenia w tym zakresie i najkrótszą praktykę w nauczaniu początkowym, - że jest możliwe i celowe połączenie nauczania początkowego z nauką historii w pozwanej szkole, gdy tymczasem, jak wynika z zatwierdzonego planu organizacyjnego i planu realizacyjnego szkoły, nauczanie w każdej z

klas I-III prowadzi jeden nauczyciel wystawiający jedną ocenę opisową, zaś nauczanie ma charakter zintegrowany, natomiast potrzeby szkoły w zakresie liczby godzin historii wymuszają blokowy system przydziału pokrewnych przedmiotów, do nauki których powódka nie ma kwalifikacji; 2. art. 8 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że zwolnienie powódki spowodowało naruszenie zasad współżycia społecznego jakoby dlatego, że powódka jest w trudnej sytuacji finansowej i rodzinnej, wyrażającej się w tym, że wysokość osiąganego przez nią wynagrodzenia stanowi jedyne źródło utrzymania dla niej i jej dzieci, gdy tymczasem pozostałe kandydatki do zwolnienia są w podobnej sytuacji.

Strona pozwana zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. poprzez: 1) zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażające się w pominięciu oceny częstych nieobecności powódki w pracy z powodu choroby i skutków tych nieobecności w postaci dezorganizacji procesu nauczania oraz brak szczegółowych ustaleń co do faktycznej sytuacji finansowej i materialnej powódki i pozostałych nauczycielek; 2) niewyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, wyrażających się w uznaniu, że strona pozwana nie wykazała w sposób dostateczny twierdzenia o lękach, depresji i niechęci do szkoły uczniów, którym zmieniono nauczyciela oraz o zwiększającej się liczbie dzieci dotkniętych zaburzeniami typu dysleksja, co by preferowało przy wyborze nauczyciela do zwolnienia osoby posiadające odpowiednie przygotowanie i nieprzeprowadzenie przez Sąd przy pomocy biegłego badania skutków tego typu zdarzeń; 3) sprzeczność istotnych ustaleń z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, że, po pierwsze, niepodjęcie przez powódkę pracy w ramach Małej Szkoły spowodowane zostało wcześniejszym zgłoszeniem się innych osób, gdy tymczasem powódka nie wykazała żadnej inicjatywy w tym zakresie, nie tylko nie podjęła oferowanej jej pracy, ale nawet nie zgłosiła takiego zamiaru, a pozwany pracodawca zmuszony był zatrudnić osoby o niższych kwalifikacjach, spoza terenu gminy, co winno mieć wpływ na ogólną ocenę prawidłowości wyboru dokonanego przez pozwaną, po drugie, że powódka posiadała porównywalne kwalifikacje z pozostałymi kandydatkami do zwolnienia, po trzecie na dowolnym uznaniu, że jej praca w Szkole Podstawowej w C. ma charakter tymczasowy.

Wskazując na powyższe podstawy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego do wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ostrowcu

Świętokrzyskim z 19 grudnia 2001 r. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego jej rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna i dlatego zasługuje na uwzględnienie. Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z rzeczywistej i poważnej przyczyny, którą była likwidacja filii Szkoły w M.K. i dotyczyło także innych zatrudnionych tam nauczycieli. Trafne okazały się zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 i art. 382 k.p.c. W szczególności dotychczasowe ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy obydwu instancji nie wyjaśniają dostatecznie rozpoznawanej sprawy. Przede wszystkim porównanie kwalifikacji powódki z kwalifikacjami innych nauczycielek, objętych ustaleniami poczynionymi w sprawie, nie uzasadnia stwierdzenia, że porównania te wypadają na jej korzyść. Poza Anną B. porównywane nauczycielki miały wyższe kwalifikacje w zakresie nauczania początkowego i nie krótszy lub dłuższy staż pracy. Zważywszy, że powódka była zatrudniona jako nauczycielka nauczania początkowego, należy wziąć pod uwagę wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00 (OSNAPiUS 2003 nr 11, poz. 271), w którym Sąd ten wyraził pogląd, że w takim przypadku oceny co do niemożności dalszego zatrudnienia nauczyciela należy „odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi”. Zbyt powierzchownie Sąd Okręgowy rozpatrzył również okoliczności związane z funkcjonowaniem w Szkole zintegrowanego systemu nauczania początkowego, który w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego może uzasadniać niemożliwość i niecelowość zatrudnienia powódki w Szkole w J. (por. wyrok z 1 grudnia 1999 r., I PKN 423/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 261). Podobnie Sąd Okręgowy nie rozważył dostatecznie twierdzeń pozwanej o negatywnym wpływie zmian obsady nauczycielskiej na uczniów, podczas gdy argument ten w odniesieniu do klas początkowych, brzmi rozsądnie i przekonująco. Niewyjaśnione pozostały przyczyny niepodjęcia przez powódkę pracy w ramach programu „Mała Szkoła”. Ponownego rozważenia wymaga również stanowisko Sądu Okręgowego, podważające twierdzenie strony pozwanej, że nie mogła ona wypowie-

