



Sygn. akt II PK 173/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 lutego 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. K.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lutego 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego, Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G. [...]

z dnia 26 lutego 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
[...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w K. – Sąd Pracy wyrokiem z 30 listopada 2007 r., przywrócił powódkę E. K. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w S. na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwotę 5.216,09 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powódka E. K. domagała się przywrócenia do pracy na stanowisku nauczyciela oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 19.194 zł. Zdaniem powódki, uznanie przez dyrektora pozwanego Zespołu Szkół, że doszło do wygaśnięcia jej stosunku pracy jako nauczyciela z powodu braku kwalifikacji, było nieuzasadnione, co potwierdzili przedstawiciele Kuratorium Oświaty. Powódka była przekonana, że nie miała prawa odwołać się do sądu pracy od wygaśnięcia stosunku pracy, dlatego pismem dołączonym do pozwu wniosła o przywrócenie terminu do złożenia powództwa o przywrócenie do pracy.

Pozwany Zespół Szkół w S. wnosząc o oddalenie powództwa podniósł, że powódka nie zachowała terminu do złożenia odwołania do sądu pracy, chociaż została pouczone o takim prawie w piśmie z 10 kwietnia 2006 r. Ponadto, powódka nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do dalszego świadczenia pracy nauczyciela, a od 6 kwietnia 2000 r. Karta Nauczyciela zezwalała na stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy każdego nauczyciela pracującego niezgodnie z kwalifikacjami lub nieposiadającego kwalifikacji (art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka rozpoczęła pracę nauczyciela w pozwanej szkole od 1 września 1981 r. Została zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako nauczyciel w szkole podstawowej. W dacie podjęcia pracy złożyła świadectwo maturalne. W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej ukończyła Studium Pedagogiczne, otrzymując 27 listopada 1983 r. świadectwo stwierdzające uzyskanie kwalifikacji pedagogicznych do nauczania w szkołach podstawowych. Z dniem 1 listopada 1984 r. powódka została zatrudniona na podstawie mianowania jako nauczyciel Szkoły Podstawowej w S., natomiast 6 października 2000 r. uzyskała akt nadania jej stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego,

w którym stwierdzono, że posiada kwalifikacje średnie pedagogiczne i może być zatrudniona w szkole podstawowej.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pismem z 6 kwietnia 2006 r. dyrektor strony pozwanej poinformował powódkę, że od dnia wejścia w życie ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie Karty Nauczyciela oraz o zmianie niektórych ustaw, tj. od 6 kwietnia 2000 r., nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania, a nieposiadający wymaganych kwalifikacji, mieli obowiązek uzupełnić kwalifikacje do 31 sierpnia 2006 r. W piśmie tym znalazła się informacja, że jeżeli do tego czasu nie uda się powódce uzupełnić kwalifikacji, jej stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa, z przyczyn leżących po stronie pracownika. W piśmie zostało zawarte pouczenie o treści: "od niniejszego pisma przysługuje Pani prawo wniesienia odwołania do sądu pracy w K. w terminie 14 dni od daty doręczenia". Pismo z 6 kwietnia 2006 r. zostało doręczone powódce 10 kwietnia 2006 r. Powódka nie wniosła odwołania od tego pisma do sądu pracy.

Po doręczeniu jej pisma z 6 kwietnia 2006 r. powódka rozmawiała z dyrektorem Zespołu Szkół oraz z pracownikiem Kuratorium Oświaty w G. na temat swojego dalszego zatrudnienia w pozwanej szkole. Pismem z 2 sierpnia 2006 r. zwróciła się do dyrektora szkoły z prośbą o przedłużenie "umowy o pracę" na rok szkolny 2006/2007, zobowiązując się uzupełnić kwalifikacje w tym czasie. W odpowiedzi dyrektor pozwanej szkoły pismem z 14 sierpnia 2006 r. poinformował ją, że nie ma możliwości warunkowego przedłużenia okresu trwania jej zatrudnienia, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy następuje na podstawie ustawy. Do 31 sierpnia 2006 r. - ani później - strona pozwana nie doręczyła powódce pisma zawierającego oświadczenie dyrektora szkoły o stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy oraz pouczenie o terminie i sposobie odwołania do sądu pracy od takiego stwierdzenia. Pozwana w dniu 31 sierpnia 2006 r. doręczyła powódce jedynie świadectwo pracy, w którym wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 7 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela. Z dniem 4 września 2006 r. powódka zarejestrowała się jako bezrobotna.

