



Sygn. akt I PK 95/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSA Maciej Piankowski (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa D. D.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w O. o dopuszczenie do pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 marca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

## UZASADNIENIE

Powódka domagała się od pozwanego dopuszczenia jej do pracy na stanowisku nauczyciela mianowanego języka polskiego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, a ponadto zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 23.969,28 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy z ustawowymi odsetkami od comiesięcznych kwot od 11 dnia każdego miesiąca od lutego 2010 r. Powódka domagała się ponadto zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2010 r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy powództwo oddalił nie obciążając powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od dnia 1 września 2004 r. zatrudniona była w Zespole Szkół Ogólnokształcących jako nauczyciel języka polskiego na podstawie mianowania. W dniu 24 listopada 2008 r. powódka doznała zawału mięśnia sercowego. Od tego dnia była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 24 maja 2009 r. W dniu 14 kwietnia 2009 r. pozwana wydała powódce formularz wniosku o świadczenie rehabilitacyjne na druku ZUS Np-7 oraz wywiad środowiskowy. W dniu 14 kwietnia 2009 r. powódka złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dwa wnioski: o rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz o świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 22 maja 2009 r. (piątek) pracownik pozwanej szkoły zadzwonił do powódki z zapytaniem, czy w dniu 25 maja 2009 r. (poniedziałek) powódka stawi się do pracy. Powódka poinformowała, że w poniedziałek nie stawi się do pracy, gdyż ma do załatwienia sprawy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. W dniu 25 maja 2009 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że powódka jest częściowo niezdolna do pracy do września 2009 r. Tego samego dnia w godzinach porannych powódka zadzwoniła do pozwanej szkoły. W rozmowie z pracownikiem sekretariatu oświadczyła, że nie stawi się w tym dniu do pracy. W tym samym dniu do powódki zatelefonowała dyrektor pozwanej szkoły – M. T. i poprosiła ją o wyjaśnienie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, na jakim etapie znajduje się jej sprawa. Powódka poinformowała M. T., że czeka na wydanie przez ZUS decyzji. W dniu 29 maja 2009 r. (piątek) M. T. ponownie zatelefonowała do powódki. Powódka oświadczyła, że nic w jej sprawie się nie zmieniło i nadal

czeka na wydanie decyzji przez ZUS. Po przeprowadzonej z powódką rozmowie M. T. zatelefonowała do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie uzyskała informację, że powódka złożyła wniosek o rentę. W dniu 29 maja 2009 r. w godzinach popołudniowych powódka telefonicznie poinformowała pracownika sekretariatu pozwanej szkoły, że otrzymała decyzję z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W dniu 1 czerwca 2009 r. powódka przedłożyła w pozwanej szkole decyzję ZUS z dnia 25 maja 2009 r. W dniu 3 czerwca 2009 r. podczas rozmowy telefonicznej M.T. poinformowała powódkę, że przedłożona przez nią decyzja nie stanowi podstawy do przedłużenia z nią umowy o pracę i żeby zwróciła się w tej sprawie do ZUS-u. Powódka oświadczyła M. T., że wróci do pracy we wrześniu. Po tej rozmowie M. T. telefonowała do ZUS-u, gdzie uzyskała informację, że powódka złożyła wniosek o rentę. Pismem z dnia 10 czerwca 2009 r. pozwana poinformowała powódkę, że zgonie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2009 r. W piśmie z dnia 17 czerwca 2009 r. powódka skierowała do strony pozwanej prośbę o przedłużenie okresu nieobecności w pracy do dnia 31 sierpnia 2009 r. z uwagi na niezdolność do pracy i pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego. W odpowiedzi pozwana szkoła pismem z dnia 22 czerwca 2009 r. poinformowała powódkę, że zgodnie z obowiązującym stanem prawnym nie jest możliwe przedłużenie jej okresu niezdolności do pracy do dnia 31 sierpnia 2009 r. Decyzją z dnia 9 lipca 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 30 września 2009 r. W dniu 17 lipca 2009 r. powódka złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 25 maja 2009 r. W tym też dniu powódka złożyła sprzeciw od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 25 maja 2009 r. Pismem z dnia 24 lipca 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował powódkę, że Główny Lekarz Orzecznik ZUS wyraził zgodę na przywrócenie terminu do złożenia sprzeciwu od orzeczenie wydanego w dniu 25 maja 2009 r. Decyzją z dnia 24 września 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 25 maja 2009 do dnia 30 września 2010 r. Wyrokiem z dnia 31 marca 2010 r. Sąd Okręgowy zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24

września 2009 r. w ten sposób, że przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 25 maja 2009 r. do dnia 16 lutego 2010 r.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przepis art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 z późn. zm.) określa sytuację, w których stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu. Zgodnie z treścią pkt 2 powyższego przepisu, ma to miejsce w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy uznał, że po upływie wskazanego okresu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, stosunek pracy z nauczycielem obligatoryjnie powinien zostać rozwiązany. We wskazanej wyżej sytuacji dyrektor szkoły ma zatem obowiązek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem (M. Szymańska, Komentarz do art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (w:) A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska - Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, ABC, 2009, wyd. VI; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, M.P.Pr. 2010, nr 6, s. 282). Wystąpienie więc powyższej, określonej ustawowo przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowania, obliuguje pracodawcę do rozwiązania umowy. Innymi słowy, ustawodawca bezwzględnie nakazuje pracodawcy rozwiązać stosunek pracy w tej sytuacji. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu z mocy prawa. W związku z tym pracodawca podejmuje jedynie pewne czynności potwierdzające ten fakt, jednakże mają one jedynie techniczny charakter, a nie konstytutywny (tak A. Dubowik, Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007 r., nr 9, s. 20). Powódka po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego, to jest w dniu 25 maja