dzieć umowy o pracę Annie B., ponieważ nauczycielka ta była działaczką związkową, argumentem, że ustawa o związkach zawodowych daje możliwość rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę po uzyskaniu zgody związku zawodowego. Należy wziąć pod uwagę, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego i poglądów doktryny, możliwość rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym jest zasadniczo uzależniona od ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a tylko wyjątkowo może być uzasadniona innymi przyczynami. Osobnej uwagi wymaga także, trafnie powołany przez skarżącą, wyrok z 12 września 2000 r., w którym Sąd Najwyższy wskazał, że art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przyznaje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczyciela przenoszonego w stan nieczynny (czego przesłanki są analogiczne do przesłanek warunkujących rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy) z uwagi na określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora może, zdaniem Sądu Najwyższego, być zweryfikowane jedynie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela przenoszonego w stan nieczynny. Sądowa ingerencja nie powinna zatem niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji, wynikających z tego przepisu, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu nauczycieli (I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001 nr 3, s. 32.). Sąd Okręgowy powinien także, korzystając w tym zakresie między innymi z poglądów wyrażonych w wyroku Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99 (OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72), dokładniej rozważyć, czy fakt posiadania przez powódkę na utrzymaniu dzieci, może w okolicznościach rozpoznawanej sprawy uzasadniać zarzut naruszenia przez pozwaną zasad współżycia społecznego.

Osobnej uwagi wymaga wypowiedzenie powódce umowy o pracę w okresie nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy z powodu choroby. W tej kwestii Sąd Okręgowy przyjął bez zastrzeżeń stanowisko Sądu Rejonowego, iż pozwana szkoła nie miała obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z zakładową organizacją związkową, jak również, że fakt przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim przy takim sposobie rozwiązania stosunku pracy nie stanowił przeszkody w jego dokonaniu. Przyjmując ten pogląd, Sąd Okręgowy nie poparł go jednak żadną argumentacją, poprzestając na zaakceptowaniu szczątkowych motywów podanych przez Sąd Rejonowy.

Pogląd ten, w obydwu wskazanych wyżej kwestiach, jest nietrafny. Co prawda Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 1995 r., I PRN 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 230) wyraził pogląd, że w sytuacjach określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie stosuje się, między innymi, art. 38 k.p. Pogląd ten opierał się jednak na treści art. 20 Karty Nauczyciela sprzed zmiany wprowadzonej art. 1 pkt 15 ustawy z 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. nr 87, poz. 396), i Sąd Najwyższy umotywował go wprost szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym bez zachowania okresu wypowiedzenia, obowiązującym w okresie poprzedzającym wskazaną zmianę. Także po tej zmianie Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 1998 r. I PKN 495/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 16), stwierdził, że „rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357), pracodawca nie jest zobowiązany do przewidzianej w art. 38 KP konsultacji ze związkami zawodowymi”. Orzeczenie to nie dotyczyło jednak rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, lecz na podstawie art. 23 tej ustawy, który wskazuje okoliczności powodujące obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem.

Zgodnie z art. 5 k.p. „jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami”. Norma ta została powtórzona w art. 91c Karty Nauczyciela. Przepisy te wyrażają ogólną zasadę stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie nieunormowanym Kartą Nauczyciela. Odstępstwa od tej zasady są dopuszczalne w przypadku, gdy dana sprawa została w ustawie szczególnej wyczerpująco uregulowana lub gdy przepisy takiej ustawy wyłączają stosowanie kodeksu w pewnym zakresie. Unormowania rozdziału 4 Karty Nauczyciela, zatytułowanego „Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy” nie zawierają przepisów wyłączających stosowanie Kodeksu pracy. Nie są one również, w zakresie rozwiązania stosunku pracy, wyczerpujące. W szczególności nie regulują kwestii współdziałania pracodawcy ze związkiem zawodowym w tej sferze ani nie wyłączają odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, w tym art. 38 tego aktu. Nie zawierają one również wyłączeń odnoszących się do ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem, w tym nie wyłączają art. 41 k.p. Wyłączenia wskazanych przepisów nie można także wywodzić z samego art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Należy stwierdzić, że sformułowane w punkcie drugim tego przepisu przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem

mają charakter ocenny, o czym świadczy bogate orzecznictwo wyjaśniające sposób ich rozumienia. Dodatkowo potwierdza to potrzebę udziału czynnika społecznego w procesie oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego przepisu. Należy zatem stwierdzić, że w razie wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z ust. 3 Karty Nauczyciela stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 kodeksu pracy, jak również ochronę szczególną przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.).

Powyższa teza znajduje potwierdzenie w przepisach innych ustaw regulujących status prawny pracowników mianowanych. W szczególności ustawa z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.) wyraźnie wskazuje zakres, w jakim do wypowiedzenia stosunku pracy z urzędnikiem państwowym stosuje się art. 38 k.p. (art. 13). Podobne unormowanie rozważanej kwestii zawiera art. 10 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Ponadto ustawy te wyraźnie wskazują, że zawarte w nich unormowania nie naruszają przepisów Kodeksu pracy dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Unormowanie takie zawiera również art. 61 ust. 4 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.). W odróżnieniu od Karty Nauczyciela przepisy wymienionych ustaw określają zakres odstępstw od ogólnej reguły art. 5 k.p. Skoro zatem Karta Nauczyciela nie zawiera przepisów ustalających tego rodzaju odstępstwa, to w braku wyraźnie wyrażonej woli ustawodawcy nie można przyjmować ich istnienia. Należy też wskazać, że skoro ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz o pracownikach samorządowych, które określają przesłanki rozwiązania stosunku pracy znacznie bardziej precyzyjnie niż Karta Nauczyciela, dopuszczają konsultację związkową oraz ochronę szczególną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, to tym bardziej instytucje te powinny znajdować zastosowanie do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Z przedstawionych wyżej względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====