Pod koniec roku szkolnego 2006/2007 powódka ponownie rozmawiała z dyrektorem pozwanej szkoły na temat swojego zatrudnienia w świetlicy. Zwróciła

się też, pismem z 5 czerwca 2007 r., do delegatury Kuratorium Oświaty w K. o wyrażenie zgody na zatrudnienie w Zespole Szkół w S. w charakterze opiekuna dzieci uczęszczających do świetlicy. W lipcu 2007 r. pracownica delegatury Kuratorium Oświaty w K. w ustnej rozmowie poinformowała powódkę, że w jej ocenie została zwolniona z pracy niesłusznie, ponieważ spełniała warunki dotyczące kwalifikacji do dalszego zatrudnienia w szkole. W tej sytuacji pismem z 20 lipca 2007 r. powódka zwróciła się do Kuratorium Oświaty w G. o potwierdzenie, że została zwolniona niesłusznie. Kuratorium Oświaty w G. w piśmie z 10 sierpnia 2007 r. poinformowało powódkę, że w świetle przepisów zachowała nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela i w związku z tym art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 19 poz. 239), w części dotyczącej wygaśnięcia stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2006 r. z powodu nieposiadania wymaganych kwalifikacji, nie powinien mieć zastosowania w przypadku powódki. Pismo to powódka otrzymała po 22 sierpnia 2007 r. Pismem z 28 sierpnia 2007 r., złożonym w pozwanej szkole 29 sierpnia 2007 r., powódka zwróciła się do dyrektora szkoły o przywrócenie jej do pracy w związku z niezasadnym rozwiązaniem stosunku pracy. Jednocześnie powódka pertraktowała z dyrektorem szkoły na temat zatrudnienia jej w świetlicy jako nauczyciela stażysty. Dyrektor szkoły podczas spotkania 12 września 2007 r. poinformował powódkę, że nie może przydzielić jej godzin w świetlicy.

Na przełomie sierpnia i września 2007 r. powódka miała skomplikowaną sytuację osobistą - jej ojciec ciężko chorował, w wyniku czego zmarł 30 sierpnia 2007 r. Powódka była zajęta organizowaniem pogrzebu, który odbył się 3 września 2007 r. Jednocześnie 8 września 2007 r. córka powódki zawarła związek małżeński.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka złożyła odwołanie do sądu pracy 14 września 2007 r., po upływie ponad roku od wygaśnięcia stosunku pracy, jednak uchybiła terminowi do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy bez swojej winy i dlatego jej wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa jest uzasadniony. Powódka nie została prawidłowo pouczona o terminie i sposobie odwołania się od decyzji pracodawcy stwierdzającej wygaśnięcie stosunku pracy,

natomiast pouczenie, które znalazło się w skierowanym do powódki piśmie z 6 kwietnia 2006 r., było wadliwe, ponieważ wynikało z niego, że odwołanie do sądu pracy przysługiwało w terminie czternastu dni od doręczenia tego pisma. W tym terminie jednak żadna ze stron nie mogła jeszcze wiedzieć, czy stosunek pracy powódki wygaśnie w dacie późniejszej - z dniem 31 sierpnia 2006 r. Pozwany pracodawca miał obowiązek pouczyć powódkę o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy od stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy. Tymczasem powódka w dniu wygaśnięcia stosunku pracy, ani później, nie została w ogóle pouczona o prawie złożenia odwołania, a spoczywającego na pozwanym obowiązku nie wyczerpało pouczenie zawarte w świadectwie pracy, gdyż dotyczyło ono trybu sprostowania treści świadectwa pracy. Brak było również przedmiotowego pouczenia w piśmie Kuratorium Oświaty w G., w którym stwierdzono, że powódka została zwolniona niesłusznie. Sąd Rejonowy wziął również pod uwagę, że w sierpniu i wrześniu 2007 r. powódka miała skomplikowaną sytuację osobistą i nie miała możliwości uzyskania informacji na temat sposobu wniesienia powództwa do sądu. Z tych przyczyn przywrócił powódce termin do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powódki przywrócenia jej do pracy jest uzasadnione. Sąd dokonał szczegółowej analizy przepisów Karty Nauczyciela i ustaw ją nowelizujących, a także aktów wykonawczych, która doprowadziła do oceny, że w chwili przyjętego przez stronę pozwaną wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy na stanowisku nauczyciela powódka posiadała wystarczające kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkole podstawowej. W konsekwencji Sąd uznał, że stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy powódki w oparciu o art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych ustaw nastąpiło z naruszeniem prawa. Na podstawie o art. 93c Karty Nauczyciela w związku z art. 67 k.p. w związku z 56 k.p. Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy, a na podstawie art. 57 § 1 k.p. zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany Zespół Szkół w S., zarzucając naruszenie: art. 30 § 5 k.p., poprzez przyjęcie, że w związku z

wygaśnięciem stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym, ciążył na nim obowiązek pouczenia powódki o prawie, terminie i sposobie odwołania; art. 264 § 2 k.p., poprzez przyjęcie, że powódce przysługuje prawo do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy w ciągu 14 dni od otrzymania pisma informującego ją o stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy; art. 265 § 1 i 2 k.p., poprzez przywrócenie powódce terminu do wystąpienia z powództwem, pomimo braku ku temu odpowiednich przesłanek.

