



Sygn. akt I PK 77/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w N.

o przywrócenie do pracy, zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz ustalenie mianowania jako podstawy prawnej łączącego strony stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 5 grudnia 2013 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 31 stycznia 2013 r., przywrócił powódkę B. K. do pracy w pozwanym Zespole Szkolno-Przedszkolnym w N. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki 10.380 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz oddalił powództwo o ustalenie mianowania jako podstawy prawnej łączącego strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka ukończyła magisterskie studia wyższe na kierunku biologia, uzyskując tytuł magistra biologii. Ponadto ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe z zakresu chemii oraz trzysemestralne studia podyplomowe z zakresu ICT, języków obcych i fizyki. Od 1 września 1999 r. rozpoczęła pracę jako nauczyciel w Gimnazjum Publicznym w N., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, obowiązującej do 31 sierpnia 2000 r., na stanowisku nauczyciela biologii w wymiarze 1/18 etatu w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, o jakim mowa w art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), a następnie od 1 września 2000 r. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela wychowawcy. W październiku 2000 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a w grudniu 2005 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Od 1 września 2009 r. podjęła dodatkowe zatrudnienie w Gimnazjum Publicznym w S., najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w wymiarze 16/18 etatu (rok szkolny 2009/2010) oraz 17,5/18 etatu (rok szkolny 2010/2011), a następnie od 1 września 2011 r. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela, przy czym Gimnazjum Publiczne w S. obniżyło powódce, za jej zgodą, w roku szkolnym 2012/2013 obowiązkowy wymiar zajęć na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela do poziomu 16/18 etatu.

Dodatkowe zatrudnienie w Gimnazjum Publicznym w S. skłoniło powódkę do podjęcia starań o ograniczenie wymiaru zajęć w Gimnazjum Publicznym w N.; z tej przyczyny zwróciła się 24 sierpnia 2009 r. do swojego ówczesnego pracodawcy Gimnazjum Publicznego w N. (poprzednika prawnego pozwanego) z prośbą o ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć w roku szkolnym 2009/2010 do 11

godzin tygodniowo. Dyrektor Gimnazjum uwzględnił ten wniosek i ograniczył powódce, zatrudnionej na podstawie mianowania, w roku szkolnym 2009/2010 oraz w roku 2010/2011 obowiązkowy wymiar zajęć do 11/18 etatu. W ocenie Sądu Rejonowego było to działanie wbrew prawu, ponieważ ograniczenie wymiaru zajęć nie znajdowało uzasadnienia w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela – nie było podyktowane częściową likwidacją Gimnazjum Publicznego w N., zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w tym Gimnazjum lub zmianami planu nauczania uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć, ale wyłącznie indywidualnymi potrzebami powódki jako nauczyciela. Sąd Rejonowy stwierdził, że nawiązanie z nauczycielem stosunku pracy na podstawie mianowania wymaga zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, dlatego strony stosunku pracy z mianowania nie mogą dowolnie obniżyć obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela ani ustalić, że stosunek pracy będzie miał charakter terminowy.

Powódka, chcąc kontynuować w roku szkolnym 2011/2012 stan istniejący od dwóch lat, czyli zatrudnienie jej w Gimnazjum Publicznym w N. na podstawie mianowania w niepełnym wymiarze zajęć, złożyła 24 sierpnia 2011 r. u swojego ówczesnego pracodawcy (poprzednika prawnego pozwanego Zespołu) kolejny wniosek o ograniczenie w roku szkolnym 2011/2012 obowiązkowego wymiaru zajęć do 12 godzin tygodniowo. Dyrektor Gimnazjum Publicznego w N., wzorem lat poprzednich, wyraził pisemną zgodę na zmniejszenie obowiązkowego wymiaru zajęć powódki.

Gimnazjum Publiczne w N. jako samodzielna placówka oświatowa przestało istnieć 31 sierpnia 2011 r. Rada Gminy N. uchwałą z 31 marca 2011 r. utworzyła od 1 września 2011 r. Zespół Szkolno-Przedszkolny w N., powstały z połączenia Szkoły Podstawowej w N., Gimnazjum Publicznego w N. oraz Przedszkola Gminnego w N. Nauczyciele trzech łączonych placówek oświatowych stali się od 1 września 2011 r. nauczycielami pozwanego Zespołu. W ten sposób pozwany Zespół stał się z dniem 1 września 2011 r., z mocy prawa (art. 23¹ k.p.), następcą prawnym Gimnazjum Publicznego w N. w zakresie stosunków pracy pracowników zatrudnionych dotychczas w Gimnazjum, w tym powódki.

