



Sygn. akt II PK 6/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Edmunda K.  
przeciwko Publicznemu Liceum Ogólnokształcącemu Nr [...] w O.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 czerwca 2010 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 24 września 2009 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.  
do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O., po stwierdzeniu braku podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (KN), wyrokiem z 10 kwietnia 2009 r. przywrócił powoda Edmunda K. do pracy w pozwanym Publicznym Liceum Ogólnokształcącym Nr [...] w O.. Ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanym Liceum w 1989 r. i uczył zasadniczo historii zgodnie z posiadanym wykształceniem. W 1996 r. uzyskał mianowanie. W maju 2005 r. pozwany wypowiedział mu stosunek pracy wskazując na zmianę planu nauczania. Prawomocnym wyrokiem z 29 grudnia 2009 r. Sąd Okręgowy w O. (V Pa 235/06) przywrócił powoda do pracy, przyjmując, że nie doszło do zmian o jakich mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Po sporze o wynagrodzenie za gotowość do pracy strony 29 października 2007 r. zawarły ugodę przed Sądem Rejonowym w O. (IVP ...), w której pozwany zobowiązał się do zatrudnienia powoda zgodnie z wyrokiem w sprawie V Pa .../06 i na okres nieprzekraczający trzech miesięcy pracodawca mógł zobowiązać powoda do wykonywania zastępstw za innych nauczycieli. W 2008 r. powód wystąpił z pozwem o nakazanie zatrudnienia go na stanowisku nauczyciela historii zgodnie z ugodą. Powództwo to zostało oddalone. Pismem z 5 czerwca 2008 r. pozwany ponownie rozwiązał z powodem stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 5 KN. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne, polegające na zmianie planu nauczania w roku szkolnym 2008/2009, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela. W tej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że liczba oddziałów klasowych w latach 2004 -2009 w Liceum nie uległa zmianie. Po analizie arkusza organizacyjnego i faktycznego przydziału godzin lekcyjnych na rok szkolny 2008/2009, a ponadto po ocenie sytuacji dotyczącej zatrudnienia innych nauczycieli Sąd Rejonowy stwierdził, że nie spełniła się żadna z przesłanek wymienionych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Nie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów (nie zmieniła się liczba oddziałów w latach 2004-2009), ani liczba godzin historii, wiedzy o społeczeństwie oraz podstaw przedsiębiorczości. Nie było zmiany planów nauczania. Potwierdzał to również wyrok w poprzedniej sprawie przywracającej powoda do pracy (z 29 grudnia 2006

r., sygn. akt V Pa 235/06). W porównaniu do roku 2005/2006 również w roku szkolnym 2008/2009 liczba godzin lekcyjnych wskazanych przedmiotów nie zmieniła się. Natomiast wadliwa była „polityka kadrowa”, jako że zatrudniono kolejnego nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie, nie rozważając możliwości powrotu powoda do pracy. Ponadto nieprawidłowy i całkowicie dowolny był także wybór powoda do zwolnienia, gdyż inny nauczyciel był młodszy wiekiem i stażem oraz stopniem awansu zawodowego. Powód nie może ponosić dalszych negatywnych konsekwencji pierwotnego, niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w 2005 r. Powód jest nauczycielem mianowanym i jego zatrudnienie może ulec zmianie w przypadkach określonych w ustawie (art. 20 i art. 23 KN). Uzasadniało to przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia na czas pozostawania bez pracy stosownie do art. 57 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r., I PZP 30/95, OSNP 1996 nr 10, poz. 139).