Skarżący podniósł, że Sąd - rozstrzygając kwestię przywrócenia powódce terminu do wystąpienia z żądaniem pozwu (na podstawie art. 265 § 1 k.p.) - wziął pod rozwagę jedynie pierwszą z przesłanek, a mianowicie przesłankę braku winy pracownika, pomijając zupełnie w swoich rozważaniach istnienie drugiej przesłanki w postaci złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu w ciągu siedmiu dni od ustania przeszkody uniemożliwiającej dokonanie czynności. Zdaniem pozwanego, wygaśnięcie stosunku pracy następuje w wyniku zdarzenia prawnego, z którym ustawa wiąże skutek w postaci ustania więzi prawnej między pracownikiem a pracodawcą. Strony nie muszą w tej kwestii (ustania stosunku pracy) składać oświadczenia woli, ponieważ stosunek ten ustaje z mocy samego prawa, wskutek zdarzenia określonego w ustawie, niebędącego czynnością prawną. W tej sytuacji wszelkie oświadczenia pracodawcy lub pracownika skierowane do drugiej strony stosunku pracy nie wywołują żadnego skutku. Data pisma pracodawcy, a także data doręczenia pracownikowi pisma, w którym pracodawca stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy, nie ma istotnego znaczenia dla ustalenia faktu i określenia daty ustania stosunku pracy.

Jednocześnie skarżący podniósł, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji, jako przyczynę usprawiedliwiającą uchybienie przez powódkę terminowi do wystąpienia z powództwem, obok braku pouczenia ze strony pozwanego podał również okoliczność, że powódka nie otrzymała żadnego pisma, informującego ją o stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy. Skarżący podniósł, że w art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela ustawodawca nie sprecyzował, w jakiej formie dyrektor szkoły powinien stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy ani też w jakim terminie takie stwierdzenie powinno nastąpić. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu

czternastu dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie wygaśnięcie łączącego strony stosunku prawnego, w myśl art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, nastąpiło 31 sierpnia 2006 r., o czym powódka została poinformowana skierowanym do niej pismem z 6 kwietnia 2006 r. W dniu wygaśnięcia stosunku pracy wręczone zostało powódce świadectwo pracy, co również nie pozostawiało wątpliwości co do ustania łączącego ją z pozwanym stosunku pracy. Zdaniem pozwanego, w myśl art. 264 § 2 k.p., bieg czternastodniowego terminu do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy rozpoczął się dla powódki 31 sierpnia 2006 r., a zatem powódka powinna była złożyć stosowny pozew najpóźniej 14 września 2006 r., uczyniła to natomiast ponad rok później - dopiero 10 października 2007 r. Jako przyczynę uchybienia terminu do wystąpienia z żądaniem pozwu powódka wskazała jedynie swoje przekonanie, że nie miała prawa odwołać się do sądu. Zdaniem apelującego, w przypadku uznania, że przyczyną uchybienia terminu przez powódkę mogła być jej nieświadomość co do faktu spełniania przez nią wymagań kwalifikacyjnych, podkreślenia wymaga, że informacja w tej kwestii została jej przekazana pismem Kuratorium Oświaty w G. z 10 sierpnia 2007 r. Przeszkoda uchybienia terminu ustałaby w tym przypadku 22 sierpnia 2007 r., kiedy powódka odebrała to pismo. W takiej sytuacji wniosek o przywrócenie terminu do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy powinien być przez powódkę zgłoszony najpóźniej 29 sierpnia 2007 r. Ponadto, w ocenie skarżącego, gdyby uznać, że każda z przytoczonych przez Sąd Rejonowy przyczyn usprawiedliwiała niedochowanie przez powódkę terminu do wniesienia pozwu, to należało uznać, że ostatnia z tych przeszkód ustała 12 września 2007 r., a zatem powódka powinna była wystąpić ze stosownym wnioskiem o przywrócenie terminu i powództwem najpóźniej 19 września 2007 r., tymczasem powódka wniosła pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu 10 października 2007 r.

Sąd Okręgowy w G. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [...] wyrokiem z 26 lutego 2008 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń co do stanu faktycznego sprawy, jednak wyprowadził z zebranego w sprawie materiału dowodowego błędne wnioski. Podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było przywrócenie powódce terminu do wniesienia pozwu na podstawie art. 265 k.p. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu czternastu dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Powódka w sposób znaczny uchybiła powyższemu terminowi, ponieważ jej stosunek pracy wygasł, jak uznał pracodawca, z dniem 31 sierpnia 2006 r., natomiast pozew został wniesiony 14 września 2007 r. (a nie - jak to przedstawiał w apelacji pozwany pracodawca - 10 października 2007 r.)

Sąd Okręgowy nie zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji, że powódce nie można przypisać winy w uchybieniu terminu do złożenia pozwu, ponieważ nie została prawidłowo pouczona przez pozwanego, mimo ciężącego na nim obowiązku, o terminie i sposobie odwołania się do sądu pracy od czynności stwierdzającej wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd drugiej instancji uznał, że wygaśnięcie umowy o pracę następuje z mocy zdarzenia określonego w ustawie, niebędącego czynnością prawną. Wygaśnięcie dokonuje się więc *ex lege* wskutek wystąpienia jego ustawowo określonych przesłanek, stwierdzenie zaś tego faktu przez pracodawcę (jak to przewiduje np. art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela) ma jedynie deklaratoryjny charakter. Judykatura oraz doktryna uznaje, że czternastodniowy termin do złożenia odwołania przewidzianego w art. 67 k.p. należy liczyć od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że pracodawca traktuje łączący strony stosunek pracy jako wygasły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1978, nr 11, poz. 215).

