

Wyrok z dnia 8 stycznia 2009 r.

I PK 137/08

1. Za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nauczyciel odpowiada w trybie dyscyplinarnym, z wyłączeniem możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

2. Zasady sprawiedliwego osądu a także zasady współżycia społecznego i pracowniczego mogą sprzeciwiać się przywróceniu do pracy nauczyciela, który ciężko naruszył obowiązki pracownicze.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 stycznia 2009 r. sprawy z powództwa Bożeny S. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w P. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, bonusy pieniężne, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie z dnia 5 lutego 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie wyrokiem z dnia 5 lutego 2008 r. oddalił apelację powódki Bożeny S. od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 12 października 2007 r., którym zasądzono od pozwanej Szkoły Podstawowej [...] w P. na rzecz powódki kwotę 3.110,82 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I), oddalono powództwo w pozostałej części (pkt II), oddalono wniosek powódki o zwrot kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), zniesiono wzajemnie między stronami koszty postępowania (pkt IV) i nadano wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 1.036,94 zł brutto (pkt V).

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w Szkole Podstawowej [...] w P. w niepełnym wymiarze pracy na stanowisku nauczyciela muzyki i plastyki, początkowo, tj. w okresie od 28 sierpnia 2002 r. do 31 sierpnia 2003 r., na czas określony w wymiarze 10/18 etatu, a następnie na czas nieokreślony, w tym od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. w wymiarze 14/18 etatu, od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r. w wymiarze 10/18 etatu, od dnia 1 sierpnia 2005 r. w wymiarze 8/18 etatu. W dniu 1 sierpnia 2005 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W początkowym okresie współpraca między stronami i pozostałymi nauczycielami układała się poprawnie, jednakże później zaczęły pojawiać się problemy we współpracy z powódką, gdyż umieściła ona w swojej teczce awansu zawodowego jako własną dokumentację prace innych nauczycieli. Doszło też do nieporozumień między powódką a dyrektorem szkoły między innymi w związku z organizacją programu artystycznego na opłatek szkolny, gdyż podobny program z tej samej okazji przygotowała inna nauczycielka, jak również w związku z tym, że powódka w ciągu roku szkolnego 2006/07 wzięła udział tylko w pierwszym posiedzeniu rady Pedagogicznej pozwanej Szkoły. W pozostałych nie brała udziału bez usprawiedliwienia za co dostawała ustne upomnienia. Nadto powódka nie dostosowała się do zmiany tygodniowego rozkładu zajęć w Szkole w drugim semestrze i nie stawiała się do pracy bez usprawiedliwienia w dniu 6 lutego 2007 r. ani w kolejne wtorki tego miesiąca, tj. w dniach 13 i 20. Za nieusprawiedliwione nieobecności w tych dniach wymierzono jej kary porządkowe. W ich następstwie powódka tłumaczyła nieobecności faktem zawarcia umowy o pracę z innym zakładem, gdzie była obowiązana świadczyć pracę od 30 stycznia 2007 r. Na posiedzeniu w dniu 13 lutego 2007 r. Rada pedagogiczna wyraziła zdecydowaną dezaprobatę wobec postępowania powódki, a oświadczeniem z dnia 27 lutego 2007 r. dyrektor pozwanej rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., zwanej dalej Kartą Nauczyciela) z dniem 28 lutego 2007 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: - w zakresie przestrzegania ustalonego czasu pracy, regulaminu i ustalonego porządku w procesie pracy, a wyrażającego się w nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy w dniach 6, 13 i 20 lutego 2007 r., przy czym nieobecności te były umyślne i wcześniej zamierzone - w zakresie wypełniania podstawowych obowiązków statutowych nauczycieli polegających na pozostawieniu uczniów w dniach nieusprawiedliwionej nie-

obecności bez opieki i bez powiadomienia dyrektora Szkoły o zamierzonej nieobecności, nieuczestniczeniu w pracach rady pedagogicznej i nieusprawiedliwieniu nieobecności na posiedzeniach tej rady od początku roku szkolnego 2006/07 (za wyjątkiem pierwszego posiedzenia) - w zakresie przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, a przejawiającego się w braku szacunku do przełożonych i koleżeńskiemu stosunku do innych nauczycieli oraz braku współdziałania w kształtowaniu właściwej atmosfery w miejscu pracy polegającej na wzajemnym zaufaniu i życzliwości. Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.036, 94 zł brutto.