W apelacji pozwany zarzucił naruszenie: 1) art. 20 ust. 1 pkt 2 KN wobec przyjęcia, że nie wystąpiły zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć; 2) art. 39 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez uniemożliwienie dyrektorowi kreowania polityki kadrowej szkoły, ingerowanie Sądu w dobór nauczyciela do zwolnienia, które nie jest dowolne i dyskryminujące; 3) art. 223 k.p.c. przez dowolną ocenę dowodów, w szczególności kwestionowanie słuszności podejmowanych przez dyrektora szkoły decyzji kadrowych, wskazanie pracownika, którego w ocenie Sądu należało zwolnić w miejsce powoda, uznanie, że powód posiada kwalifikacje do nauczania WoS.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 24 września 2009 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 7.339,98 zł tytułem odszkodowania a dalej idące powództwo oddalił. Oceniał, że apelacja jest w części zasadna, „ale nie z przyczyn wskazanych w podniesionych zarzutach”. Nie naruszono art. 233 k.p.c. Nie zasługują również na uwzględnienie zarzuty naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 KN oraz art. 39 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 pkt 1 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący, nie zostały w niej natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania

stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można „skonstruować” konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Sąd Okręgowy stwierdził, iż podziela „ocenę Sądu I instancji, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia, tj. zmiany organizacyjne w szkole, polegające na zmianie planu nauczania w roku szkolnym 2008/2009, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin przez pozwanego na stanowisku nauczyciela „była dostatecznie skonkretyzowana ale pozorna”. Zasadnie w tym zakresie Sąd I instancji uznał, że doraźna potrzeba zastępowania powoda w okresie, gdy toczył z pozwanym spór pracowniczy (w sprawach V Pa .../06 i IV Pm .../08) nie stanowiła zmian organizacyjnych z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Nie doszło wówczas u pozwanego do zmniejszenia liczby oddziałów lub zmian planu nauczania. Pozwany zatrudniając nowego nauczyciela powinien liczyć się z powrotem powoda do pracy po rozstrzygnięciu Sądu. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego, należało przychylić się do stanowiska apelującego wskazującego „na szczególny i niekwestionowany w sprawie krytycyzm powoda - tak w stosunku do dyrektora jak i pozostałych zatrudnionych u pozwanego nauczycieli historii, a wyrażany w szeregu zgromadzonych w sprawie pism - jako przesłanki niemożliwości dalszego jego zatrudnienia” w pozwanym Liceum. Zachodzą zatem podstawy do uznania, że przywrócenie do pracy jest niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), ze względu na istniejący i poważny konflikt pomiędzy nim a pracodawcą. Na dzień orzekania konflikt ten niewątpliwie istnieje. Znajduje odzwierciedlenie w aktach sprawy. Jego tło sprowadza się do licznych zarzutów powoda pod adresem dyrektora placówki oraz zatrudnionych w niej nauczycieli historii odnośnie ich kompetencji i postaw patriotycznych. Konflikt ten przybrał znaczne rozmiary, zaś stanowisko wyrażane w tym zakresie przez powoda jest bardzo krytyczne, tak wobec przełożonych jak i wobec innych pracowników, w szczególności pozostałych nauczycieli historii. Co prawda genezy konfliktu można by upatrywać w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę już w 2005 r., jednakże obecnie konflikt ten jest podtrzymywany głównie przez powoda w postaci licznych pism, zaś jego rozmiary świadczą o niecelowości przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pomimo tego, że złożone powodowi

wypowiedzenie było nienależycie uzasadnione (przyczyna pozorna). Z tych przyczyn Sąd nie uwzględnił żądania przywrócenia do pracy i zasądził odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p.