Sąd Okręgowy stwierdził, że pismem pozwanego z 6 kwietnia 2006 r. powódka została poinformowana o wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2006 r. w przypadku niezuzpełnienia kwalifikacji do tego czasu. W dniu 31 sierpnia 2006 r. pozwany wręczył powódce świadectwo pracy. Od 31 sierpnia 2006 r. powódka zdawała sobie zatem sprawę z tego, że jej stosunek pracy wygasł. Wywody Sądu Rejonowego, dotyczące braku obowiązkowego pouczenia powódki o prawie odwołania się do sądu pracy, nie miały znaczenia w aspekcie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu, ponieważ ani w treści pozwu, ani w innych pismach

procesowych, a także w swoich zeznaniach lub we wniosku o przywrócenie terminu, powódka nie powoływała się na to, że nie wiedziała o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy. Powódka twierdziła jedynie, że uważała, iż jej stosunek pracy wygasł prawidłowo, i nie przypuszczała, że odwołanie do sądu może okazać się skuteczne.

Przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Przesłankę tę należy analizować przy uwzględnieniu subiektywnej zdolności pracownika do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia oraz zobiektywizowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o swoje interesy. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności przedmiotowej sprawy nie pozwalały na uznanie braku winy po stronie powódki w przekroczeniu terminu do wniesienia pozwu. W szczególności, o braku winy powódki nie mogło świadczyć jej przekonanie o zasadności stwierdzenia ustania jej stosunku pracy. Powódka zabiegała u dyrektora szkoły o dalsze zatrudnienie, zasięgała rad w Kuratorium Oświaty. Dysponowała zatem wiedzą i doświadczeniem niezbędnymi do należytego zadbania o swoje sprawy.

Zgodnie z art. 265 k.p., sąd pracy przywraca pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być jednak złożony w terminie siedmiu dni od ustania przyczyn uchybienia terminu. Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu powódka podała, że nie wniosła stosownego powództwa, ponieważ sądziła, że została zwolniona z pracy w prawidłowy sposób. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, iż w pozwie powódka wyjaśniła, że już 9 lipca 2007 r. podczas rozmowy z pracownikiem delegatury Kuratorium Oświaty w K. dowiedziała się o tym, że jej stosunek pracy wygasł w sposób niezgodny z prawem, przy czym potwierdzenie tego stanowiska na piśmie otrzymała 22 sierpnia 2007 r. W ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie już 9 lipca 2007 r. powódka posiadała wiedzę od kompetentnej osoby o tym, że jej zwolnienie z pracy było wadliwe, z tym też momentem rozpoczął bieg siedmiodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, natomiast

powódka wniosła pozew dopiero 14 września 2007 r. W ocenie Sądu Okręgowego, jeśli powódka twierdziła, że przeszkodą do wytoczenia powództwa był brak wiedzy co do wadliwości rozwiązania stosunku pracy, to wiedzę tę uzyskała niewątpliwie 9 lipca 2007 r. Sąd drugiej instancji nie zaakceptował stanowiska powódki, że zwlekała z pozwem, ponieważ oczekiwała na pisemną odpowiedź z Kuratorium. Zdaniem Sądu Okręgowego, dalsze wydarzenia, na które powoływała się powódka - w tym śmierć jej ojca albo ślub córki - pozbawione były znaczenia dla przedmiotowej sprawy, ponieważ miały miejsce dopiero na przełomie sierpnia i września 2007 r.

Sąd drugiej instancji - stwierdzając, że nie było podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia pozwu - uznał, że merytoryczna ocena żądania powódki stała się zbędna. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, przekroczenie przez pracownika terminu prawa materialnego określonego w art. 264 § 1 k.p. uniemożliwia ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i powoduje oddalenie powództwa (tak np. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 1999 r., I PKN 123/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 649 i z 5 marca 1999, I PKN 604/98, OSNAPiUS 2000, nr 9, poz. 356).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 382 k.p.c. przez nierozważenie całości zebranego materiału i nieocenie go z punktu widzenia prawa materialnego, co spowodowało z kolei naruszenie prawa materialnego - art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 74 ze zm.) w związku z art. 7 ust. 1 ustawy 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.) poprzez przyjęcie, że pozwany nie miał obowiązku stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy powódki, a także nierozważenie całego zebranego materiału i niedokonanie samodzielnej jego oceny, co doprowadziło do naruszenia art. 265 § 2 k.p., poprzez odmowę uznania, że powódka dochowała siedmiodniowego terminu do złożenia wniosku, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie

art. 264 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w części dotyczącej początku biegu terminu do wniesienia odwołania.