W wielokrotnie modyfikowanym pozwie powódka domagała się przywrócenia do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach, zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wraz z uwzględnieniem waloryzacji, zasądzenia należności z tytułu ZFŚS oraz różnicy między należnym a wypłaconym świadczeniem urlopowym w ściśle określonych kwotach co do każdego z wymienionych tytułów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo powództwo, uznając, że Karta Nauczyciela reguluje w sposób zupełny zasady rozwiązywania umów o pracę z nauczycielem mianowanym, wobec tego rozwiązanie umowy z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie Kodeksu pracy było wadliwe. Karta Nauczyciela nie przewiduje możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy nauczyciela mianowanego, ale reguluje ustanie stosunku pracy z przyczyn, o jakich mowa w art. 52 k.p., w postępowaniu dyscyplinarnym. Skoro tak to należało uznać, że pozwana zastosowała niewłaściwy tryb rozwiązywania z powódką umowy o pracę, gdyż art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie miał w niniejszej sytuacji zastosowania. Do Kodeksu pracy należy się natomiast odwołać (na mocy art. 91c ust. 1 Karty) odnośnie do kwestii dotyczącej uprawnień nauczyciela mianowanego w sytuacji stwierdzenia, że rozwiązanie z nim stosunku pracy było nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem, jako że brak takich uregulowań w Kartce Nauczyciela. Zatem na podstawie art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Sąd Rejonowy przyznał powódce odszkodowanie, uznając przywrócenie jej do pracy za niecelowe ze względu na zachowanie powódki i jej stosunek do obowiązków służbowych.

W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił roszczenie o wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od marca do października 2007 r. oraz o zapłatę świadczenia urlopowego i równowartości bonów towarowych, gdyż okres, za który zasądzono odszkodowanie nie jest okresem zatrudnienia ani też okresem uznawanym za okres zatrudnienia i za ten okres nie przysługują pracownikowi świadczenia związane ze

stosunkiem pracy, tj. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, czy prawo do świadczeń socjalnych, a także oddalił żądanie o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne, uznania, że rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedaniu umów o pracę z nauczycielami, a także uznanie, iż tryb wskazany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w świetle art. 91c Karty Nauczyciela nie ma zastosowania do nauczyciela mianowanego z uwagi na oczywisty brak interesu prawnego po stronie powódki.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Ma rację powódka twierdząc, że Karta Nauczyciela w sposób pełny w art. 23 reguluje sposoby rozwiązania lub ustania stosunku pracy nauczyciela mianowanego i w tym zakresie nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, a więc także art. 52 k.p. W przypadku dopuszczenia się przez nauczyciela ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków powinno być wszczęte postępowanie dyscyplinarne (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela), w którym można wymierzyć karę (art. 76 ust. 1 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela) powodującą wygaśnięcie stosunku pracy (art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 tej ustawy). Brak możliwości zastosowania art. 52 k.p. do nauczyciela mianowanego nie oznacza, że w takiej sytuacji rozwiązanie z powódką umowy o pracę w tym trybie nie istnieje lub jest bezskuteczne. Rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem skuteczne do chwili wzruszenia go orzeczeniem wydanym w postępowaniu wszczętym na wniosek pracownika (art. 56 k.p.). Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego odnośnie do przyznania powódce odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Karta Nauczyciela nie zawiera bowiem przepisów regulujących uprawnienia nauczyciela mianowanego w przypadku wadliwego (nieuzasadnionego lub sprzecznego z prawem) rozwiązania stosunku pracy i w tym zakresie z mocy art. 91c tej Karty mają w pełni zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Ma również rację Sąd pierwszej instancji oceniając, że nauczycieli nie można zaliczyć do grupy pracowników wymienionych w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 45 § 3 k.p.). Ochrona ta ma określone uzasadnienie aksjologiczne i służy realizacji konkretnych celów, tzn. stabilizacji zatrudnienia pracownika bądź ze względu na jego sytuację osobistą, bądź ze względu na pełnione funkcje. Nie powinna natomiast