Dyrektor nowo utworzonego Zespołu, nie chcąc tolerować stanu sprzecznego z prawem, odmówił powódce dalszego zmniejszenia obowiązkowego wymiaru jej zajęć w roku szkolnym 2011/2012 bez jednoczesnej zmiany podstawy prawnej zatrudnienia. Pozwany poinformował powódkę, że byłby w stanie przystać na zmniejszenie jej obowiązkowego wymiaru zajęć do 12/18 etatu pod warunkiem rozwiązania stosunku pracy z mianowania i nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka dobrowolnie przystała na tę propozycję i 19 września 2011 r. podpisała z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć 12/18 etatu, wyrażając tym samym zgodę na rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy na podstawie mianowania. W związku z tym należy uznać, że do 18 września 2011 r. powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, a od 19 września 2011 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu, o jakiej mowa w art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym (powódka jest nauczycielem dyplomowanym) nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze. Porozumienie stron zostało potwierdzone świadectwem pracy, w którym pozwany zaznaczył, że stosunek pracy powódki z mianowania ustał na podstawie art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela w drodze porozumienia stron. Pracodawca błędnie określił w wydanym świadectwie pracy datę ustania stosunku pracy z mianowania – 31 sierpnia 2011 r. zamiast prawidłowo 18 września 2011 r. – nie miało to jednak doniosłego znaczenia.

Powódka, osiągnąwszy zamierzony cel w postaci ograniczenia wymiaru zatrudnienia, nie kwestionowała w trybie art. 97 § 2¹ k.p. otrzymanego świadectwa pracy, w szczególności samego faktu oraz sposobu ustania dotychczasowego stosunku pracy z mianowania. Nie uchyliła się również w trybie art. 88 § 1 k.c. od skutków prawnych oświadczenia woli z 19 września 2011 r. złożonego wobec pozwanego Zespołu, a w toku procesu nie podnosiła, że oświadczenie to zostało złożone w warunkach wpływających na jego skuteczność (np. z powodu wady oświadczenia woli). Zdaniem Sądu Rejonowego, złożone przez powódkę 19

września 2011 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania i nawiązaniu umowy o pracę nie było sprzeczne z ustawą, zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzało do obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Wprost przeciwnie, to stan istniejący w okresie od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2011 r., polegający na niepełnym obowiązkowym wymiarze zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania bez istnienia przesłanek, o jakich mowa w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, był stanem sprzecznym z ustawą oraz z istotą stosunku pracy nauczyciela, nawiązanego na podstawie mianowania. Ustawodawca wprowadził do porządku prawnego dychotomiczny podział, zgodnie z którym stosunek pracy nauczyciela dyplomowanego, jeżeli zatrudnienie dotyczy pełnego wymiaru zajęć, opiera się na mianowaniu (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), natomiast zatrudnienie dotyczące niepełnego wymiaru zajęć opiera się, co do zasady, na umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela). Jeżeli w przyszłości pojawiłyby się warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć, pozwany miałby obowiązek pisemnie stwierdzić przekształcenie podstawy prawnej zatrudnienia, do którego dochodzi z mocy samego prawa (art. 10 ust. 5a pkt 2 - 5b Karty Nauczyciela).

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka od 1997 r. jest członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP). Powódka nieprzerwanie od 2004 r. piastuje w ZNP funkcje we władzach organów związkowych. W 2004 r. została wybrana na prezesa zarządu Ogniska ZNP w N., a w 2006 r. na przewodniczącą oddziałowej komisji rewizyjnej w S. Po upływie czteroletniej kadencji, w 2010 r. powódka ponownie została wybrana do władz organów Związku. Zarząd Oddziału ZNP w S. uchwałą z 19 października 2010 r., działając na podstawie art. 32 w związku z art. 34² ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), objął ochroną prawną na okres od 19 października 2010 r. do 31 sierpnia 2014 r. określone w tej uchwale osoby, w tym powódkę oraz jej męża. Międzyzakładowa organizacja związkowa poinformowała 19 października 2010 r. ówczesnego pracodawcę powódki Gimnazjum Publiczne w N., że powódka została objęta w okresie od 19 października 2010 r. do 31 sierpnia 2014 r. ochroną prawną, wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Doręczenie pisma obejmującego tę

informację odniosło skutek wobec pracodawcy powódki (Gimnazjum Publicznego w N.), a od 1 września 2011 r. wobec jego następcy prawnego – pozwanego Zespołu, co wynika z istoty generalnego następstwa prawnego, o jakim stanowi w art. 23¹ § 1 k.p.

Sąd Rejonowy szczegółowo ustalił i rozważył kwalifikacje zawodowe, staż pracy ogólny i zakładowy, wiek i sytuację rodzinną powódki oraz dwu innych nauczycielek posiadających kwalifikacje do nauczania biologii, chemii i fizyki oraz ocenił arkusze organizacyjne szkoły na lata szkolne 2011/2012 i 2012/2013, z których wynikało zmniejszenie liczby godzin nauczania przedmiotów, do których prowadzenia miała kwalifikacje powódka, z 27 na 21 tygodniowo.