Zdaniem pełnomocnika skarżącej, istota sprawy sprowadzała się do oceny czy, kiedy oraz w jaki sposób pracodawca powinien był poinformować powódkę o wygaśnięciu stosunku pracy oraz pouczyć ją o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania do sądu pracy, jaka data była początkiem biegu terminu do złożenia pozwu o przywrócenie do pracy, a także kiedy rozpoczął bieg siedmiodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu. Sąd Okręgowy rozstrzygnął te kwestie z naruszeniem przepisów powołanych w skardze kasacyjnej.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Uzasadnione są zwłaszcza zarzuty naruszenia art. 264 § 2 k.p. i art. 265 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu czternastu dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie oceny wymagało przede wszystkim to, od kiedy należało liczyć czternastodniowy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy od wygaśnięcia stosunku pracy powódki zatrudnionej na podstawie mianowania. *Prima facie* wydawać by się mogło, że termin ten powinien być liczony w każdej sytuacji od dnia wygaśnięcia - z mocy prawa - stosunku pracy powódki jako nauczyciela mianowanego, a nie od innego (późniejszego) zdarzenia, ponieważ ani art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, ani przepisy Kodeksu pracy nie przewidują stwierdzenia przez pracodawcę (w szczególności dyrektora szkoły) wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela mianowanego z przyczyn dotyczących nieposiadania odpowiednich kwalifikacji i pouczenia pracownika o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela uregulowane jest w Karcie Nauczyciela, nie ma więc w zasadzie podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy, poza przepisami o roszczeniach przysługujących w razie błędnego uznania przez dyrektora szkoły, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania (art. 91c Karty Nauczyciela; por. uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; OSPiKA 1984 nr 12, poz. 262 z glosą M. Piekarskiego i z 29 września 1984 r., III PZP 16/84, OSNCP 1985 nr 2-3, poz. 20 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z 8 maja 1987 r., III PZP 10/87, OSNCP 1988 nr 9, poz. 111).

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące wygaśnięcia umowy o pracę (art. 63-67 k.p.) nie przewidują czynności pracodawcy polegającej na stwierdzeniu tego wygaśnięcia. Dopiero w wyniku wykładni sądowej przyjęto, że czynność taka jest potrzebna, przede wszystkim ze względu na ocenę zachowania przez pracownika terminu dochodzenia roszczeń z art. 264 § 2 k.p. Bez poinformowania pracownika, że pracodawca uznaje, iż doszło do wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa, i bez pouczenia o sposobie i terminie odwołania się do sądu pracy od wygaśnięcia umowy o pracę (wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy) może nie dojść do rozpoczęcia biegu czternastodniowy termin na wniesienie odwołania.

W wyroku z 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1978 nr 11, poz. 215 (także Nowe Prawo 1978 nr 1, s. 147 z glosą J. Broła), Sąd Najwyższy stwierdził, że czternastodniowy termin do złożenia odwołania przewidzianego w art. 67 k.p. liczy się od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że zakład pracy traktuje go jako pracownika, który porzucił pracę. W uzasadnieniu tego wyroku wywiedziono, że porzucenie pracy rodzi z mocy samego prawa skutek w postaci wygaśnięcia umowy o pracę. Żadne oświadczenie zakładu pracy nie jest potrzebne do wywołania takiego skutku. Teoretycznie biorąc, jeśliby umowa o pracę nie wygasła przez porzucenie pracy lub z innych przyczyn i jeśliby nie została również rozwiązana przez strony w sposób przewidziany przez Kodeks pracy, stosunek pracy trwałby nadal, choćby żadna ze stron nie realizowała obowiązków wynikających z tego stosunku. Stan taki teoretycznie mógłby trwać nawet latami. Dla uniknięcia oczywiście niepożądanych społecznie następstw takiego stanu rzeczy Kodeks pracy wprowadził, między innymi w art. 67 k.p. i art. 264 § 2 k.p.,

ograniczenia obejmujące zarówno czas jak i tryb, w jakim pracownik może skutecznie zarzucić zakładowi pracy, że ta ocena jest wadliwa i że w rzeczywistości zachowanie pracownika nie zawiera elementów porzucenia pracy i nie doprowadziło do wygaśnięcia umowy o pracę. Pracownik może to uczynić tylko w formie odwołania złożonego w ciągu czternastu dni od dnia "wygaśnięcia umowy o pracę". Wbrew jednak spotykanemu w orzecznictwie pogładowi, że termin ten zawsze biegnie od dnia zaprzestania przez pracownika świadczenia pracy, zbieżnego z dniem "wygaśnięcia umowy o pracę", uznać należy za dopuszczalne (z zachowaniem ustawowego terminu) złożenie przez pracownika odwołania w terminie czternastodniowym liczonym od daty powzięcia przezeń wiadomości o tym, że zakład pracy traktuje go jak pracownika, który porzucił pracę.