Skarga kasacyjna powoda zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego i materialnego. W zakresie pierwszych: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd II instancji z jednej strony, że Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, a tym samym Sąd II instancji podzielił i uznał za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, z drugiej strony natomiast dokonanie przez Sąd II instancji własnych ustaleń faktycznych dotyczących konfliktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, co nie było przedmiotem ustaleń Sądu I instancji, jak również nie było przeprowadzone postępowanie dowodowe w tym zakresie przez Sąd II instancji; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie przez Sąd II instancji nowych ustaleń faktycznych dotyczących konfliktu pomiędzy powodem a pozwanym oraz ustalenie, iż powód wyraża krytyczne stanowisko pod adresem dyrektora placówki oraz zatrudnionych w niej nauczycieli historii, co uzasadnia zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia go do pracy, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie; 3) art. 382 k.p.c. poprzez bezpodstawne niezuzupełnienie przez Sąd II instancji postępowania dowodowego w zakresie istnienia konfliktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a orzeczenie na tej podstawie niecelowości przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pomimo tego, że złożone powodowi wypowiedzenie było nienależycie uzasadnione; 4) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i uznanie przez Sąd II instancji istnienia konfliktu między pracownikiem a pracodawcą oraz współpracownikami, a nadto, że konflikt ten jest poważny i zawiniony przez powoda, co uniemożliwia dalsze jego zatrudnienie, jedynie na podstawie pism powoda zgromadzonych w sprawie. Zarzut naruszenia prawa materialnego odniesiono do art. 45 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na niesłusznym uznaniu roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za niecelowe ze względu na istniejący

i poważany konflikt pomiędzy nim a pracodawcą, który uniemożliwia dalsze zatrudnienia powoda w pozwany Liceum, pomimo istnienia szeregu odmiennych przesłanek oraz braku przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na zagadnienie prawne - Czy sąd odwoławczy może na podstawie art. 45 § 2 k.p. orzec o odszkodowaniu bez przeprowadzania postępowania dowodowego w zakresie istnienia konfliktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, który to konflikt stanowi podstawę do uznania, iż dalsze zatrudnienie pracownika jest niemożliwe lub niecelowe - oraz na potrzebę wykładni art. 45 § 2 k.p. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy z prawem do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Skarga zarzuca, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. było nieprawidłowe ze względu na przesłanki procesowe i materialnie.

Niewątpliwie zaskarżony wyrok w pewnym stopniu mógł zaskoczyć obie strony; pozwaną być może dlatego, że generalnie nie zostały uwzględnione zarzuty jej apelacji, a mimo to doszło do zmiany wyroku i oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy, natomiast powoda dlatego, że pozwana w sprawie nie zarzucała, iż powód nie może być przywrócony do pracy ze względu na konflikt i nie wniosowała o zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy orzekł na tej podstawie reformatoryjnie i w miejsce przywrócenia do pracy zasądził odszkodowanie.

Oczywiście zastosowanie przepisu art. 45 § 2 k.p. jest możliwe dopiero przez Sąd drugiej instancji i nawet bez wniosku pracodawcy. Co do zasady także w sprawie o przywrócenie do pracy nauczyciela mianowanego zwolnionego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN - art. 91c ust. 1 KN i art. 5 k.p. (zob. wyroki Sądu

Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 i podobnie z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001 nr 12, poz. 410).

Skarga na pierwszym miejscu stawia kwestie procesowe. W istocie w zaskarżonym wyroku za podstawę rozstrzygnięcia przyjęto istnienie konfliktu powoda z pracodawcą na chwilę orzekania, który nie był objęty przedmiotem sprawy (postępowania). Przepis art. 382 k.p.c. jest naruszony, gdy sąd drugiej instancji ustala stan faktyczny inny niż sąd pierwszej instancji i bez przeprowadzenia dalszego postępowania dowodowego. Każda sprawa cywilna (art. 1 k.p.c.) ma swój przedmiot, który w pierwszej kolejności określa wszczynający postępowanie sądowe (powód - art. 187 § 1 k.p.c.), a dalej - w przypadku sporu - strona przeciwna (pозwana) przedstawia dlaczego żądanie nie powinno zostać uwzględnione (art. 207 § 1 k.p.c., art. 210 k.p.c.).