2009 r. nadal była niezdolna do pracy z powodu choroby i jednocześnie nie przedłożyła pozwanej szkole decyzji z której wynikałoby, że uzyskała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, nie został udzielony jej także urlop dla poratowania zdrowia. W szczególności decyzji powyższej nie może stanowić orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 25 maja 2009 r., z treści którego wynika, że powódka jest częściowo niezdolna do pracy do września 2009 r. Po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego powódka nie przedłożyła pozwanemu przedmiotowej decyzji, a zarazem nie powróciła do pracy, dlatego stosunek pracy - zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - uległ rozwiązaniu i to z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności do pracy (art. 23 ust. 2 pkt 2). Wobec niewykazania przez powódkę, że przysługuje jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, strona pozwana nie miała uprawnienia do przedłużenia jej okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy, co dopuszcza powołany wyżej przepis. Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet w przypadku spełnienia szczególnych wymagań określonych w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przedłużenie okresu nieobecności w pracy nie jest obligatoryjne. Wskazana wyżej ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy obejmująca okres pobierania przez nauczyciela zasiłku chorobowego nie rozciąga się na okres między ustaniem prawa do tego zasiłku a rozstrzygnięciem wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, bez względu na to, czy ostateczna decyzja organu rentowego przyzna to prawo wnioskodawcy, czy nie. Takie rozszerzenie okresu ochrony musiałoby mieć wyraźne oparcie w przepisach ustawy. Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek pracy, z uwagi na upływ okresu ochronnego, uległ rozwiązaniu z mocy prawa w dniu 31 maja 2009 r. i bez znaczenia pozostaje późniejsze przyznanie powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i to od dnia 25 maja 2009 r. Skoro stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z mocy prawa, to rola pozwanej ograniczyła się w związku z tym jedynie do poinformowania powódki oraz do wydania świadectwa pracy. Uwzględniając, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu niezależnie od woli pracodawcy, nie było wymagane - zdaniem Sądu I instancji - zasięgnięcie przez pozwanego przed stwierdzeniem tego rozwiązania opinii reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej. Zatem przepisy art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 53 § 4 k.p. nie mają zastosowania w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie strony pozwanej nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Wobec tego nie można pozwanej szkole zarzucić, że jej zachowanie było z tymi zasadami niezgodne. Zarzut ten nie może również wynikać z nieprzedłużenia przez pozwaną okresu nieobecności powódki w pracy po zakończeniu pobierania przez nią zasiłku chorobowego, albowiem nie zostały wówczas spełnione szczególne przesłanki określone w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, które uprawniałyby pracodawcę do dokonania takiej czynności. Sąd Rejonowy podkreślił, że to nie powódka, lecz przedstawiciele strony pozwanej czynili starania, aby wyjaśnić sytuację prawną powódki po upływie okresu pobierania przez nią zasiłku chorobowego. Późniejsze kontakty między stronami inicjowane były z reguły przez stronę pozwaną. To przedstawiciele szkoły, zarówno przed dniem zakończenia zasiłku chorobowego powódki, jak i po tym dniu, telefonowali do powódki celem uzyskania informacji związanych z jej dalszą obecnością w szkole. Jak wynika z zeznań powódki - poza orzeczeniem o częściowej niezdolności do pracy, nie przedłożyła ona pozwanej szkole żadnego dokumentu z którego wynikałoby o jakie świadczenie wystąpiła do ZUS-u. Sąd Rejonowy podkreślił, że to strona pozwana sama starała się wyjaśnić sytuację prawną powódki kilkakrotnie telefonując do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z zapytaniem, o jakie świadczenie powódka złożyła wniosek. Jak wynika z zeznań M.T. pracownicy ZUS-u zawsze informowali ją, że został złożony wniosek o rentę, co znajduje z kolei potwierdzenie w załączonej dokumentacji z ZUS-u. Pomimo, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z mocy prawa z dniem 31 maja 2009 r., to strona pozwana wstrzymywała się ze sporządzeniem pisma informującego D. D. o tym fakcie aż do dnia 10 czerwca 2009 r., w międzyczasie kontaktując się jeszcze z powódką oraz z ZUS-em. Samo oświadczenie powódki z którego wynikało, że chce ona wrócić do pracy i że ma nastąpić to we wrześniu 2009 r. nie mogło stanowić dla strony pozwanej podstawy do przedłużenia jej okresu nieobecności w pracy i to niezależnie od złej bądź dobrej woli pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego decyzję pozwanej szkoły należy ocenić również z uwzględnieniem faktu, że jest ona jednostką budżetową i odpowiada za właściwe wykorzystanie środków budżetowych.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwana zasadnie rozwiązała z powódką stosunek pracy z dniem 31 maja 2009 r. Po zakończeniu w dniu 24 maja 2009 r. okresu pobierania zasiłku chorobowego powódka nie otrzymała świadczenia rehabilitacyjnego i nie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, dlatego ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy jej nie przysługiwała. Z uwagi na fakt, że powódka nie pobierała powyższego świadczenia i nie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, nie występowały określone w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela „szczególnie uzasadnione wypadki” stwarzające stronie pozwanej uprawnienie do przedłużenia powódce okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka skarżąc go w całości, zarzuciła rażące naruszenie przepisów prawa materialnego: a to art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracownik - nauczyciel, niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego ma obowiązek udokumentowania wobec pracodawcy, że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego; art. 18 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka bezpośrednio po dniu 24 maja 2009 r. nie otrzymała świadczenia rehabilitacyjnego, podczas gdy w rzeczywistości powódka nabyła prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 25 maja 2009 r. *ex lege* - z mocy prawa. Powódka zarzuciła też rażące naruszenie art. 365 § 1 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wyrok Sądu Okręgowego z dnia 31 marca 2010 r. nie ma znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy, podczas gdy w rzeczywistości wyrok ten ma charakter deklaratoryjny, skutkujący *ex tunc* i ma charakter prejudycjalny i Sąd pierwszej instancji miał obowiązek przyjęcia, że powódka nabyła w terminie wskazanym w tym wyroku świadczenie rehabilitacyjne. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez dopuszczenie jej do pracy na stanowisku nauczyciela mianowanego języka polskiego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 23.969,28 zł tytułem wynagrodzenia w związku z gotowością podjęcia pracy (art. 81 § 1 k.p.) oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie

instancje w trzykrotnej wysokości stawek minimalnych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Wyrokiem z dnia 3 marca 2011 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi o obowiązku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni. Sąd powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06 (Prawo Pracy 2006, nr 12, poz. 36) i wskazał, że swoboda podjęcia decyzji w zakresie przedłużenia nauczycielowi dalszego okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy pozostawiona została jego pracodawcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Z brzmienia art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że oprócz spełnienia przez nauczyciela warunku w postaci uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia wymagane jest jeszcze istnienie „szczególnie uzasadnionych wypadków”, jako warunku przedłużenia przez pracodawcę dalszego okresu nieobecności nauczyciela w pracy niezależnie od uzyskania przez nauczyciela prawa do świadczenia rehabilitacyjnego czy udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. To właśnie te „szczególnie uzasadnione wypadki” w razie uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia powinny zaważyć o podjęciu przez pracodawcę uzależnionej od jego uznania decyzji w tym przedmiocie. Rozstrzygając sprawę Sąd Rejonowy uznał, że po zakończeniu w dniu 24 maja 2009 r. okresu pobierania zasiłku chorobowego powódka nie otrzymała świadczenia rehabilitacyjnego i nie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, dlatego ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy jej nie przysługiwała. W ocenie Sądu Rejonowego nie występowały określone w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela „szczególnie uzasadnione wypadki” stwarzające stronie pozwanej możliwość przedłużenia powódce okresu



nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy - co dopuszcza powołany wyżej przepis - wobec niewykazania przez powódkę, iż przysługuje jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Z powyższego wynika, że w istocie Sąd Rejonowy nie zajął się zbadaniem czy w sprawie zachodziły „szczególnie uzasadnione wypadki” sprowadzając zagadnienie do konieczności wykazania przez powódkę po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego, że przysługuje jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że nawet w przypadku spełnienia szczególnych wymagań określonych w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przedłużenie nauczycielowi okresu nieobecności w pracy nie jest obligatoryjne, bowiem ostateczna decyzja w tym przedmiocie należy do dyrektora szkoły. Wskazuje na to użyty w tym przepisie zwrot „może” dopuszczający uznaniowość decyzji pracodawcy w tym względzie. Sąd Okręgowy – odmiennie niż Sąd Rejonowy – uznał, że wyrok Sądu Okręgowego z dnia 31 marca 2010 r. zmieniający decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 września 2009 r. i przyznający powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 25 maja 2009 r. do dnia 16 lutego 2010 r. ma znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu z mocy prawa w dniu 31 maja 2009 r. z uwagi na upływ okresu ochronnego stąd też późniejsze przyznanie powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i to od dnia 31 maja 2009 r. ma znaczenie, chociaż w dniu 25 maja 2009 r. powódka nie legitymowała się wobec pracodawcy taką decyzją. W myśl przepisu art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby i wywiera skutki w sferze materialnoprawnej. Jest zatem przepisem prawa materialnego. Sentencja prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 31 marca 2010 r. nie pozwala na negowanie jego treści i przyjęcie, że powódka po upływie okresu zasiłkowego nie otrzymała świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Okręgowy zgodził się ze skarżącą, że wyrok Sądu Okręgowego z dnia 31 marca 2010 r., przyznający powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 25 maja 2009 r. do dnia 16 lutego 2010 r. ma charakter deklaratoryjny, skutkujący *ex tunc*. Zatem ma również charakter prejudycjalny i Sąd I instancji miał obowiązek

