

**Wyrok z dnia 19 maja 2011 r.**

**III PK 74/10**

**Zasada wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 k.p. odnosi się także do wypowiedzenia w sytuacji, w której pracodawca błędnie uznał, że stosunek pracy opiera się na umowie o pracę, podczas gdy ma on charakter stosunku z mianowania.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 maja 2011 r. sprawy z powództwa Anny K. przeciwko Zespołowi Szkół Kształcenia Ustawicznego w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 21 kwietnia 2010 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym,
3. przyznał adwokatowi Dariuszowi F. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Krośnie kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł zwiększoną o 23% podatku VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

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

W pozwie z dnia 9 października 2009 r. skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Kształcenia Ustawicznego w K. powódka Anna K. domagała się ustalenia, że od 1 września 2004 r. pozostaje w stosunku pracy na podstawie mianowania u pozwanego i ustalenia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę pismem z 15 maja 2009 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia jest nieważne z mocy prawa.

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów procesu od pozwanego na jej rzecz.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z 10 grudnia 2009 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu. Sąd ustalił, że powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r. na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie, 1 września 2005 r., strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin zajęć dydaktycznych. Pismem z 15 maja 2009 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na dzień 31 sierpnia 2009 r., w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole ponadgimnazjalnej dla młodzieży i wynikający stąd brak możliwości dalszego zatrudniania powódki.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę podstawa rozwiązania z powódką umowy, tj. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę zarówno z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ustawy - Karta Nauczyciela, jak i z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Obydwie te grupy pracownicze mogą kwestionować wypowiedzenie stosunku pracy w sposób przewidziany w przepisach prawa pracy, na podstawie odwołania wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., lecz ich skutkiem nie może być stwierdzenie nieważności rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie przez pozwanego stosunku pracy z powódką jest ważne, bowiem jego dokonanie z przyczyn organizacyjnych jest szczególną podstawą wymienioną w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i dotyczy zarówno nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jak i na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Bez badania podstawy zatrudnienia powódki jej żądanie ustalenia nieważności rozwiązania umowy o pracę należało więc uznać za nieuzasadnione, a ponieważ powództwo zostało wytoczone znacznie po upływie siedmiodniowego terminu z art. 264 § 1 k.p., to nie wchodzi w grę również przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach. W opinii Sądu także żądanie ustalenia istnienia nadal jej zatrudnienia na podstawie mianowania nie może zostać uwzględnione, bowiem, jak przesądzono, powódka od

1 września 2009 r. nie jest już pracownicą pozwanego. Natomiast, skoro powódka żądała w pozwie ustalenia, że jest nadal zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania, to ewentualne orzeczenie, że była ona w określonym czasie zatrudniona przez pozwanego na takiej podstawie wyszłoby ponad żądanie.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie jej roszczenia ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania w okresie świadczenia pracy powódki u pozwanego od 1 września 2005 r. (ewentualnie od 1 września 2004 r.) do 31 sierpnia 2009 r. oraz dopuszczenia jej do pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu za drugą instancję. Sąd podkreślił, że stan faktyczny jest w przedmiotowej sprawie bezsporny, natomiast przedmiotem rozważań może być ocena prawna kwestii istnienia i zakończenia stosunku pracy między stronami. Powódka, mająca stopień nauczyciela dyplomowanego, zawarła z pozwanym umowę o pracę początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, a umowa ta była przez strony realizowana do czasu wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka, która otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 15 maja 2009 r., nie odwołała się od niego do sądu pracy, lecz w początkowych dniach sierpnia 2009 r. podjęła korespondencję z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół w celu „anulowania” dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W tej sytuacji nie można przyjąć, że powódka nie ponosi winy w przekroczeniu terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., a tym samym Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, iż brak jest podstaw do przywrócenia tego terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. Przedmiotem rozpoznania Sądu pierwszej instancji, zgodnie z żądaniem powódki zawartym w pkt 2 pozwu, była kwestia rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zasadność tego wypowiedzenia powódka winna kwestionować w trybie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p., tj. złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w określonym w tym przepisie terminie. Natomiast określone przez nią roszczenie o ustalenie nieważności rozwiązania umowy o pracę (bądź ustalenie innego skutku prowadzącego do dalszego trwania stosunku pracy) nie może być skutecznie dochodzone, bowiem stanowiłoby obejście obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie zaskarżalności w okre-

ślonym czasie pewnych aktów zachowań pracodawcy, takich jak rozwiązanie (ustanie) stosunku pracy lub odmowa jego nawiązania. Sąd Okręgowy wskazał, że niedochowanie przez pracownika terminów zaskarżenia, o których stanowi art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu zaskarżenia decyzji pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy z pracownikiem wystarczy i prowadzi do oddalenia powództwa, którego sąd pracy nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby następnie ustalił, że rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2004 r., I PK 686/03, LEX nr 532130). Bez znaczenia zatem na obecnym etapie postępowania były podnoszone przez powódkę w apelacji okoliczności związane z rozwiązaniem z nią umowy o pracę, w szczególności zaś niedochowanie odpowiedniej procedury doboru pracowników do zwolnienia, brak określenia kryteriów ich oceny, brak konsultacji itd., zmierzające do wykazania niezgodności z prawem tego działania pracodawcy. Kwestie zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę i zgodności z prawem nie podlegają już na obecnym etapie sprawy ocenie sądu pracy z powodu uchybienia przez powódkę terminowi do złożenia odwołania.