Sąd stwierdził, że pracodawca, bez przeprowadzenia konsultacji związkowej oraz bez podjęcia próby uzyskania zgody zarządu [...] Oddziału ZNP na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, działając na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, wypowiedział powódce 28 maja 2012 r. umowę o pracę i podał jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin nauczanych przez nią przedmiotów, a w związku z tym brak odpowiedniej liczby godzin umożliwiających utrzymanie jej stanowiska. Pracodawca ujawnił także przyczyny decydujące o wyborze powódki do zwolnienia, dotyczyły one: kwalifikacji zawodowych nauczycieli danej specjalizacji, karty oceny pracy nauczyciela, a w zasadzie jej braku w przypadku powódki, oraz zasad współżycia społecznego, przemawiających za rozwiązaniem w pierwszej kolejności stosunku pracy z pracownikiem pozostającym w zatrudnieniu w ramach innego równoległego stosunku pracy (powódka była równolegle zatrudniona w Gimnazjum Publicznym w S.).

Ocenę prawną żądań powódki Sąd Rejonowy rozpoczął od kwestii ustalenia mianowania jako podstawy zatrudnienia. Między stronami istniał spór co do podstawy prawnej zatrudnienia powódki od 19 września 2011 r. Powódka miała zatem interes prawny w domaganiu się ustalenia podstawy zatrudnienia, jednak jej stanowisko, że także po 18 września 2011 r. była nadal zatrudniona na podstawie mianowania, nie znalazło potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. Sąd Rejonowy ustalił, że podstawę stosunku pracy powódki u strony pozwanej stanowiła od 19 września 2011 r. umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w

wymiarze 12/18 etatu, o jakiej mowa art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, która mogła w przyszłości z mocy samego prawa (art. 10 ust. 5a pkt 5a Karty Nauczyciela) – niezależnie od woli pozwanego Zespołu oraz od woli powódki – przekształcić się w „pełnowymiarowe” mianowanie. Ponieważ powódka dobrowolnie i skutecznie rozwiązała stosunek pracy z mianowania (doszło do tego za porozumieniem stron) i zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę, jej żądanie w tej części podlegało oddaleniu.

Oceniając wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego, Sąd Rejonowy uwzględnił szczególną ochronę trwałości stosunku pracy powódki związaną z jej działalnością związkową w Związku Nauczycielstwa Polskiego. Analizując sytuację powódki jako osoby podlegającej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz obowiązki ciążące na pracodawcy w przypadku zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi korzystającemu z takiej szczególnej ochrony, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę nie uzyskał na to zgody zarządu reprezentującej pracownika zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Zarząd organizacji związkowej może objąć szczególną ochroną każdego członka tej organizacji, w ramach limitu określonego w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Taką ochroną została objęta od 19 października 2010 r. powódka na podstawie stosownej uchwały organizacji związkowej. Przejęcie pracowników Gimnazjum Publicznego w N. od 1 września 2011 r. przez pozwany Zespół (w trybie art. 23¹ § 1 k.p.) nie spowodowało ustania szczególnej ochrony powódki. Następca prawny pracodawcy przejął nie tylko jego uprawnienia, lecz także obowiązki. Czynności dokonane przez organizację związkową w stosunku do Gimnazjum Publicznego w N. odnosiły od 1 września 2011 r. skutek wobec Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w N. Tym samym należało uznać, że pozwany pracodawca został skutecznie pisemnie poinformowany o tym, że powódka w okresie od 19 października 2010 r. do 31 sierpnia 2014 r. była pracownikiem szczególnie chronionym w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Gdyby pracodawca powódki miał co do tego wątpliwości, powinien był zwrócić się do ZNP. Skoro pozwany Zespół zlekceważył pisemną informację z 19 października 2010 r. o szczególnym statusie pracowniczym

powódki, zlekceważył możliwość zwrócenia się z pytaniem w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych i zdecydował się wypowiedzieć, a w konsekwencji rozwiązać umowę o pracę z powódką, nie dysponując zgodą zarządu [...] Oddziału ZNP, to tym samym podjął ryzyko działania z naruszeniem prawa. Powoływanie się przez powódkę, będącą działaczem ZNP pełniącym funkcje w międzyzakładowej organizacji związkowej, na szczególną ochronę wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie może być uznane za nadużycie prawa lub działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że u pozwanego pracodawcy faktycznie doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby godzin zajęć z biologii, chemii i fizyki. Zmiany te zostały zatwierdzone przez organ prowadzący szkołę. Skoro zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), to tym bardziej stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracodawca, dokonując zmian organizacyjnych pociągających za sobą konieczność zmniejszenia zatrudnienia, nie ma zupełnej swobody działania w zakresie zwolnienia pracowników. Musi przyjąć obiektywne, racjonalne kryteria pozwalające wyłonić kandydatów do zwolnienia, którzy byliby najmniej przydatni dla realizacji celów pracodawcy, bez naruszania przy tym zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 (OSNC 1983 nr 8, poz. 121).