służyć ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z określonymi osobami, które w dodatku w sposób wadliwy wykonują swoje obowiązki pracownicze.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., przez ich błędną wykładnię, sprowadzającą się do przyjęcia, że Karta Nauczyciela nie reguluje w sposób wyczerpujący trybu zwolnienia z pracy nauczyciela mianowanego i w konsekwencji naruszenia tego trybu, mimo iż przepisy tej ustawy mają charakter *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy, 2) art. 45 § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do „przepisów szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę” nie należy Karta Nauczyciela, 3) art. 11² k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5, art. 6a i art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że przepisy te różnie kształtują sytuację nauczyciela mianowanego w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca wskazała potrzebę wykładni przepisów wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie przesądzenia, jakie skutki prawne rodzi pogwałcenie przez dyrektora szkoły art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a i art. 27 ust. 3 oraz art. 75 i nast. Karty Nauczyciela - „czy oświadczenie dyrektora o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem z pominięciem tych przepisów jest w tym przypadku bezwzględnie nieważne (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i zachodzi konieczność przywrócenia nauczyciela do pracy, czy też na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela kwestię tych skutków jako nie przesądzoną w tej ustawie szczególnej należy ocenić w kontekście art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.”, a w przypadku przyjęcia drugiego z tych stanowisk rozstrzygnięcie, czy Karta Nauczyciela stanowi przepis szczególny, o którym mowa w art. 45 § 3 k.p.

Skarżąca wskazała, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieją rozbieżne stanowiska w kontekście stosowalności przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p., na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela do oceny skutków pogwałcenia przez pracodawcę trybu zwolnienia z pracy nauczyciela mianowanego, określonego w art. 75 i nast. Karty Nauczyciela (postępowanie dyscyplinarne) i w art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a i w związku z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela, z których żaden - co ustalono bezspornie - nie został zastosowany wobec skarżącej. Pierwsza grupę orzeczeń zachowanie jednej z dwóch

wskazanych powyżej „ścieżek zwolnienia” nauczyciela mianowanego z pracy traktuje jako złożenie przez dyrektora szkoły oświadczenia woli sprzecznego z prawem w rozumieniu art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. i - wobec tego - jako jedyną konsekwencję przewidującą przywrócenie nauczyciela do pracy z zachowaniem pełnego prawa do wynagrodzenia za okres faktycznego pozostawania bez pracy. Drugie stanowisko wskazuje na możliwość zastosowania przepisów Kodeksu pracy do oceny skutków niezgodnego z przepisami Karty Nauczyciela rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. W ocenie skarżącej argumentami za przyjęciem pierwszego stanowiska, a tym samym za przyjęciem przywrócenia do pracy z pełnymi konsekwencjami finansowymi za okres pozostawania bez pracy, jako jedynej możliwej sankcji w przypadku dokonania rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w sposób inny niż to przewidują przepisy Karty Nauczyciela, są: 1) wzmożona ochrona stosunku pracy przewidziana w przepisach stanowiących *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy ze względu na specyfikę i rangę społeczną zawodu nauczyciela, także w zakresie sankcji za ewentualne pogwałcenie przepisów Karty Nauczyciela, którą nie może być jedynie zapłata bardzo ograniczonego odszkodowania, 2) wynikająca z art. 58 k.c. (na mocy art. 300 k.p.) sankcja nieważności czynności prawnych sprzecznych z prawem, jaką jest niewątpliwie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. złożone przez dyrektora szkoły skarżącej. Zastosowanie tej sankcji jest nie tylko uzasadnione względami celowościowymi, ale także wykładnią systemową. W świetle § 48 ust. 1 rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 stycznia 1998 r. w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i trybu postępowania dyscyplinarnego (Dz.U. Nr 15, poz. 64 ze zm.) dyrektor szkoły ma zasadniczo inną pozycję niż pracodawca działający na podstawie przepisów ogólnych prawa pracy, w szczególności nie ma uprawnień do składania oświadczeń woli w zakresie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, o ile jego oświadczenie nie stanowi jedynie realizacji orzeczenia komisji o zwolnieniu z pracy. Takie uprawnienie przysługuje jedynie komisji dyscyplinarnej, 3) treść art. 56 § 1 k.p., który odnosi się *expressis verbis* do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, nie zaś do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez jakiegokolwiek podstawy ustawowej, jak to ma miejsce w sprawie.