uwzględnienia przy rozstrzygnięciu przedmiotowej sprawy, że powódka nabyła prawo do świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po upływie okresu ochronnego czyli po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego. Wobec tego za uzasadniony Sąd Okręgowy uznał zarzut apelacji naruszenia przepisu art. 365 § 1 k.p.c. Za uzasadniony Sąd Okręgowy uznał ponadto zarzut naruszenia przepisu art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Świadczenie rehabilitacyjne jest niejako kontynuacją zasiłku chorobowego przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy - nie dłużej jednak niż przez okres 12 miesięcy i nabywa się do niego prawo bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego *ex lege* z momentem spełnienia warunków do jego przyznania. Tylko prawo do jego pobierania powstaje z chwilą wydania decyzji potwierdzającej prawo do jego otrzymywania. W tej sytuacji wyrok Sądu Okręgowego z dnia 31 marca 2010 r. potwierdził uzyskanie przez powódkę prawa do świadczenia rehabilitacyjnego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, co powinien uwzględnić Sąd I instancji przy wyrokowaniu. Przyjęcie powyższego powodowało spełnienie przez powódkę warunku określonego w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w postaci uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Dlatego też konieczne było rozważenie przez Sąd Rejonowy istnienia „szczególnie uzasadnionych wypadków” upoważniających pracodawcę do przedłużenia dalszego okresu nieobecności powódki w pracy. Wprawdzie decyzja w tym względzie należy ostatecznie do dyrektora szkoły jako wyłącznie uprawnionego, jeżeli chodzi o możliwość przedłużenia dalszego okresu nieobecności nauczyciela w pracy, jednakże Sąd Okręgowy zaaprobował pogląd strony apelującej, że uznaniowość tej decyzji pracodawcy podlega kontroli sądu pracy w płaszczyźnie naruszenia art. 8 k.p. w razie zakwestionowania jej przez nauczyciela wskutek odwołania wniesionego do sądu pracy od rozwiązania z nim stosunku pracy po upływie liczącego 182 dni okresu ochronnego. Wobec tego rozważenia wymagało czy w przedmiotowej sprawie zachodził szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na przedłużenie powódce okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy, wobec spełnienia wymaganego przepisem art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela warunku uzyskania przez powódkę prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i czy w takiej sytuacji

dyrektor szkoły zobowiązany jest do przedłużenie dalszego okresu nieobecności powódki w pracy. Sąd Okręgowy wyraził stanowisko, że wymóg szczególnie uzasadnionego wypadku odnosi się tylko do sytuacji wyjątkowych. Tylko wówczas dyrektor szkoły ma pełne prawo ocenić, czy sytuacja, w jakiej znalazł się nauczyciel nadal niezdolny do pracy i ocena dotychczasowej jego pracy w szkole, uwzględniająca również podejście do wykonywania przez niego obowiązków zezwala na przyjęcie, iż zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, zezwalający na przedłużenie nauczycielowi okresu dalszej jego nieobecności w pracy razie uzyskania przez nauczyciela prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i czy zacheć z podjęciem decyzji o stwierdzeniu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Powódka znalazła się w niekorzystnej dla niej sytuacji zdrowotnej, uniemożliwiającej jej kontynuowanie pracy zawodowej. Liczyła jednak na powrót do pracy we wrześniu 2009 r., nie mając wiedzy o tym, że okres chroniący ją przed rozwiązaniem stosunku pracy kończy się wraz z upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego. Jednak sytuacja zdrowotna powódki, w jakiej się znalazła w powiązaniu z oceną jej dotychczasowej pracy wynikającą z zeznań dyrektora szkoły – w ocenie Sądu Okręgowego - nie uzasadniała przedłużenia jej przez pracodawcę dalszego okresu nieobecności w pracy mimo uzyskanego ostatecznie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż zależało to od uznaniowej decyzji pracodawcy. Wymiar zadań powódki w porównaniu z innymi nauczycielami nie był duży i powódka za swoją pracę w szkole nie otrzymywała nagród. Została natomiast ukarana naganą za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy z powodu samowolnego wyjazdu na wręczenie dyplomu doktora. Powódka w okresie pracy w szkole zajmowała się pracą naukową, robiła doktorat, pracowała również w Młodzieżowym Domu Kultury, pisała wiersze i odbywała spotkania autorskie. W latach 2004-2008 korzystała z kilkudniowych zwolnień lekarskich, których terminy często pokrywały się z terminami posiedzeń Rady Pedagogicznej. W związku z tym dyrektor pozwanej szkoły otrzymywał pisma od rodziców, którzy domagali się zastępstwa nieobecnego w pracy nauczyciela i mając problemy ze zorganizowaniem doraźnych zastępstw zasugerował powódce podjęcie pracy na uczelni. W okresie pobierania zasiłku chorobowego powódka nie kontaktowała się ze szkołą i nie dostarczyła kopii dokumentów złożonych do Oddziału ZUS. Nie

zawiadomiła też szkoły czy stawi się do pracy w dniu 25 maja 2009 r. To pozwany pracodawca, zarówno przed upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego przez powódkę, jak i później kontaktował się z powódką chcąc uzyskać informacje dotyczące ewentualnego powrotu powódki do pracy czy też przyznanych powódce przez ZUS świadczeń, wstrzymując się do dnia 10 czerwca 2009 r. z informacją o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Dyrektor pozwanego w maju 2009 r. musiał ustalić stan zatrudnienia nauczycieli w następnym roku szkolnym, a utrudniała mu to niepewność dotycząca zdolności powódki do pracy. W związku z tym nie musiał zwlekać z podjęciem decyzji stwierdzającej rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Wobec tego Sąd Okręgowy zaakceptował pogląd Sądu I instancji zawarty w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (aczkolwiek odnoszący się raczej do braku otrzymania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego), że całokształt okoliczności sprawy nie pozwala na ocenę zachowania pozwanej jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela pozwala na przedłużenie nauczycielowi okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy tylko w szczególnie uzasadnionym przypadku, a więc w sytuacji wyjątkowej. Sąd Okręgowy stwierdził, że taki szczególnie uzasadniony przypadek zachodzi wtedy, gdy uzasadnia go całokształt okoliczności sprawy, a więc zarówno sytuacja osobista chorego nauczyciela, jego nienaganna dotychczasowa praca w szkole, sytuacja kadrowa w szkole itd. Natomiast jeżeli chodzi o powódkę to jej praca w szkole nie została jednoznacznie pozytywnie oceniona przez dyrektora pozwanego. Stan niepewności co do przysługiwania powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie jest dla pracodawcy przeszkodą dla powzięcia decyzji o stwierdzeniu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Z przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika, że nauczyciel ma obowiązek niezwłocznego udokumentowania po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, iż świadczenie rehabilitacyjne zostało mu przyznane, ale nie wynika też, że dyrektor szkoły ma obowiązek czekać z powzięciem decyzji stwierdzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania do czasu, aż świadczenie rehabilitacyjne zostanie mu przyznane. Rozwiązanie przedmiotowego stosunku pracy nastąpiło z mocy prawa, a nie w ramach uprawnień pracodawcy dotyczących tylko możliwości przedłużenia dalszego okresu