Analizując kryteria, jakimi kierował się pozwany pracodawca przy dokonywaniu wyboru kandydata do zwolnienia, Sąd Rejonowy stwierdził, że kwalifikacje zawodowe nauczycieli z grupy podlegającej redukcji zatrudnienia (powódki oraz dwóch innych nauczycielek nauczających biologii, chemii i fizyki) nie przemawiały na niekorzyść powódki. Wszystkie nauczycielki posiadały uprawnienia do nauczania trzech przedmiotów (powódka – biologii, chemii i fizyki; B. D. –

biologii, matematyki i wychowania w rodzinie, a D. B. – chemii, fizyki i sztuki). Powódka była najbardziej doświadczonym nauczycielem – legitymowała się najdłuższym ogólnym stażem pracy, najdłuższym zakładowym stażem pracy, najdłuższym statusem nauczyciela dyplomowanego. Odnosząc się do zastosowanego kryterium oceny pracy nauczyciela (w postaci braku karty oceny pracy powódki przy jednoczesnym istnieniu takich kart w przypadku dwóch pozostałych nauczycielek), Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca – chcąc obiektywnie ocenić wszystkie osoby brane pod uwagę w kontekście ewentualnego zwolnienia – powinien był, w sytuacji stwierdzenia braku aktualnej karty oceny pracy jednej z trzech osób, przeprowadzić taką ocenę z własnej inicjatywy w trybie art. 6a ust. 1 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu wątpliwości budzi sposób, w jaki pracodawca wyłonił kandydatkę do zwolnienia, skoro nie podjął próby oceny jakości jej pracy. Z kolei kryterium równoległego zatrudnienia powódki w Gimnazjum Publicznym w S. nie mogło stanowić przesłanki decydującej o wyborze powódki do zwolnienia w kontekście przysługującej jej szczególnej ochrony związkowej.

Z tych względów Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy i stwierdził, że jako osobie szczególnie chronionej przysługuje jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, w związku z czym zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres od 1 września 2012 r. do 31 stycznia 2013 r. w wysokości 10.383,50 zł.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony.

Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo – w zakresie żądania ustalenia mianowania jako podstawy prawnej łączącego ją z pozwanym stosunku pracy. Zarzuciła naruszenie: 1) art. 10 ust. 6 oraz art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, przez ich zastosowanie oraz przyjęcie, że podstawę stosunku pracy powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu, o jakiej mowa w art. 10 ust. 6 ustawy, podczas gdy podstawą prawną łączącego strony stosunku było mianowanie; 2) art. 18 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy istniały podstawy do jego zastosowania; 3) art. 23 ust. 1 oraz art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że stosunek pracy z powódką, nawiązany na podstawie mianowania, uległ rozwiązaniu na skutek podpisania przez strony 19 września 2011 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym

na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w enumeratywnie określonych w ustawie przypadkach, do których nie należy zawarcie umowy o pracę. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że strony łączy stosunek pracy na podstawie mianowania.

Pozwany wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego w części uwzględniającej powództwo – w zakresie przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, naruszenie art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego i należytego rozważenia dowodów zebranych w sprawie oraz naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 5 grudnia 2013 r., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.994,62 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę; ponadto oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz powództwo o ustalenie mianowania jako podstawy prawnej stosunku pracy powódki i pozwanego. Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie oraz apelację powódki w całości.

Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja powódki jest w całości niezasadna, natomiast apelacja pozwanego jest w części uzasadniona.

Uzupełniając ustalenia Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy stwierdził, że w czasie wakacji, przed rozpoczęciem roku szkolnego 2011/2012, powódka rozmawiała z przyszłym dyrektorem pozwanego Zespołu R. S. na temat jej pracy w zbliżającym się roku szkolnym. Podczas rozmowy dyrektor poinformował powódkę o swojej krytycznej ocenie niepełnego wymiaru zajęć powódki przy jej statusie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania; ten stan rzeczy uznawał za sprzeczny z prawem. O tej rozmowie z powódką R. S. poinformował M. W., który kończył pełnienie funkcji dyrektora Gimnazjum Publicznego w N. Mimo tego M. W. wyraził 26 sierpnia 2011 r. zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia powódki do 12/18 etatu w kolejnym roku szkolnym. W dniu 7 września 2011 r. dyrektor

pozwanego Zespołu przedstawił powódce projekt umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 godzin tygodniowo, na co powódka początkowo nie wyraziła zgody. Jednak po negocjacjach, 19 września 2011 r. powódka przystała na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 12/18, przy czym w umowie tej zaznaczono, że „stosunek pracy nawiązany 1 września 2000 r. ulega przekształceniu na podstawie niniejszej umowy”. Powódka 21 września 2011 r. złożyła wniosek o wystawienie świadectwa pracy, w którym znalazło się stwierdzenie, że stosunek pracy powódki ustał „na mocy porozumienia stron – art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela”.