W sprawach pracowniczych na tle rozwiązania stosunku pracy przedmiot sporu wyznacza podstawa faktyczna i prawna rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). Przedmiot sprawy wyznaczała więc przyczyna rozwiązania zatrudnienia z nauczycielem mianowanym określona w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Konflikt powoda z pracodawcą nie był stawiany pierwotnie ani w toku sprawy jako podstawa rozwiązania zatrudnienia powoda. Nie jest zasadne stanowisko zaskarżonego wyroku, iż podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była „pozorna”. Sąd I instancji po drobiazgowej analizie stwierdził jedynie, iż stan faktyczny nie potwierdza spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Apelacja pozwanej i zarzut naruszenia tego przepisu wcale nie potwierdzają, iżby pozwana podaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy traktowała jako „pozorną” (fikcyjną). To, że w warstwie faktycznej (brak zmian organizacyjnych, liczby oddziałów, planu nauczania) nie spełnia się podstawa rozwiązania stosunku pracy z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, nie oznacza, że podana przyczyna jest „pozorna”.

Determinowany podstawą (przyczyną) rozwiązania zatrudnienia przedmiot sprawy wyznaczał też zakres postępowania dowodowego oraz określał które dowody były istotne (art. 227 k.p.c.) i konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia sprawy w spornym zakresie (art. 217 § 2 k.p.c.). Taka sama ocena odnosi się do stosowania klauzul generalnych z art. 45 § 2 k.p., które również składają się na przedmiot sprawy - nawet jeżeli pracodawca nie wnioskuje o zastosowanie tego

przepisu. Warunkiem zastosowania art. 45 § 2 k.p., jest uprzednie ustalenie faktów pozwalających na zastosowanie normy prawnej, czyli iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, w tym przypadku ze względu na konflikt pracownika z pracodawcą. Wskazana sprawa cywilna (art. 1 k.p.c.) na gruncie art. 45 k.p. jest w pewien sposób ograniczona, gdyż tu to pracodawca ukształtował roszczenia pracownicze i zarazem redukuje je w sytuacjach szczególnych tylko do odszkodowania. Pracodawca może nie wnioskować o zastosowanie przepisu art. 45 § 2 k.p., zwłaszcza gdy uważa, że powództwo nie jest zasadne i powinno być oddalone. Inaczej może być w sytuacji, gdy doszło do wyraźnego naruszenia prawa o rozwiązaniu stosunku pracy i wówczas pracodawca może zarzucać że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Jeżeli Sąd przewiduje zastosowanie art. 45 § 2 k.p., to przedmiotem sprawy stają się również ustalenia i oceny dotyczące niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. W pierwszej kolejności stanowisko w tym względzie powinny zająć same strony. Powód właśnie dlatego, że to rozwiązanie wyklucza przywrócenie do pracy, a pracodawca dlatego, że to on - a nie Sąd – powinien w pierw wyjaśnić i wykazać dlaczego uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Uzasadnia to stwierdzenie, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. sąd każdorazowo powinien uprzedzić strony, nawet jeżeli ustawa tego wyraźnie nie przewiduje (to również nie zakazuje). W każdym razie staje się to przedmiotem sprawy i z reguły wywołuje rozbieżne stanowiska, co tym bardziej wymaga przeprowadzenia ustaleń i ocen, tak jak w zakresie głównego przedmiotu sprawy, gdyż dopiero nieuzasadnione lub naruszające prawo wypowiedzenie (rozwiązanie stosunku pracy) uzasadnia zastosowanie art. 45 § 2 k.p.

Na tym tle skarga zasadnie zarzuca naruszenie z art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. W tej sprawie w postępowaniu apelacyjnym Sąd drugiej instancji nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego (protokół rozprawy apelacyjnej). Jeżeli więc Sąd drugiej instancji ustalił, że istnieje konflikt decydujący o niecelowości dalszego zatrudniania powoda, to rozstrzygnięcie to podjęto bez postępowania dowodnego,



które co do zasady przeprowadza się na rozprawie i przed sądem orzekającym - art. 224 i 235 k.p.c. Przewodniczący zamyka rozprawę po przeprowadzeniu dowodów i udzielaniu głosu stronom (art. 224 k.p.c.). Sąd I instancji nie ustalił konfliktu powoda z pracodawcą, który w ogóle nie był wskazywany jako element (przedmiotu) sprawy. Składała się nań tylko przyczyna rozwiązania stosunku leżąca po stronie pracodawcy, który nie twierdził i nie zarzucał, że przywrócenie jest niecelowe ze względu na konflikt.