Skarżąca wskazała też na brak rozstrzygnięcia w judykaturze kwestii zaliczenia przepisów wzmacniających trwałość stosunku pracy z nauczycielem, zawartych

w Karcie Nauczyciela, do kategorii przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, określonych w art. 45 § 3 k.p. W ocenie skarżącej katalog przepisów wymienionych w art. 45 § 3 k.p. jest otwarty, a za przepisy szczególne powszechnie uważa się także pragmatyki służbowe - ustawy regulujące wiele spraw ze stosunku pracy w sposób odmienny niż czynią to przepisy Kodeksu pracy.

Skarżąca nie zgodziła się również ze stanowiskiem Sądów obu instancji, jako-by art. 23 Karty Nauczyciela odnosił się jedynie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, a zatem nie ma zastosowania wobec skarżącej, która zatrudniona była w niepełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym pozostawała w stosunku pracy opartym na umowie o pracę, a nie mianowaniu. W myśl art. 27 § 3 Karty Nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art. 23 ust. 1 pkt 3-6. Tak więc zastosowanie tych przepisów do skarżącej *expressis verbis* wynika z ustawy. Przyjęcie odmiennej wykładni prowadziłoby do sprzeczności z zasadą równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc z zakazem dyskryminacji, w tym przypadku ze względu na sposób nawiązania stosunku pracy.

W konsekwencji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie apelacji i - tym samym - zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez przywrócenie jej do pracy z jednoczesnym zasądzeniem na jej rzecz wynagrodzenia w kwocie 1.036,94 zł brutto, poczynając od marca 2007 r. za cały okres gotowości do świadczenia pracy z uwzględnieniem waloryzacji tych kwot, poczynając od 1 stycznia 2008 r. i z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot od 2 każdego miesiąca; różnicy świadczenia urlopowego w wysokości 178,80 zł z odsetkami od 2 lipca 2007 r.; kwoty 500 zł z tytułu równowartości bonów towarowych z ZFŚS; wynagrodzenia „trzynastki” wraz z odsetkami od pierwszego dnia po dniu wypłaty tego świadczenia nauczycielom w gminie; a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna na gruncie ustalonego stanu faktycznego ma złożone uwarunkowania prawne. Według niespornych i wiążących w sprawie ustaleń faktycznych

stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), których nie podważono przez postawienie jakichkolwiek proceduralnych zarzutów kasacyjnych, powódka w sposób ciężki i oczywiście rażąco naruszała obowiązki świadczenia pracy nauczycielskiej przez umyślne i wcześniej zamierzone nieusprawiedliwione nieobecności i nieświadczenie pracy nauczycielskiej bez uprzedzenia pracodawcy w dniach 6, 13 i 20 lutego 2007 r. oraz pozostawienie w tych dniach uczniów bez opieki, wielokrotne nieuczestniczenie w obowiązkowych posiedzeniach rady pedagogicznej wyznaczanej w tym samym i jednym dniu tygodnia, a także lekceważenie i łamanie zasad współżycia społecznego i pracowniczego w miejscu pracy oraz skonfliktowanie z dyrekcją i większością „grona nauczycielskiego” pozwanej szkoły. Takie zachowania się skarżącej zostały przez dyrektora pozwanej szkoły zakwalifikowane i wskazane jako przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynikało także, iż za naruszanie obowiązków nauczycielskich skarżącej kilkakrotnie wymierzano sankcje porządkowe, które nie przyniosły żadnych efektów prewencyjnych, bo nie zmieniła ona swojego uporczywie lekceważącego stosunku do przełożonych i współpracowników oraz do ciążących na niej powinności nauczycielskich.

Na gruncie takich ustaleń w skardze kasacyjnej zabrakło zarzutu naruszenia przepisu prawa o podstawowym znaczeniu przy ocenie prawnej roszczeń skarżącej, tj. kontestowanego w istocie rzeczy zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. do rozwiązania z powódką nauczycielskiego stosunku pracy, bez uprzedniego wyczerpania procedury dyscyplinarnej. Sąd Najwyższy podzielił pogląd skarżącej, którego nie kwestionowały Sądy obu instancji, że powołany przepis Kodeksu pracy nie znajduje zastosowania przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy, ponieważ przepisy Karty Nauczyciela o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy (art. 20 ust. 1, art. 23 i art. 27) mają charakter regulacji zupełnych, które wyczerpująco określają przyczyny i sposoby rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy (w drodze wypowiedzenia, porozumienia stron lub z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał informację o nieusprawiedliwionym niezgłoszeniu się nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne), co wyklucza możliwość rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczyciela na podstawie innych regulacji prawnych, a w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji stosowanie tego przepisu Kodeksu pracy w przypadku wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwią-