W świetle dodatkowych ustaleń Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione zarzuty apelacji powódki dotyczące naruszenia art. 10 ust. 6 oraz art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela w wyniku rzekomo błędnego przyjęcia, że podstawę stosunku pracy powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a nie mianowanie, art. 18 § 1 k.p. w wyniku jego niezastosowania, a także art. 23 ust. 1 oraz art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela porozumienie stron jest dopuszczalną formą rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego. Powódka i jej pracodawca mogli w ten sposób rozwiązać istniejący stosunek pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, strony takie porozumienie zawarły, czego wyrazem było podpisanie nowej umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, z klauzulą, że stosunek pracy „ulega przekształceniu na podstawie niniejszej umowy”. Treść tej klauzuli tylko pozornie wskazuje na nieprzerwane trwanie stosunku pracy powódki. Nie jest możliwe przekształcenie stosunku pracy z mianowania w umowę o pracę. Definitywne zakończenie stosunku pracy z mianowania oraz nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę wynika z wydania powódce świadectwa pracy z adnotacją o sposobie zakończenia stosunku pracy (na mocy porozumienia stron), a także z niekwestionowania treści tego świadectwa przez powódkę do czasu toczącego się obecnie procesu.

Warunkiem zatrudnienia na podstawie mianowania jest zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), a gdy ten warunek nie zostaje spełniony, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6

Karty Nauczyciela). W sytuacji gdy powódka od dwóch lat miała ograniczony wymiar zatrudnienia i chciała utrzymania tego stanu w kolejnym roku szkolnym z uwagi na własne potrzeby (a nie z powodu zmian organizacyjnych szkoły), dyrektor szkoły nie mógł, z powołaniem się na art. 22 Karty Nauczyciela, ograniczyć jej wymiaru zajęć. Taki wniosek wynika wprost z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 11 września 1996 r., I PZP 22/96 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 111), zgodnie z którą warunek z art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela nie dotyczy wyłącznie momentu nawiązania stosunku pracy – możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć powinna istnieć w całym czasie zatrudnienia. Analiza treści art. 10 i 22 Karty Nauczyciela – przy zastosowaniu reguł wykładni systemowej – prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej go szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty Nauczyciela. Przepis ten nie byłby potrzebny, gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Omawiany przepis ma charakter gwarancyjny, zapewniając nauczycielowi mianowanemu zatrudnienie w pełnym wymiarze, a możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze ogranicza do wyraźnie w nim określonych sytuacji, przy czym spełnienie opisanych przesłanek powinno być interpretowane ściśle, jako że chodzi o wyjątek od zasady. Utrzymanie zmniejszonego wymiaru zatrudnienia powódki u pozwanego było możliwe tylko w wyniku zmiany podstawy jej zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę, czemu strony dały wyraz w ramach swobody zawierania umów.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 18 § 1 k.p. Przepis ten miałby zastosowanie w sytuacji, gdyby powódkę zatrudniono na mniej korzystnej podstawie niż przysługująca jej z mocy przepisu bezwzględnie obowiązującego. W sytuacji istniejącej w rozpoznawanej sprawie było odwrotnie – powódka do początku roku szkolnego 2011/2012 była zatrudniana na podstawie mianowania, które nie było uzasadnione (niepełnym) wymiarem jej zajęć ani zmianami organizacyjnymi szkoły. Niepełny wymiar zajęć był inicjatywą samej powódki.

Zarzut dotyczący naruszenia art. 23 ust. 1 i art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela Sąd Okręgowy również uznał za nieuzasadniony. Strony rozwiązały stosunek pracy z mianowania na mocy porozumienia, zgodnie z art. 23 ust. 4 pkt 1, natomiast art. 23 ust. 1 w kolejnych punktach reguluje przesłanki obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jednak w przypadku powódki żadna z tych przesłanek nie wystąpiła.

W tych okolicznościach oddalenie przez Sąd Rejonowy powództwa w zakresie żądania ustalenia istnienia mianowania jako podstawy zatrudnienia powódki u pozwanego Sąd Okręgowy ocenił jako prawidłowe.

Przechodząc do oceny zarzutów apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niewątpliwie wadliwe z powodu naruszenia przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych, co szczegółowo ustalił i ocenił Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione zarzuty apelacji pozwanego co do ustaleń dotyczących objęcia powódki ochroną związkową. Przejęcie Gimnazjum przez nowo powstały Zespół (w trybie art. 23¹ § 1 k.p.) nie spowodowało ustania szczególnej ochrony powódki. Trafność takiej oceny potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 2008 r., II PK 44/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58). Nieistotne jest, że pozwany Zespół, po jego utworzeniu, nie został odrębnie powiadomiony o objęciu powódki ochroną związkową, skoro wiedział o tym jej były pracodawca. Pozwany dokonał wypowiedzenia stosunku pracy powódce z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, że wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uznał za zbyt jednostronną ocenę Sądu pierwszej instancji dotyczącą kwalifikacji powódki przemawiających na jej korzyść (w szczególności legitymowania się przez nią najdłuższym ogólnym stażem pracy, stażem zakładowym i okresem posiadania tytułu nauczyciela dyplomowanego), jak również ocenę w tym zakresie przedstawioną w apelacji pozwanego. Zdaniem Sądu Okręgowego, kryterium wyróżniającym powódkę był wyraźnie najdłuższy okres wykonywania zawodu ze stopniem nauczyciela dyplomowanego, natomiast w