Sytuację konfliktu należy uznać za stan faktyczny a nie prawny, stąd nie wymagałoby dowodu, gdyby po wyraźnym zarzucie pracodawcy powód przyznał, że ze względu na określone zdarzenia (fakty) konflikt jako przeszkoda przywrócenia do pracy istnieje (art. 229 k.p.c.). W przeciwnym razie wymagane jest postępowanie dowodowe i odbywa się ono przed sądem orzekającym (art. 235 k.p.c.). Postępowanie dowodowe ma tę cechę, że jest skonkretyzowane, wobec konieczności wydania postanowienia o przeprowadzeniu dowodu oznaczającego fakty podlegające stwierdzeniu oraz środki dowodowe (art. 236 k.p.c.). W ocenie zaskarżonego wyroku ważne jest więc stwierdzenie, że postępowania dowodowego nie prowadzi się po zamknięciu rozprawy (tylko wyjątkowo według art. 224 § 2 k.p.c. - co nie dotyczy tej sprawy).

Oczywiście Sąd Okręgowy podał w uzasadnieniu wyroku dlaczego stwierdził konflikt. Rzecz jednak w tym, że użyte przez powoda słowa w pismach, w tym w pismach procesowych nie są równoznaczne ze stwierdzeniem konfliktu jako podstawy faktycznej wyroku, skoro w tym zakresie nie przeprowadzono postępowania dowodowego na rozprawie. Nie chodzi tu tylko o brak postanowienia o przeprowadzeniu dowodu na określony fakt (konflikt) zgodnie z art. 236 k.p.c., ale o samą zasadę kontrydiktoryjności, zgodnie z którą to strona wpierw formułuje zarzut, na który przedstawia twierdzenia i dowody. Kontrydiktoryjność oznacza również, że każda strona obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych (art. 210 k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c.). Czym innym jest więc materiał procesowy i czym innym jest materiał dowodowy. Wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pisma powoda (wymienione karty sprawy) temporalnie łączą się z postępowaniem przed Sądem pierwszej instancji, jednak wówczas nie było zarzutu konfliktu. Pozwany nie zarzucił

też wyraźnie konfliktu (nie użył nawet takiego słowa) w apelacji. Jeżeli więc Sąd Okręgowy uznał, że znaczenie miała argumentacja apelacji o treści, że „Każde pismo kierowane przez powoda do Sądu jest obrażające dyrektora szkoły jako przełożonego i funkcjonariusza samorządowego, co też jest wyrazem podstawy etycznej powoda i stylu jego bycia zawodowego. Podobnie w pismach procesowych powód dyskwalifikuje i pomawia innych nauczycieli historii (...), którzy swoją pracą przyczynili się do podnoszenia prestiżu szkoły”, to przed zastosowaniem art. 45 § 2 k.p. winien rozważyć istotne kwestie z udziałem stron, a więc z uwzględnieniem zasady kontradiktoryjności i koniecznego postępowania dowodowego, wyjaśniającego co najmniej dostatecznie sporne okoliczności (art. 210, art. 217, art. 235, art. 236 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.)