zanie z pracownikiem ciężko naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze do nauczyciela nie jest objęte odesłaniem z art. 91c Karty Nauczyciela, który tylko w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu pracy. Tymczasem za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciele podlegają wyłącznie odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela). Wśród sankcji dyscyplinarnych orzekanych po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego przewiduje się między innymi kary dyscyplinarne: zwolnienia z pracy, zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania bądź wydalenia z zawodu nauczycielskiego (art. 76 ust. 1 pkt 3, 3a i 4 Karty Nauczyciela). Wymierzenie tego rodzaju sankcji dyscyplinarnych prowadzi z mocy art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela do wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela, które stwierdza dyrektor szkoły, a w stosunku do dyrektora szkoły - organ prowadzący szkołę (art. 26 ust. 2). Wprawdzie z regulacji rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 stycznia 1998 r. wynika, że stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa następuje tylko w razie prawomocnego ukarania w trybie dyscyplinarnym dwiema najsurowszymi karami dyscyplinarnymi, tj. w przypadku orzeczenia kary zwolnienia z pracy z dodatkowym zakazem przyjmowania do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania lub kary wydalenia z zawodu nauczycielskiego (48 ust. 2 pkt 3). Natomiast w przypadku orzeczenia kary zwolnienia z pracy następuje rozwiązanie stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły lub organ prowadzący szkołę otrzymał prawomocne orzeczenie dyscyplinarne (§ 48 ust. 2 pkt 2), tyle że nie stanowi to wykreowania nieznanego Karcie Nauczyciela sposobu rozwiązania stosunku pracy i to w następstwie jego wygaśnięcia z mocy prawa, bo tego rodzaju regulacja wykonawcza nie została dostosowana do aktualnej regulacji ustawowej, która przesądza o wygaśnięciu z mocy prawa nauczycielskiego stosunku pracy w razie prawomocnego ukarania w trybie dyscyplinarnym także karą zwolnienia z pracy (art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela). Powinno być zatem oczywiste, że także w tym przypadku wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy stwierdzenie jego ustania (wygaśnięcia z mocy prawa) następuje z dniem uprawomocnienia się orzeczenia dyscyplinarnego o zwolnieniu nauczyciela z pracy. W konsekwencji analizowane pozaustawowe unormowanie rozwiązania stosunku pracy w trybie § 48 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia MEN i w razie wygaśnięcia z mocy prawa nauczycielskiego stosunku pracy wskutek wymierzenia kary dyscyplinarnej zwolnienia nauczyciela z

pracy (art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela) utraciło moc obowiązującą, ponieważ ten przepis rozporządzenia wykonawczego w aktualnym stanie prawnym wykracza poza granice delegacji ustawowej zawartej w art. 85 Karty Nauczyciela, a ponadto w przypadku stwierdzenia sprzeczności regulacji ustawowej z wykonawczą oczywiste pierwszeństwo przysługuje unormowaniu ustawowemu. Wszystko to oznacza, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli, przeto skarżąca za ciężkie naruszenie obowiązków nauczycielskich powinna odpowiadać w trybie odpowiedzialności dyscyplinarnej, bez możliwości dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jednakże w ustawie - Karta Nauczyciela w ogóle nie zostały uregulowane sankcje nielegalnego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, co sprawia, że zwolniony nauczyciel może wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu pracy dochodzić roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Prawo Pracy 2003 nr 12, s. 35). Wstępnie i dla porządku Sąd Najwyższy odrzucił jako bezzasadną koncepcję skarżącej, że dyrektor szkoły nie ma uprawnień do rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczyciela mianowanego, co powinno być następstwem wymierzenia kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy, już dlatego, że dyrektor szkoły jest organem zarządzającym pozwanym pracodawcą, a przeto z mocy samego prawa jest zawsze uprawniony do dokonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.), niezależnie od decydującego (stanowczego w przypadku rozwiązania stosunku pracy) lub deklaracyjnego (w przypadkach wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy z mocy prawa - art. 26 ust. 1 pkt 1 w związku z ust. 2 Karty Nauczyciela) charakteru prawnej czynności prawa pracy prowadzących do ustania stosunku pracy. Ponadto w judykaturze najwyższej instancji sądowej przyjmuje się, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę z powołaniem się na niewłaściwą reprezentację pracodawcy nie prowadzi do stwierdzenia nieważności rozwiązania stosunku pracy, co oznacza, że zastosowanie sankcji nieważności niezgodnego z prawem stwierdzenia ustania stosunku pracy może nastąpić wyłącznie w przypadkach wyjątkowych, w których do ustania stosunku pracy doszłoby niezgodnie z prawem i wyraźną wolą pracodawcy, które nie zostały przez niego potwierdzone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125). Wprawdzie zatem sankcja zwolnienia nauczyciela z pracy może być orzeczona wyłącznie w proce-