świetle pozostałych kryteriów, czyli stażu ogólnego i zakładowego, sytuacja trzech porównywanych nauczycielek (powódki, D. B. i B. D.) była podobna. D. B. miała przygotowanie zawodowe do nauczania sztuki (muzyki i plastyki), a B. D. do nauczania wychowania w rodzinie oraz z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, czyli obydwie nauczycielki miały kwalifikacje szersze niż powódka. W ocenie Sądu Okręgowego kwalifikacje powódki i porównywanych nauczycielek były jednak zbliżone i podobne, choć nie identyczne, a różnic w kwalifikacjach nie można uznać za istotne ani przyjąć ich jako kryterium przy wyborze pracownika do rozwiązania stosunku pracy.

Z dotychczasowych rozważań mogłoby wynikać, że powódkę – jako pracownika szczególnie chronionego – należało przywrócić do pracy z jednoczesnym zasądzeniem na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można jednak pozostawić bez oceny argumentacji pozwanego Zespołu, odwołującej się do zasad współżycia społecznego. Kwestii tej nie ocenił należycie Sąd Rejonowy, stwierdzając lakonicznie, że powoływanie się przez powódkę na szczególną ochronę, wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie może być uznane za nadużycie prawa lub działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

Sąd drugiej instancji uznał, że ocena odwołania się do klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego wymaga przytoczenia faktów, które pozwany powołał na poparcie swoich działań wobec powódki: (-) zatrudnienie powódki w innej szkole w pełnym wymiarze i związane z tym posiadanie innego źródła utrzymania, przy jednoczesnym braku takich źródeł utrzymania w przypadku pozostałych nauczycieli pozwanego Zespołu, którzy mieliby podlegać zwolnieniu; (-) konieczność dostosowania planu zajęć u pozwanego do rozkładu zajęć powódki w innej szkole, w sposób niezgodny z potrzebami uczniów i innych nauczycieli; (-) niemożność przywrócenia powódki do pracy, gdyż wiązałoby się to z koniecznością redukcji (zwolnienia) innego nauczyciela, co pozbawiłoby go źródła utrzymania, a byłoby możliwe dopiero z końcem roku szkolnego; (-) wytypowanie powódki do zwolnienia jako wynik oceny pracodawcy, że była ona osobą, którą zwolnienie najmniej by dotknęło.

Biorąc pod uwagę argumenty strony pozwanej, Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że na koniec roku szkolnego 2011/2012 powódka w Gimnazjum Publicznym w S. uczyła w wymiarze 17 godzin: w poniedziałek na dwóch pierwszych godzinach lekcyjnych, we wtorek bez przerwy przez siedem godzin od 8.00 do 14.45, w środę przez jedną godzinę (wychowawczą) na szóstej godzinie lekcyjnej od 13.00 do 13.45, w czwartek, tak samo jak we wtorek, bez przerwy przez siedem godzin od 8.00 do 14.45, i tylko piątki miała wolne. W styczniu 2012 r. powódka wnioskuje, żeby jej zajęcia w pozwanym Zespole były dopasowane do możliwości dojazdu do pracy w innych placówkach, deklarując jako czas wolny: w poniedziałki – czas po czwartej godzinie lekcyjnej, w środy – pierwsze cztery godziny lekcyjne, w piątki – pierwszych sześć godzin lekcyjnych.

W roku szkolnym 2013/2014 powódka w Gimnazjum w S. pracowała w wymiarze ponadetatowym 20 godzin: w poniedziałki na pierwszych sześciu godzinach (od 8.00 do 13.45), we wtorki na czwartej, piątej i szóstej godzinie (od 10.45 do 13.45), w środy na drugiej, czwartej, piątej i szóstej godzinie, w czwartki przez pięć pierwszych godzin od 8.00 do 12.45, a w piątki na dwóch pierwszych godzinach lekcyjnych. Sąd Okręgowy stwierdził, że przy takim rozkładzie zajęć powódka mogłaby pracować w pozwanym Zespole: w poniedziałki, wtorki i środy po siódmej godzinie lekcyjnej (na siódmą godzinę nie zdążyłaby), w czwartki po piątej godzinie lekcyjnej, a w piątki po czwartej godzinie lekcyjnej (na trzecią nie zdążyłaby). Powódka mogłaby prowadzić zajęcia: w poniedziałki i środy po siódmej (czyli na ósmej) godzinie lekcyjnej; we wtorki na dwóch pierwszych godzinach i po siódmej (czyli na ósmej) godzinie lekcyjnej; w czwartki na szóstej godzinie lekcyjnej; w piątki od czwartej godziny lekcyjnej. W pozwanym Zespole w gimnazjum nie ma lekcji po siódmej godzinie lekcyjnej, a w szkole podstawowej nauka kończy się o godzinę wcześniej, na szóstej godzinie lekcyjnej (poza lekcjami wychowania fizycznego w piątki w klasie IV). Faktycznie zatem powódka mogłaby pracować u pozwanego na dwóch pierwszych godzinach we wtorki, od czwartej godziny w piątki oraz na szóstej i siódmej godzinie w czwartki, czyli tylko 6 godzin w tygodniu.