nieobecności powódki w pracy. W myśl art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. W takiej sytuacji nauczycielowi mianowanemu ze względu na brak w Karcie Nauczyciela przepisów regulujących uprawnienia nauczyciela mianowanego w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę będą przysługiwały roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy. W przypadku powódki będzie to więc roszczenie o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, skoro dotychczasowy stosunek pracy z powódka uległ już rozwiązaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1986 r., III ZP 10/86, OSNC 1987, nr 2- 3, poz. 24). Sąd Okręgowy nie uznał aby zachodziła potrzeba przedstawienia na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego sprecyzowanego w piśmie dnia 28 lutego 2011 r. Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu z mocy prawa na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z chwilą zakończenia okresu niezdolności nauczyciela spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni i nawet jeżeli nauczyciel przed zakończeniem tego okresu złożył wniosek do organu rentowego o świadczenie rehabilitacyjne nie trwa nadal aż do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia w przedmiocie tego świadczenia. Wynika to jednoznacznie z przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przytoczony w piśmie pogląd, że dyrektor szkoły analogicznie jak przy uregulowaniu wynikającym z przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. powinien powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia w przedmiocie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne nie znajduje uzasadnienia. Dla nauczycieli mianowanych, inaczej niż dla pracownika, okres ochronny kończy się z upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego i nie obejmuje okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Jeżeli chodzi o zagadnienie, czy nauczyciel niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego ma obowiązek udokumentowania wobec pracodawcy, że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego celem rozważenia czy zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na przedłużenie okresu nieobecności nauczyciela w pracy o kolejne 12 miesięcy to Sąd Okręgowy zauważył, że decyzja pracodawcy w tym względzie zależy od jego swobodnego

uznania i uzależniona jest również od spełnienia przewidzianego w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela warunku uzyskania przez nauczyciela prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Prawo do tego świadczenia przyznaje w drodze decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a pracodawca nie może samodzielnie ustalić czy nauczyciel jest do niego uprawniony. Nie może być jednak tak, że pracodawca zawsze zobowiązany jest powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem aż do czasu rozstrzygnięcia o prawie do pobierania świadczenia rehabilitacyjnego ze względu na niepewność co do jego przysługiwania. Tym bardziej, że procedura ustalenia prawa do tego świadczenia niekiedy jest długotrwała. Zatem w pierwszej kolejności pracodawca powinien ocenić czy zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w odniesieniu do niezdolnego do pracy nauczyciela pozwalający na przedłużenie okresu dalszej jego nieobecności w pracy. W razie braku zaistnienia w ocenie dyrektora szkoły tej przesłanki nawet przyznanie nauczycielowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie może spowodować, że automatycznie dalszy okres nieobecności nauczyciela w pracy zostanie przedłużony. Zależy to bowiem od uznania przez pracodawcę, czy zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, stanowiący podstawę powstrzymania się przez niego z podjęciem decyzji aż do czasu wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji o przyznaniu nauczycielowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Wobec tego tylko w tych sytuacjach, które w ocenie dyrektora szkoły stanowią szczególnie uzasadnione wypadki dyrektor może powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem do czasu wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w przedmiocie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Jednak zawsze ostateczną decyzję w tym względzie podejmuje dyrektor szkoły, który nie ma takiego obowiązku. Natomiast ocena czy dorobek naukowy nauczyciela, jego dotychczasowa praca na rzecz szkoły i społeczności lokalnej oraz wpis na listę rzeczoznawców języka polskiego Ministra Edukacji Narodowej uzasadniają przyjęcie, iż wobec niego zachodzą szczególnie uzasadnione wypadki określone w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela uprawniające do przedłużenia okresu niezdolności do pracy nie sprowadza się do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego tylko do dokonania oceny występujących w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: z 2006 r., Dz. U. Nr 97, poz. 674 ze zm.), poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że: a) w odniesieniu do powódki nie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek uzasadniający przedłużenie okresu nieobecności w pracy, od którego zależy stwierdzenie rozwiązania z nią stosunku pracy; b) dyrektor szkoły nie musi powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę do czasu zakończenia postępowania w przedmiocie uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego nauczyciela; a ponadto naruszenie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przepis ten był podstawą prawną powództwa.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu; a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa udzielonego przez adwokata w trzykrotnej wysokości stawek minimalnych określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Powódka wskazała, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne: czy sprawa, w której pracownik - nauczyciel kwestionuje decyzję pracodawcy - szkoły stwierdzającą rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest sprawą o przywrócenie do pracy, czy też sprawą o dopuszczenie do pracy? Czy ochrona stosunku pracy pracownika - nauczyciela niezdolnego do pracy wskutek choroby wynikająca z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela obejmuje okres 12 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego? Powódka wniosła też o rozważenie możliwości zwrócenia się do Trybunału Konstytucyjnego w trybie art. 193

Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z pytaniem prawnym: czy art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest zgodny z art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji?