Skarga kasacyjna zasadnie więc podważa, że zgodnie z regułami procesowymi nie ustalono konfliktu i dlatego nie było podstaw do stosowania art. 45 § 2 k.p. oraz wydania orzeczenia reformatoryjnego. Dalej jednak skarga jest niekonsekwentna, gdyż wymaga od Sądu Najwyższego aby zweryfikował, czy ocena samego konfliktu przez Sąd II instancji była prawidłowa. Granicę postępowania dowodowego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądami powszechnymi pierwszej i drugiej instancji. Skoro nie można przyjąć, iż ustalono konflikt jako podstawę faktyczną rozstrzygnięcia zgodnie z wskazaną procedurą, to tym samym nie można oceniać zarzutu skargi czy zasadnie zastosowano art. 45 § 2 k.p., a w szczególności czy konflikt był zawiniony przez powoda, czy wynikał i pozostawał w związku z procesem lub poprzednimi sprawami sądowymi. W rozpoznaniu skargi Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), o ile zarzuty procesowe skargi nie podważyły ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku. W tej sprawie zarzuty skargi uczyniły to skutecznie. Konsekwentnie nie można więc dalej rozważać, tak jak chce skarżący, czy i dlaczego był konflikt oraz czy uzasadniał rozwiązanie stosunku pracy, czyja była wina, w szczególności „czy pisma powoda mogą być rozpatrywane jako swoistego rodzaju reakcja obronna w stosunku do działań i zachowań dyrektora pozwanej placówki, dokonane pod wpływem emocji, w poczuciu pokrzywdzenia ze względu na gorsze traktowanie jego osoby w porównaniu z innymi pracownikami”. Nie można też rozważać czy

konfliktu nie było, a jeżeli był, to czy była to sytuacja szczególna wynikająca z kolejnego rozwiązania z powodem stosunku pracy. Z tych też przyczyn nie był zasadny zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., niezależnie od tego, że bezpośrednio dotyczy oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego i dlatego przyjmuje się, że ze względu na ograniczenie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu skargi kasacyjnej. Podobnie co do art. 328 § 2 k.p.c., gdyż uzasadnienie sporządza się po wyroku, stąd naruszenie tego przepisu z tej przyczyny generalnie nie ma wpływu na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku ma też wymagane przez art. 328 § 2 k.p.c. elementy, inną natomiast rzeczą jest trafność wyroku. Innymi słowy skarga przysługuje od wyroku, a nie od uzasadnienia, stanowi o tym art. 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c. (pośrednio potwierdza to również przepis art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

Nieuprawnione byłoby więc podejmowanie się jakiegokolwiek kwalifikacji prawnej. W odniesieniu do konfliktu jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy orzecznictwo już nieraz zajmowało stanowisko i strony same to dostrzegają odwołując się do różnych wyroków Sądu Najwyższego. Mimo to wydaje się uprawnionym stwierdzenie, że nawet na gruncie umowy o pracę konflikt musi być na tyle istotny iżby można było przyjąć, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Stosowanie prawa zależy też od indywidualnej sytuacji i okoliczności danej sprawy, wszak punktem wyjścia są tu klauzule generalne z art. 45 § 2 k.p., dlatego w pierw znaczenie powinno mieć prawo materialne. Zastosowanie klauzuli generalnej do ustalonego stanu faktycznego nie powinno pomijać, że ustawodawca preferuje daną instytucję gdy szczegółowo ją reguluje. Chodziłoby tu więc o enumeratywnie określone podstawy rozwiązania (ustania) stosunku pracy nauczyciela mianowanego. W związku z tym jawiłaby się również kwestia, czy dotychczasowe orzecznictwo i przedstawiana w nim kwalifikacja konfliktu na gruncie umownych stosunków pracy mogą być w prosty sposób przenoszone do oceny roszczeń nauczycieli zatrudnianych na podstawie mianowania, skoro rozwiązanie z nimi zatrudnienia nie jest oparte tylko na „zasadności” wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W przeciwnym razie odrębna podstawa zatrudnienia (mianowanie) traciłaby na znaczeniu. Może to przemawiać za innym (odpowiednio rozważonym) stosowaniem rozwiązania z art.

45 § 2 k.p. do ich sytuacji, tak aby uwzględniać silniejszą ochronę zatrudnienia wynikającą z mianowania.

Nie zasługiwał na uwzględnienie wniosek skargi o orzeczenie co do istoty sprawy, gdyż skargę oparto przede wszystkim na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 398<sup>16</sup> k.p.c.).

Skargi nie rozpoznano na rozprawie (art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c.), albowiem przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania zagadnienie prawne nie stanowiło istotnego zagadnienia prawnego z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., lecz sprowadzało się tylko do zwykłej wykładni prawa, dlatego skarga została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

/tp/