Z uzupełniających ustaleń faktycznych wynikają dwa wnioski. Po pierwsze, powódka cieszyła się do początku roku szkolnego 2011/2012 uprzywilejowaną

pozycją, na tle innych nauczycieli pozwanego, i to w dwu płaszczyznach: jako osoba, która miała równoległe, pełne zatrudnienie w innej szkole od 1 września 2011 r. (w roku szkolnym 2013/2014 ma 20 godzin zajęć, w tym 16 godzin planowanych i 4 dodatkowe) oraz jako osoba, której równoległe zatrudnienie było respektowane i uwzględniane w planowaniu rozkładu lekcji u pozwanego. Po drugie, w roku szkolnym 2013/2014 powódka nie ma faktycznej możliwości podjęcia w pozwanym Zespole pracy, która nie godziłaby w jej obowiązki (plan lekcji) w Gimnazjum w S.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że stwierdzenie nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) nie jest częstym rozstrzygnięciem w praktyce sądowej. Łączy się z dyskrejonalną oceną konkretnego składu sądu w konkretnej sprawie, przy wyeksponowaniu – na tle całokształtu okoliczności – tych elementów ustaleń i ocen, które modyfikują granice prawa podmiotowego. Sąd Okręgowy odwołał się do rozważań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10 (LEX nr 949026). Biorąc pod uwagę wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazówki co do sposobu stosowania art. 8 k.p. (podobnie art. 5 k.c.), Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena sytuacji powódki musi uwzględniać pojęcie równości, nie tylko w znaczeniu nadanym przez prawo – równość rozumianą jako równe traktowanie z uwagi na cechę istotną (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) lub równe traktowanie w zatrudnieniu (art. 18^{3a} i nast. k.p.), lecz także jako równość sytuacji ekonomicznej i zawodowej powódki w zestawieniu z innymi nauczycielami pozwanego. W tym kontekście powódka była osobą uprzywilejowaną – ze względu na zatrudnienie i otrzymywanie wynagrodzenia również w innej szkole, a ponadto dostosowanie jej czasu pracy u pozwanego do czasu pracy w innej szkole. Sąd drugiej instancji stwierdził, że w sytuacji gdy z powodu obiektywnej konieczności zmniejszenia zatrudnienia u pozwanego rozwiązano umowę o pracę z powódką jako osobą posiadającą inne stałe źródło utrzymania związane z zatrudnieniem w pełnym wymiarze w innej szkole, domaganie się przez powódkę przywrócenia jej do pracy u pozwanego, co wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego nauczyciela pozwanego Zespołu, jako godzące w pojęcie i poczucie równości, jest sprzeczne z zasadą współżycia społecznego wyrażającą się w niemożności chronienia uprzywilejowanej pozycji

jednej osoby kosztem innych osób znajdujących się w gorszej sytuacji, a do tego prowadziłyby uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że w orzecznictwie wielokrotnie stwierdzono możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy wniesionego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie związkowej, ze względu na nadużycie prawa, jednak orzeczenia takie dotyczyły pracownika, któremu przypisano naganność jego postępowania lub zachowania. W rozpoznawanej sprawie takiej sytuacji nie ma – powódce nie można przypisać niczego nagannego, jeśli chodzi o wykonywanie obowiązków nauczyciela czy pracownika. Nie może to jednak wykluczać oceny, że jej żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z poczuciem równego traktowania. Zasada niedyskryminacji i równości nie oznacza nakazu jednakowego traktowania wszystkich podmiotów, gdyż ich sytuacja faktyczna i prawna może być różna. Odmienność sytuacji powódki w zestawieniu z innymi pracownikami pozwanego Zespołu nie może pozostać obojętna w tym konkretnym przypadku. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy oddalił, na podstawie art. 8 k.p., powództwo o przywrócenie powódki do pracy.