Uzasadniając skargę wskazano, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten jest *lex specialis* wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje on inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnia on pracodawcę do wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji do przesunięcia w czasie skutku następującego *ipso iure*, czyli rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Warunkiem przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela są „szczególnie uzasadnione wypadki”. Ani jednak przepis art. 23 Karty Nauczyciela, ani też inny przepis tej ustawy nie precyzują, co należy rozumieć pod pojęciem tych szczególnie uzasadnionych wypadków. W ocenie skarżącej, umiejscowienie tego zwrotu w powołanym przepisie, wskazuje, że te wypadki nie mogą dotyczyć samego powodu nieobecności, to jest choroby nauczyciela. Mogą one dotyczyć osoby nauczyciela, jego kwalifikacji oraz jego sytuacji życiowej. Powódka jest osobą o wysokich kwalifikacjach zawodowych, a nadto znajduje się w trudnej sytuacji życiowej. Pomimo stopnia naukowego doktora i trwającej habilitacji, nie pracuje w szkole, ma kłopoty zdrowotne i utrzymuje się jedynie z honorariów za wydawane utwory (podręcznik). Przeciwno uznaniu sytuacji powódki za szczególnie uzasadniony wypadek, nie może przemawiać wymiar jej zadań, to, że nie otrzymywała nagród oraz to, że została ukarana naganą. Przeciwno temu nie mogą też przemawiać pisma od rodziców. Wszystkie te okoliczności wynikają z negatywnego nastawienia dyrektor pozwanej do powódki.

Dokonując prawidłowej wykładni, Sąd drugiej instancji powinien był przyjąć, że wobec powódki zaistniał szczególnie uzasadniony wypadek uzasadniający przedłużenie okresu nieobecności w pracy. W konsekwencji, ten stosunek pracy trwa nadal, a pozwana bezprawnie nie dopuszcza powódki do pracy w pozwanej szkole. Stanowisko Sądu, że tylko w tych sytuacjach, które w ocenie dyrektora szkoły stanowią szczególnie uzasadnione wypadki dyrektor może powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem do czasu wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w przedmiocie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne nie znajduje oparcia w treści art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty



Nauczyciela. Z tego przepisu bowiem wynika, że stosunek pracy może być przedłużony o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. To chwila uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest chwilą, w której dyrektor powinien podejmować decyzję w przedmiocie dalszego trwania stosunku pracy nauczyciela. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (wyrok z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/06). W ocenie powódki, przytoczony wyżej pogląd Sądu Najwyższego należy odnieść wprost do art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a to z tej przyczyny, że te przepisy pełnią w systemie prawa pracy taką samą funkcję i decydują o dalszym trwaniu stosunku pracy pracowników w razie długotrwałej choroby. Skoro w tym przepisie wskazano na termin 12 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to okres ochronny powinien wynosić także 12 miesięcy, a nie trzy, jak w odniesieniu do art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Skoro ustawodawca we wskazanym przepisie Karty Nauczyciela posłużył się zwrotem „o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego”, to dla prawidłowego zastosowania tego przepisu, pracodawca przed stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, powinien poczekać za ostateczną decyzją organu rentowego, względnie prawomocnym wyrokiem sądu. Dokonując prawidłowej wykładni, Sąd II instancji powinien był przyjąć, że powódka nie miała obowiązku dokumentować uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po zakończeniu okresu zasiłkowego i pozwana powinna powstrzymać się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z powódką do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia jej wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Dopiero po uprawomocnieniu się wyroku w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego powódki, dyrektor szkoły miał wiedzę, jaki rodzaj świadczenia uzyskała powódka i mógł dokonać oceny, czy zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W ocenie skarżącej, Sąd drugiej instancji naruszył art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Problemem w sprawie jest to, jakie przepisy

Kodeksu pracy mają zastosowanie w sprawie, w której nauczyciel kwestionuje stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przewiduje skutek następujący z mocy prawa, niezależny od woli pracodawcy. Karta Nauczyciela nie przewiduje jednak trybu odwoławczego od nastąpienia takiego skutku. W ocenie skarżącej nie może być mowy o jakimkolwiek trybie odwoławczym, skoro każde odwołanie może być wyłącznie wnoszone od decyzji będących przejawem woli organów stosujących prawo. Dlatego też, w ocenie skarżącej, nie można w sprawie stosować trybu z art. 56 § 1 k.p., skoro umożliwia on kwestionowanie decyzji pracodawcy podjętej na podstawie art. 53 § 1 k.p., uzależnionej od jego woli. Skoro skutek z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie jest zależny od woli pracodawcy, to skutecznej możliwości kwestionowania go należy poszukiwać w innych przepisach Kodeksu pracy, aniżeli w art. 56 § 1 k.p. Taką skuteczną możliwość kwestionowania rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem daje art. 81 § 1 k.p. (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 37). Wobec tego, że w ocenie skarżącej stosunek pracy z powódką nie uległ rozwiązaniu, co jest zwalczane w pierwszej podstawie kasacyjnej, to Sąd drugiej instancji błędnie zastosował art. 56 § 1 k.p. dla oceny prawnej jej roszczeń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, gdyż zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Powołanie w skardze kasacyjnej, jako jej podstawy, wyłącznie naruszenia prawa materialnego ma ten skutek, że Sąd Najwyższy rozpoznaje powyższy zarzut w granicach stanu faktycznego ustalonego przez sąd drugiej instancji bądź przyjętego przez ten sąd, a ustalonego przez sąd pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 283/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 331).