Przedstawione powyżej rozważania, dotyczące wygaśnięcia umowy o pracę w związku z porzuceniem pracy przez pracownika, można odnieść bezpośrednio do wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela mianowanego w związku z nieposiadaniem odpowiednich kwalifikacji. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lutego 2006 r., I PK 140/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 61, dotyczącym wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela mianowanego z mocy prawa w razie prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie (art. 26 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela). Stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa w razie zaistnienia zdarzeń powodujący jego wygaśnięcie, jednak od tego, czy i kiedy dyrektor szkoły powiadomił nauczyciela o tym zdarzeniu (czy i kiedy stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy), może zależeć rozpoczęcie biegu czternastodniowego terminu do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy powódki jako nauczyciela mianowanego miało nastąpić na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele zatrudnieni w dniu jej wejścia w życie na podstawie mianowania z tym dniem uzyskują z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego i stają się nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania w rozumieniu Karty Nauczyciela, z tym że z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania, którzy nie posiadają wymaganych kwalifikacji, stosunek pracy wygasa z dniem 31 sierpnia 2006 r., o ile wcześniej nauczyciele ci nie

uzupełnią kwalifikacji lub nie zostanie z nimi rozwiązany stosunek pracy w odrębnym trybie.

Z dosłownej treści tego przepisu wynika, w sposób niebudzący wątpliwości, że skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela następuje z mocy prawa, a nie w wyniku stwierdzenia wygaśnięcia przez kogokolwiek, jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego (o czym była wcześniej mowa) przyjmuje się, że wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa powinna towarzyszyć czynność pracodawcy (w przypadku nauczyciela - czynność dyrektora szkoły) - o charakterze wyłącznie deklaratoryjnym - polegająca na stwierdzeniu tego wygaśnięcia. Z treści tego przepisu nie wynika natomiast żaden termin, w którym miałyby ewentualnie nastąpić stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy. W każdym razie nie wynika, aby po upływie pewnego czasu od chwili wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa nie mogło dojść do stwierdzenia tego zdarzenia prawnego przez dyrektora szkoły. Można jedynie przyjąć, że stwierdzenie to powinno nastąpić niezwłocznie po uzyskaniu przez dyrektora szkoły informacji o spełnieniu przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy. Stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela przez dyrektora szkoły powinno nastąpić na piśmie dla celów dowodowych.

W Karcie Nauczyciela dla uniknięcia wątpliwości i komplikacji związanych z ustaleniem, czy i od kiedy nauczyciel wie, że wygaś z mocy prawa jego stosunek pracy i może w związku z tym wnieść powództwo o przywrócenie go do pracy, jeżeli uważa, że pogląd dyrektora szkoły o wygaśnięciu z mocy prawa tego stosunku jest błędny, wprowadzono jednoznaczną regulację zawartą w art. 26 ust. 2, w którym przewidziano czynność dyrektora szkoły polegającą na stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela. Podobnej regulacji nie zawiera art. 7 ust. 1 ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, należy jednak przyjąć, że skoro obydwa te przepisy (art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 7 ust. 1 ustawy nowelizującej Kartę Nauczyciela) dotyczą wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela mianowanego, to w obu przypadkach takiego wygaśnięcia powinno nastąpić stwierdzenie tego zdarzenia prawnego przez dyrektora szkoły. Obowiązek stwierdzenia przez dyrektora szkoły wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela mianowanego nie

zmienia podstawowej zasady, zgodnie z którą wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, a czynność pracodawcy ma wyłącznie charakter deklaratoryjny, porządkowy. Można jednak przyjąć, że czternastodniowy termin do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy powinien być liczony od chwili doręczenia nauczycielowi pisma dyrektora szkoły zawierającego stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy wraz z pouczeniem o przysługiwaniu nauczycielowi takiego roszczenia oraz terminie i sposobie jego wniesienia do sądu pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że chociaż z dosłownej treści art. 264 § 2 k.p. mogłoby wynikać, że czternastodniowy termin na wniesienie powództwa o przywrócenie do pracy powinien być zawsze liczony od dnia wygaśnięcia stosunku pracy, to w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. powołane wcześniej wyroki z 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1978 nr 11, poz. 215 oraz z 2 lutego 2006 r., I PK 140/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 61) można znaleźć ważne argumenty przemawiające za skorygowaniem niedogodności wynikających z niepewności pracownika co do swojej sytuacji pracowniczej, gdy wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa nie towarzyszy czynność pracodawcy.

Gdyby pracodawca - Zespół Szkół w S. - działając przez dyrektora szkoły stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy powódki (na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw w związku z art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela) i pouczył ją o treści art. 264 § 2 k.p., wówczas nie byłoby wątpliwości, od kiedy powinien być liczony termin na wniesienie odwołania do sądu pracy; stosownie do przytoczonych wcześniej orzeczeń Sądu Najwyższego - od chwili otrzymania przez powódkę pisma dyrektora stwierdzającego wygaśnięcie stosunku pracy i zawierającego informację o terminie z art. 264 § 2 k.p. Zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 dotyczącego uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56-61 k.p.). Te z kolei odwołują się do ogólnych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym art. 30 § 5 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez

wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie może zatem ulegać wątpliwości, że dyrektor pozwanej szkoły powinien był nie tylko stwierdzić wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy z mianowania powódki jako nauczyciela mianowanego, ale również w piśmie zawierającym owo stwierdzenie powinien był pouczyć ją o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy - prawie wniesienia w terminie czternastu dni od wygaśnięcia stosunku pracy powództwa o przywrócenie do pracy, wszczynającego postępowanie sądowe, w którym weryfikacji powinno podlegać stanowisko pracodawcy co do tego, czy rzeczywiście zaistniały przesłanki do przyjęcia wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa.