Sąd zgodził się także z oceną Sądu pierwszej instancji, że powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy u pozwanego na podstawie mianowania. Z uwagi bowiem na niemożność kwestionowania zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę stosunek pracy definitywnie uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2009 r. Z punktu widzenia przysługujących powódce praw pracowniczych u kolejnych możliwych pracodawców, ewentualnie z uwagi na możliwe uprawnienia emerytalne nie ma znaczenia rodzaj umowy o pracę, na podstawie której powódka wykonywała pracę u pozwanego, w szczególności czy była to umowa o pracę na czas nieokreślony, czy „umowa o pracę na podstawie mianowania”. Ani wskazane przez powódkę nieokreślone względy praworządności, ani potrzeba usunięcia stanu niepewności wynikającego z zakończonego już stosunku prawnego, ani niekonkretne zasady współżycia społecznego nie uzasadniają wszczęcia i kontynuowania postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania. Powództwo o ustalenie prawa lub stosunku prawnego jest możliwe tylko wówczas, gdy interes prawny wynika z bezpośredniego zagrożenia prawa powoda. O interesie prawnym

może być mowa tylko wówczas, gdy w danej sytuacji prawnej powód wykaże potrzebę prawną w ustaleniu jakiegoś prawa lub stosunku prawnego. Jeżeli natomiast z prawa przedmiotowego nie wynika, że powód ma taką potrzebę dokonania ustaleń, to wyrok ustalający jest zbyteczny. Prawa powódki w żaden bezpośredni sposób nie pozostają zagrożone, bowiem stosunek prawny między stronami ustał i zasadność jego rozwiązania nie może być obecnie kwestionowana, a ustalenie trwania stosunku pracy na podstawie mianowania w okresie od 1 września 2005 r. (ewentualnie od 1 września 2004 r.) do 31 sierpnia 2009 r. lub brak takiego ustalenia nie wpływa w żaden sposób na sytuację prawną powódki jako pracownika lub emeryta. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy apelację powódki jako nieuzasadnioną oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całości wyroku Sądu Okręgowego, powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, zarzuciła temu wyrokowi obrazę art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez błędną jego wykładnią, polegającą na przyjęciu, że ustanowiony w nim siedmiodniowy termin dochodzenia roszczeń znajduje zastosowanie do każdego roszczenia pracownika wynikającego z wadliwego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, podczas gdy taka wykładnia art. 264 § 1 k.p. pozostaje w ewidentnej sprzeczności z interpretacją tego przepisu przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90, a zaaprobowaną wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 16/01 73/90, zgodnie z którą termin ten odnosi się wyłącznie do roszczeń, o jakich mowa w art. 45 § 1 k.p.

Powódka zarzuciła także obrazę przepisów prawa procesowego mogącej mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie, a mianowicie: (-) art. 189 k.p.c. w związku z art. 10 ust 5 i 5a, w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, przez niczym nieuzasadnione przyjęcie, że upadł jej interes prawny w ustaleniu istnienia w przeszłości stosunku pracy na podstawie mianowania po stwierdzeniu przez Sąd jego definitywnego rozwiązania, podczas gdy wyartykułowania wymaga fakt, a co pomija zupełnie w swych wywodach tak Sąd pierwszej jak i Sąd drugiej instancji, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Interes prawny może mieć również charakter niemajątkowy. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku szczególny charakter realizowanego stosunku pracy określający osobiste przymioty (kwalifikacje zawodowe) pracownika (por. wyroki

Sądu Najwyższego z: dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05; dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01; dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00); (-) art. 469 k.p.c. w ten sposób, że Sąd nie wykazał dbałości o interesy pracownika oraz nie dokonał oceny legalności czynności pracodawcy w aspekcie wykonywania prawa podmiotowego, (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97), co miało donieść skutek prawny dla powódki, ambitnej nauczycielki wykonującej wzorowo swoje obowiązki służbowe, w postaci odebrania jej najważniejszych gwarantowanych ustawowo uprawnień.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez jego uchylenie oraz o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i w konsekwencji przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji w całości do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego jako części kosztów postępowania w sprawie oraz o zasądzenie kosztów udzielonej, a nieopłaconej przez powódkę pomocy prawnej z urzędu.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Sąd Okręgowy, a wcześniej Sąd Rejonowy, słusznie przypisał decydujące znaczenie kwestii skuteczności wypowiedzenia przez pozwanego w dniu 15 maja 2009 r. umowy o pracę z powódką. Zdaniem skarżącej wypowiedzenie to było nieważne, skoro nieważna była jej umowa o pracę (z 1 września 2005 r., jak można przypuszczać, bo skarżąca tego wyraźnie nie wskazuje) jako zawarta w sytuacji, w której, zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela został nawiązany z mocy prawa stosunek pracy z mianowania. Pogląd ten jest nietrafny. Nawet gdyby uznać, co nie było przedmiotem rozważań Sądów w niniejszej sprawie, że na podstawie art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela nastąpiło przekształcenie umownego stosunku pracy powódki w stosunek pracy z mianowania, to nie ulega wątpliwości samo istnienie stosunku pracy w dacie wypowiedzenia. Bezsporny jest również fakt złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu. W tej sytuacji bez żadnej wątpliwości nastąpiło wypowiedzenie przez pracodawcę istniejącego stosunku pracy. Wobec tego należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia

skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. W szczególności wskazana zasada oznacza niedopuszczalność stosowania sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Zasada wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 k.p. odnosi się do wadliwości wynikających z niezasadności wypowiedzenia, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 280; 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539; 9 maja 2006 r., I PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125). Należy ją również odnieść do wypowiedzenia stosunku pracy w sytuacji, w której pracodawca błędnie uznał, że stosunek ten opiera się na umowie o pracę, podczas, gdy w świetle przepisów prawa ma on charakter stosunku pracy z mianowania. W takim przypadku pracownik, dochodząc roszczeń określonych w art. 45 k.p., może kwestionować zastosowanie do niego przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu umownego stosunku pracy zamiast przepisów dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, jeśli miało to znaczenie dla jego sytuacji prawnej. Nieodwołanie się przez pracownika do sądu pracy w siedmiodniowym terminie wskazanym w art. 264 § 1 k.p. pozbawia go, z zastrzeżeniem art. 265 k.p., możliwości kwestionowania skutków rozwiązania stosunku pracy bez względu na wadliwość wypowiedzenia. Jak wynika

z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, powódka nie odwołała się skutecznie od wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym jej stosunek pracy z pozwanym pracodawcą uległ rozwiązaniu. W tym stanie rzeczy jej żądanie ustalenia nieważności rozwiązania z nią stosunku pracy jest niezasadne. Jak wyżej wskazano, pracownik w sytuacji będącej przedmiotem sporu nie może skutecznie żądać uznania nieważności wypowiedzenia, ponieważ takie roszczenie mu nie przysługuje. Nie może być więc mowy o istnieniu interesu prawnego w takim ustaleniu. Uznanie dopuszczalności takiego roszczenia prowadziłoby, jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy, do obejścia obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie zaskarżalności wypowiedzenia stosunku pracy. Z tych względów, związany ze wskazanym wyżej żądaniem powódki zarzut naruszenia art. 264 § 1 k.p. i art. 189 k.p.c., okazał się nieuzasadniony. Należy też zaznaczyć, że wbrew twierdzeniu skargi, Sąd Okręgowy nie utożsamiał żądania powódki dotyczącego ustalenia nieważności wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. i nie przyjął, że powództwo w zakresie rozważanego żądania podlegało oddaleniu z powodu przekroczenia przez powódkę siedmiodniowego terminu z art. 264 § 1 k.p. na jego złożenie, lecz uznał słusznie, że nieodwołanie się przez powódkę od wypowiedzenia stosunku pracy w tym terminie spowodowało niedopuszczalność rozpatrywania jej roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w niniejszej sprawie.

Trafnie też Sąd Okręgowy przyjął, że powódka nie miała także interesu prawnego w żądaniu ustalenia, iż pozostaje z pozwanym w stosunku pracy na podstawie mianowania. Należy wskazać, że w sytuacji, gdy jak ustalono, stosunek pracy z powódką uległ definitywnemu rozwiązaniu i nie istnieje stan niepewności w tej kwestii, to wykluczone jest istnienie interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy (zob. wyrok z 26 września 2000 r., I PKN 45/00, niepublikowany). Powódka żądała bowiem w pozwie ustalenia, że stosunek pracy z mianowania istnieje nadal, a nie że istniał on w określonym czasie. Z tego względu, jak trafnie wskazał Sąd pierwszej instancji w zaakceptowanych przez Sąd odwoławczy rozważaniach prawnych, wydanie przez sąd orzeczenia dotyczącego ustalenia istnienia takiego stosunku w określonym czasie w przeszłości byłoby wyjściem poza żądanie pozwu. Treści tego żądania nie mogły już zmienić, jako zgłoszone dopiero w apelacji, modyfikacje powództwa polegające na żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania w okresie od 1 września 2005 r. (ewentualnie od 1 września 2004) do 31 sierpnia 2009 r. Należy też dodać, że takie żądanie stało w sprzeczności logicznej z



kolejnym zmodyfikowanym żądaniem orzeczenia o dopuszczeniu powódki do pracy u pozwanego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====