W ustalonym przez Sąd Okręgowy stanie faktycznym pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących z dniem 31 maja 2009 r. rozwiązał z powódką łączący strony stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania. Do rozwiązania tego

stosunku pracy doszło na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 z późniejszymi zmianami).

Należy wyjaśnić, że przepisy ustawy Karta Nauczyciela są przepisami szczególnymi wobec uregulowań zawartych w ustawie - Kodeks pracy, co oznacza, że przepisy Karty Nauczyciela mają pierwszeństwo w zastosowaniu, choćby okazało się, że są one mniej korzystne dla pracownika (por. art. 5 k.p.). Przepisy ustawy Karta Nauczyciela określają szczególne tryby ustania stosunku pracy. W ściśle określonych sytuacjach ustawodawca:

- 1) nałożył na pracodawcę obowiązek rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, używając zwrotu: „stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu” (art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela);
- 2) przyznał pracodawcy uprawnienie rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, używając zwrotu: „rozwiązanie stosunku pracy (...) może nastąpić (...)” – art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela;
- 3) uznał, że w enumeratywnie wymienionych przypadkach: „stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa” (art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Szczególne i odmienne od przyjętych w przepisach kodeksu pracy sposoby ustania stosunku pracy podyktowane zostały specyfiką pracy nauczycieli, a zwłaszcza organizacją pracy szkół, w tym zwłaszcza koniecznością krótkookresowego (obejmującego rok szkolny i semestr) planowania organizacji pracy szkoły i obciążeń dydaktycznych, a tym samym zatrudniania nauczycieli. Tym między innymi podyktowane jest określenie maksymalnego obligatoryjnego okresu ochronnego (182 dni) przed rozwiązaniem stosunku pracy określone w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W każdej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy (niezależnie, czy jest wynikiem realizacji nałożonego na pracodawcę obowiązku, czy też przyznanego uprawnienia) wymaga złożenia w tym zakresie stosownego oświadczenia woli. Tym bowiem różni się rozwiązanie stosunku pracy od wygaśnięcia, że w tym ostatnim przypadku do ustania stosunku pracy dochodzi „z mocy prawa”, czyli wtedy, gdy ziszczy się opisane przez ustawodawcę zdarzenie powodujące ustanie stosunku

pracy, zaś wola stron stosunku pracy (nawet wyrażająca chęć pozostania w stosunku pracy) pozostaje prawnie obojętna.

Z powyższego wynika, że w przypadku wskazanym w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi z „mocy prawa”. Wykładnia semantyczna i systemowa powyższej regulacji sprzeciwiają się takiemu rozumieniu powyższego przepisu. Trzeba bowiem zauważyć, że przepis ten z jednej strony stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni (...), ale jednocześnie przewiduje, że w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Określenie możliwości przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela w pracy oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy jest uzależnione od woli pracodawcy, a zatem od dokonania czynności prawnej, co dodatkowo potwierdza tezę, że do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi z mocy prawa (stosunek pracy nie wygasa), ale jest wynikiem dokonania czynności prawnej.

Powódka domagała się dopuszczenia jej do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy. Także w apelacji powódka zawarła żądanie dopuszczenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy wskazując jako podstawę prawną tych żądań art. 81 § 1 k.p.

Należy wyjaśnić, że od dnia 5 lutego 2005 r. sąd pracy nie ma obowiązku orzekania w sprawie z powództwa pracownika o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez powoda a nieobjętych żądaniem pozwu (w związku z uchYLENIEM art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c.) i na ogólnych zasadach – także w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy - ma zastosowanie art. 321 k.p.c., który stanowi, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przewodniczący poucza jedynie

pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (art. 477 zd. drugie k.p.c.; art. 5 k.p.c.). Ponieważ skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia prawa procesowego jedynie dla porządku należy wyjaśnić, że pouczenie powyższe należy do obowiązków przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji. Jeżeli pracownik formułuje jednoznacznie żądanie, to nie można wymagać od sądu pouczenia i wskazywania innych roszczeń, zwłaszcza wówczas, gdy pracownika reprezentuje profesjonalny pełnomocnik. Przepis ten może mieć zastosowanie w sądzie drugiej instancji tylko wówczas, gdy istnieją przesłanki przedmiotowego przekształcenia powództwa na podstawie art. 383 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PK 235/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 161). Powyższe wyjaśnienia oznaczają, że granice, w jakich sąd może zasądzić powództwo, określa w zasadzie wnioski powoda (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1962 r., II CR 272/62, OSNC 1963, nr 7-8, poz. 157). W postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada, według której powód ma określić żądanie oraz jego podstawę faktyczną (art. 187 § 1 k.p.c.), a do sądu należy rozważenie możliwych podstaw prawnych powództwa, choćby niewskazanych przez powoda (*da mihi factum, dabo tibi ius*) – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 33/10, LEX nr 621136). Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się bądź do samego żądania (*petitum*), bądź do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontradyktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzać czego innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), więcej niż żądał powód (*super*), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem bądź do samego żądania (*petitum*), bądź do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). W przepisie art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2010 r., I CSK 476/09, LEX nr 737242). Przewidziane w tym przepisie związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2007 r., III CZP 80/07, Lex nr 345571; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2010 r., III CZP 134/09, OSNC 2010, nr 10, poz. 131). Wyrokowanie sądu ponad żądanie jest wyłączone we wszystkich postępowaniach, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Wobec ustalenia, że strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy (złożyła w tym zakresie stosowne oświadczenie woli) konieczne było rozważenie, czy możliwe było uwzględnienie powództwa o dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości powódki do pracy (art. 81 k.p.).