W rozpoznawanej sprawie tego formalnego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy oraz pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy nie było. Pracodawca nie wykonał w żaden sposób obowiązku wynikającego z art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela. Nie stanowiło wykonania tego obowiązku pismo z 6 kwietnia 2006 r.

Należy w związku z tym podzielić ocenę Sądu Rejonowego, że powódka nie została prawidłowo pouczona o terminie i sposobie odwołania się od decyzji pracodawcy stwierdzającej wygaśnięcie stosunku pracy, natomiast pouczenie, które znalazło się w skierowanym do powódki piśmie z 6 kwietnia 2006 r., było wadliwe, ponieważ wynikało z niego, że odwołanie do sądu pracy przysługiwało w terminie 14 dni od doręczenia tego pisma (czyli od 10 kwietnia 2006 r.). W tym terminie jednak żadna ze stron nie mogła jeszcze wiedzieć, czy stosunek pracy powódki wygaśnie w dacie późniejszej, co nastąpiło dopiero 31 sierpnia 2006 r. Pozwany pracodawca miał obowiązek pouczyć powódkę o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy od stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 30 § 5 k.p. w związku z art. 67 k.p.). Tymczasem powódka ani w dniu wygaśnięcia stosunku pracy, ani później, nie została w żaden sposób pouczona o prawie złożenia odwołania, zaś spoczywającego na pozwanym obowiązku z art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela nie wyczerpało pouczenie zawarte w świadectwie pracy, gdyż dotyczyło ono trybu sprostowania treści świadectwa pracy.

W tych okolicznościach pozostaje do rozważenia, czy termin z art. 264 § 2 k.p. w ogóle rozpoczął bieg. W razie przyjęcia, że termin ten się nie rozpoczął - w

związku z nedoręczeniem powódce pisma dyrektora szkoły zawierającego stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy - należałoby konsekwentnie uznać, że powództwo o przywrócenie do pracy mogłoby zostać wniesione kiedykolwiek i musiałyby być potraktowane jako wniesione w terminie. Taka interpretacja art. 264 § 2 k.p. byłaby zbyt daleko idąca. Wprowadzałaby przy tym niepewność w stosunkach prawnych łączących pracowników z pracodawcami. Tymczasem, funkcją i istotą wszystkich regulacji dotyczących terminów dochodzenia roszczeń (terminów przedawnienia, terminów zawitych) jest wprowadzenie ograniczeń niepewności co do sytuacji prawnej podmiotów uprawnionych i zobowiązanych.

Należy zatem - co do zasady - przyjąć, że termin do zgłoszenia żądania przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania dla nauczyciela, którego stosunek pracy wygasł, wynosi czternaście dni i liczy się od dnia wygaśnięcia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r., I PKN 607/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 581). Można jednak przyjąć, że jeżeli dyrektor szkoły nie stwierdził wygaśnięcia stosunku pracy tego samego dnia, w którym doszło do jego wygaśnięcia, lecz później, to czternastodniowy termin do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy powinien być liczony od chwili doręczenia nauczycielowi pisma dyrektora szkoły zawierającego stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy wraz z pouczeniem o przysługiwaniu nauczycielowi takiego roszczenia oraz o terminie i sposobie jego wniesienia do sądu pracy.

Brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 67 k.p.) oraz o terminie wniesienia odwołania (art. 264 § 2 k.p.) stanowi oczywistą przyczynę usprawiedliwiającą przekroczenie terminu oraz uzasadniającą przywrócenie pracownikowi terminu do wniesienia powództwa z powodu braku winy w uchybieniu terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 13

maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85, z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547, z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11, z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, LEX nr 257561).

Niewątpliwie brak stwierdzenia przez dyrektora szkoły wygaśnięcia stosunku pracy powódki jako nauczyciela mianowanego, co mogło nastąpić dopiero po 31 sierpnia 2006 r., a nie w piśmie z 6 kwietnia 2006 r., oraz brak pouczenia powódki o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie czternastu dni od stwierdzonego przez dyrektora wygaśnięcia stosunku pracy usprawiedliwiały jej wnioski o przywrócenie terminu do zgłoszenia żądania przywrócenia do pracy.

Zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności prawidłowego uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697). Dlatego należało uznać, że nadmierne znaczenie Sąd Okręgowy przypisał tym okolicznościom, które powódka podała bezpośrednio we wniosku o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o przywrócenie do pracy, dołączonym do pozwu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu do jego wniesienia należy potraktować jako zawierające *implicite* wniosek o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697 i przytoczone tam wcześniejsze orzeczenia).

Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego nie mogło wywrzeć żadnych skutków - jeśli chodzi o ocenę zachowania przez powódkę terminów z art. 264 § 2 k.p. i art. 265 § 2 k.p. - pismo pozwanego z 6 kwietnia 2006 r., doręczone powódce 10 kwietnia 2006 r., którym poinformowano ją o ewentualnym przyszłym wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2006 r. w przypadku niezpełnienia przez nią do tego czasu zawodowych kwalifikacji. Podobnie nie miało żadnego znaczenia dla oceny, od jakiej daty należy liczyć termin z art. 265 § 2 k.p., doręczenie powódce w

dniu 31 sierpnia 2006 r. świadectwa pracy. Chodziło przecież przede wszystkim o ocenę, kiedy ustały przyczyny uchybienia terminu, czyli przeszkody do wniesienia przez powódkę pozwu zawierającego żądanie przywrócenia jej do pracy. Tymczasem podstawową przyczyną uchybienia terminu i przyczyną niewniesienia przez nią pozwu w terminie przewidzianym w art. 264 § 2 k.p. było to, że po wygaśnięciu stosunku pracy (aż do chwili wniesienia pozwu) nie została przez pracodawcę pouczona formalnie (na piśmie) o przysługującym jej prawie odwołania się do sądu pracy (art. 67 k.p.) oraz terminie wniesienia takiego odwołania (art. 264 § 2 k.p.). Wbrew zatem stanowisku Sądu Okręgowego, wywody Sądu Rejonowego dotyczące braku obowiązkowego pouczenia powódki o prawie odwołania się do sądu pracy miały decydujące znaczenia w aspekcie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dla oceny, czy został zachowany termin z art. 265 § 2 k.p., nie miało decydującego znaczenia, że w treści pozwu, we wniosku o przywrócenie terminu oraz w innych pismach procesowych powódka nie powoływała się na to, że nie wiedziała o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy. Faktyczną przyczyną niewniesienia pozwu o przywrócenie do pracy było bowiem to, że powódka nie została pouczona o przysługującym jej prawie do wystąpienia na drogę sądową o sądową ochronę jej praw podmiotowych.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że nie ulega wątpliwości, iż powódka przekroczyła termin do wniesienia żądania przywrócenia do pracy bez swojej winy, ponieważ nie została pouczona o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy od ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy (art. 67 k.p.). Nie wiedziała, że ma prawo wnieść odwołanie do sądu pracy ani w jakim terminie powinna wnieść takie odwołanie, ponieważ pracodawca - z naruszeniem art. 26 ust. 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 7 ust. 1 ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw - nie wystosował do niej pisma zawierającego stwierdzenie wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i sposobie odwołania się do sądu pracy.

Kwestia zachowania przez powódkę terminu art. 265 § 2 k.p. nie została przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięta prawidłowo. Zagadnienie, czy wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (ściślej: wniesienia żądania

przywrócenia do pracy) został przez powódkę złożony w terminie siedmiu dni od ustania przyczyny uchybienia terminu (przyczyny uniemożliwiającej wniesienie pozwu), powinno być rozstrzygnięte z uwzględnieniem tego, że skoro przyczyną uchybienia terminu był w istocie brak pouczenia powódki o możliwości wniesienia do sądu pracy pozwu zawierającego żądanie przywrócenia do pracy w terminie przewidzianym w art. 264 § 2 k.p., to należy przyjąć, że przyczyna ta ustała z chwilą dojścia do powódki informacji, że mogła wnieść pozew do sądu pracy i że na jego wniesienie miała czternaście dni od chwili stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy albo chociaż tylko informacji, że w okolicznościach tej sprawy powinna wnieść pozew do sądu pracy. Istotna do wyjaśnienia okoliczność dotyczy więc tego, czy i kiedy powódka dowiedziała się, że o możliwości dochodzenia ochrony swoich praw na drodze sądowej - czy w rozmowie z kierowniczką delegatury Kuratorium Oświaty w K., która miała miejsce 9 lipca 2007 r., czy w chwili otrzymania pisma z Kuratorium Oświaty w G., co nastąpiło 22 sierpnia 2007 r., czy w jakimś innym czasie, a jeśli w innym czasie, to kiedy i w jakich okolicznościach. Podkreślić przy tym należy, że termin siedmiodniowy do złożenia wniosku o przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.) jest nieprzywracalny. Jest to nieprzywracalny termin prawa materialnego. Rozstrzygnięcie sprawy zależy zatem od ustalenia i oceny, kiedy ustały przyczyny uchybienia terminu do wniesienia pozwu, czyli kiedy ustały przeszkody, które uniemożliwiały powódce wniesienie pozwu w terminie i usprawiedliwiały ocenę, że uchybienie tego terminu nastąpiło bez jej winy. Inaczej mówiąc - podstawowe znaczenie ma to, kiedy powódka dowiedziała się o konieczności (możliwości) wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy w sposób pozwalający jej na wniesienie pozwu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.