durze dyscyplinarnej (art. 76 pkt 3 Karty Nauczyciela), to jednak zawsze podmiotem wyłącznie właściwym do stwierdzenia wygaśnięcia lub do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela (skarżącej) jest dyrektor pozwanej szkoły jako jej organ zarządzający (art. 3¹ k.p.), a tylko w stosunku do dyrektora szkoły - organ prowadzący szkołę (art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela i § 48 ust. 1 rozporządzenia MEN).

Sąd Najwyższy nie podzielił także koncepcji skarżącej, że sam status nauczyciela prowadzi do objęcia każdego nauczyciela przepisami o wzmożonej trwałości stosunku pracy, skoro jakoby (rzekomo) nie ma „żadnych argumentów, aby ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela traktować mniej restrykcyjnie niż ochronę np. inspektora pracy”. Taki postulat skarżącej jest oczywiście bezpodstawny, gdyż żaden przepis Karty Nauczyciela nie zalicza nauczycieli do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 3 *in principio* k.p., przeto zatrudnienie nauczyciela ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego na podstawie mianowania lub umowy o pracę nie oznacza, że taki nauczycielski stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 3 k.p. lub art. 53 § 2 k.p. W konsekwencji w judykaturze przyjmuje się, że nauczycielowi mianowanemu przywróconemu do pracy przysługuje jedynie limitowane odszkodowanie z art. 57 § 1 k.p., a tylko wtedy gdy należy on do pracowników szczególnie chronionych na podstawie przepisów szczególnych wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNCP 1987 nr 2-3, poz. 24). Oznacza to, że zaskarżony wyrok nie naruszył wobec skarżącej unormowań wynikających z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie przez dyrektora szkoły nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem, bo zwolnienie nauczyciela z powodu naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela, jest możliwe tylko po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego i wymierzenia kar, o których mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, 3a i 4 Karty Nauczyciela, co prowadzi do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 tej ustawy.

Równocześnie jednak Sąd Najwyższy uznał, iż naruszenie tych przepisów uprawniało skarżącą do dochodzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, których przepisy Karty Nauczyciela nie określają, co wymagało zastosowania sankcji określonych w przepisach Kodeksu pracy, do których odsyła art. 91c tej ustawy. W rozpoznawanej sprawie Sąd Najwyższy uznał, iż skarżącej przysługiwały roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 67 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela, zważywszy ponadto, że przywrócenie do pracy nauczyciela, który uporczywie, umyślnie i rażąco narusza podstawowe powinności nauczycielskie stanowiłoby radykalne nadużycie takiego prawa (art. 8 k.p.). Dlatego na gruncie konstytucyjnej zasady sprawiedliwego osądu (art. 45 ust. 1 *in principio* Konstytucji RP), a także zasad współżycia społecznego i pracowniczego uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy było oczywiście niemożliwe i niecelowe przede wszystkim ze względu na okoliczności, rodzaj, rozmiar i niemożliwe do usprawiedliwienia naruszenia przez skarżącą podstawowych powinności pracowniczych. Wszystko to usprawiedliwiało zasądzenie na rzecz skarżącej wyłącznie odszkodowania na podstawie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., przeto skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw prawnych

W konsekwencji Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.

=====