Zarówno przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jak i inne przepisy tej ustawy, nie określają sankcji za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy. Tym samym – zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Trzeba zatem zaznaczyć, że w prawie pracy nie funkcjonuje zasada ochrony trwałości stosunku pracy z mocy samego prawa, polegająca na wprowadzeniu sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego rozwiązania stosunku pracy. W prawie pracy, ze względu na konieczność zapewnienia pewności w stosunkach zatrudnienia, ustawodawca zasadniczo z tej sankcji zrezygnował, uznając wszelkie czynności pracodawcy prowadzące do rozwiązania stosunku pracy za prawnie skuteczne, lecz wzruszalne w trybie wniesienia odwołania do sądu pracy. Kodeks pracy ustanawia w zasadzie jednolity system sankcji na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zbliżony do sankcji z tytułu bezprawnego wypowiedzenia. Sprzeczne z prawem oświadczenie bowiem wywiera skutek w postaci ustania stosunku pracy (nie jest nieważne), ale może być pozbawione skuteczności (w określonym zakresie) z inicjatywy zainteresowanego pracownika. Uchylenie omawianej czynności prawnej następuje w drodze przywrócenia pracownika do pracy, z czym łączy się również

prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (a nie za czas gotowości do pracy).

Powódka żądała uwzględnienia powództwa o dopuszczenie do pracy, które uzależnione jest od istnienia stosunku pracy. Sąd Najwyższy na gruncie przepisów Kodeksu pracy stwierdził, że podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy jest art. 22 § 1 k.p. nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy. Przesłanką tego roszczenia jest istnienie stosunku pracy, zaś negatywne stanowisko w tym względzie czyni bezprzedmiotowe rozważania na temat gotowości do wykonywania pracy i przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNP 1998, nr 12, poz. 355). Gotowość do pracy występuje jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy, w razie powstania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy w określonym w umowie czasie i miejscu pracy, uniemożliwiającym pracownikowi jej wykonywanie, gdy jednocześnie pozostaje on do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym umówionym z nim miejscu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 453; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNAP 2009 r., nr 3-4, poz. 35, gdzie wskazano, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy).

Pozwany pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy, a ewentualne naruszenia w tym względzie przepisów ustawy Karta Nauczyciela mogły być przedmiotem odwołania powódki, której służyły – zgodnie z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela – roszczenia o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Ponadto w związku z przywróceniem do pracy - na podstawie art. 57 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - powódce służyłoby roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (nie zaś za czas gotowości do pracy). Roszczenie o dopuszczenie do pracy wchodziłoby w grę w przypadku uzyskania korzystnego wyroku przywracającego powódkę do pracy, choć i w tym przypadku Sąd Najwyższy wyraża pogląd, że pracownik, który po przywróceniu do pracy należycie zgłosił gotowość jej podjęcia, w razie odmowy pracodawcy nie musi występować z oddzielnym powództwem o dopuszczenie do

pracy (art. 22 § 1 k.p.), lecz może realizować swoje uprawnienie w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie wyroku przywracającego do pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 września 1997 r., I PKN 267/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 392).

Na marginesie powyższych rozważań należy stwierdzić, że także w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy (gdzie stosunek pracy ustaje z mocy prawa - nie jest to uzależnione od dokonania czynności prawnej), pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie; nie zaś o dopuszczenie do pracy. Nawet więc, gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń. Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy jest w takim przypadku bezzasadne choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności (nieistnienia) wygaśnięcia stosunku pracy (tak również Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPIUS 1997, nr 19, poz. 376; z dnia 17 listopada 2010 r., I PK 77/10, LEX nr 737371; z dnia 20 marca 2008 r., II PK 211/07, LEX nr 465980). Reguły te znajdują zastosowanie także do wygaśnięcia przewidzianego w przepisach Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011, nr 13-14, poz. 171). Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78 (OSNCP 1978, nr 11, poz. 215, z glosą J. Broła, NP 1978, nr 1, s. 147) w razie bezzasadnego uznania przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za gotowość do pracy (art. 81 § 1 k.p.).

W powołanym w skardze kasacyjnej wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99 (OSNP 2002 nr 2, poz. 37) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł. Orzeczenie to zapadło na tle odmiennej niż ustalona w niniejszej sprawie sytuacji faktycznej, otóż powódka otrzymała potwierdzenie uzyskania nominacji nauczycielskiej z mocy prawa, gdy strona pozwana bezprawnie nie dopuszczała jej do pracy po dniu ostatniej



terminowej umowy o pracę, skoro już przed upływem tego terminu powódka stała się mianowanym nauczycielem. Taki stosunek pracy nie mógł być rozwiązany wskutek czynności faktycznej pracodawcy polegającej na bezprawnym niedopuszczaniu powódki do pracy. Natomiast w niniejszej sprawie strona pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego oddalający apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy odpowiada prawu, gdyż w ustalonym stanie faktycznym – wobec rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy – przepisy prawa materialnego nie przewidywały możliwości uwzględnienia żądań o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania pracownika bez pracy.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.