Powódka jako pracownik podlegający ochronie związkowej miała do wyboru, na podstawie art. 45 § 2 k.p., dwa roszczenia: o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania jako konsekwencji naruszenia przez pracodawcę przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę przepisów o ochronie związkowej. Dlatego, mimo że powódka nie domagała się odszkodowania, w granicach przewidzianych w art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., Sąd Okręgowy orzekł o odszkodowaniu, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez brak oddalenia w całości apelacji pozwanego i dokonanie zmiany wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej

przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w to miejsce zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 6.994,62 zł oraz oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i powództwa o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, mimo że apelacja pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w N. okazała się w zakresie podniesionych zarzutów niezasadna, a wyrok Sądu pierwszej instancji został zmieniony wyłącznie w oparciu o dodatkowe fragmentaryczne ustalenia Sądu odwoławczego, wykraczające poza granice apelacji; b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający prześledzenie toku rozumowania Sądu w zakresie braku wyjaśnienia podstaw prawnych formułowania zasady współżycia społecznego, którą powódka naruszyła występując z roszczeniem o przywrócenie do pracy, przyczyn dokonywania oceny stanu faktycznego co do możliwości zatrudnienia powódki w Gimnazjum w S. i w pozwanej szkole w roku szkolnym 2013/2014, oddalenia wniosków dowodowych powódki złożonych na rozprawie w postępowaniu apelacyjnym oraz uchylenia się od oceny, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. uzasadnione; 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 18^{3a} k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że statuuje zasadę równości pracowników wobec prawa, i niewłaściwe zastosowanie przez oparcie na tym przepisie zasady współżycia społecznego, którą naruszyła powódka występując z żądaniem przywrócenia do pracy; b) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 45 § 1 k.p., przez wadliwą ich wykładnię polegającą na przyjęciu, że roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika, którego stosunek podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, może stanowić nadużycie prawa i prowadzić do oddalenia powództwa i uwzględnienia roszczenia alternatywnego także wówczas, gdy pracownikowi nie można zarzucić jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, a ochrona stosunku pracy nie jest wykorzystywana w sposób instrumentalny, oraz niewłaściwe ich zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka jako pracownik, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, występując z roszczeniem o przywrócenie do pracy,

nadużyła prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i w związku z tym jej powództwo zostało oddalone, mimo że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powódce umowy o pracę było, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jednocześnie powódce nie można postawić zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa; c) art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 45 § 2 k.p. i art. 47¹ k.p., przez niewłaściwe ich zastosowanie polegające na zasądzeniu od pozwanego na rzecz powódki jako pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, odszkodowania jako roszczenia alternatywnego, mimo dokonania przez pozwanego wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które było nieuzasadnione i dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie; d) art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 10 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nauczyciel mianowany może pozostawać w stosunku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie w przypadku zaistnienia i trwania w okresie takiego zatrudnienia przesłanek wskazanych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela; e) art. 189 k.p.c. oraz art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 10 ust. 6 ustawy Karty Nauczyciela w związku z art. 18 § 2 k.p. przez brak ich zastosowania i przyjęcie, że podstawą stosunku pracy powódki i pozwanego stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie w całości apelacji pozwanego oraz zmianę wyroku Sądu Rejonowego i ustalenie, że powódkę i pozwanego łączy stosunek pracy nawiązany 1 września 2000 r. przez akt mianowania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożyła strona pozwana, wnosząc o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny podlegała oddaleniu.

I. W pierwszej kolejności należy rozważyć zarzuty naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

1. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., zarzut naruszenia przepisów postępowania jest skuteczny tylko wtedy, gdy uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Różnego rodzaju uchybienia przepisom postępowania nie są zatem prawnie doniosłe, jeżeli nie miały i nawet nie mogły mieć wpływu na wynik sprawy, czyli sposób jej rozstrzygnięcia przez sąd. Z tego punktu widzenia chybione są zarzuty naruszenia art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. Przepisy te są adresowane do sądu drugiej instancji i określają, w jaki sposób sąd ten ma rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna (art. 385 k.p.c.) lub zasługuje na uwzględnienie (art. 386 § 1 k.p.c.). O ich naruszeniu można mówić jedynie wtedy, gdy sąd drugiej instancji stwierdza, że apelacja jest uzasadniona, a jej nie uwzględnia, albo gdy uznaje, że apelacja jest bezzasadna, a mimo to ją uwzględnia – czyli wówczas, gdy istnieje zasadnicza sprzeczność między samym formalnym rozstrzygnięciem sądu a przedstawionymi w ustnym lub pisemnym uzasadnieniu przyczynami takiego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji nie narusza natomiast art. 385 k.p.c., jeżeli uznaje apelację za bezzasadną, mimo przekonania strony wnoszącej apelację, że była ona uzasadniona; nie narusza również art. 386 § 1 k.p.c., gdy uwzględnia apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony przeciwnej, że jest bezzasadna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2011 r., I UK 400/10, LEX nr 1043986, postanowienia Sądu Najwyższego: z 27 sierpnia 2008 r., II UK 79/08, LEX nr 785530 i z 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, LEX nr 529754). Obydwa przepisy – art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. – regulują jedynie sposób wyrażenia swojego stanowiska przez sąd drugiej instancji, uzależniony od oceny zasadności lub bezzasadności złożonego środka odwoławczego. Nie sposób natomiast wiązać z naruszeniem tych przepisów przyczyny ewentualnego wadliwego wyrokowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2003 r., IV CKN 355/01, LEX nr 602298). Wadliwość wyroku wynika najczęściej z naruszenia prawa materialnego. Z tego też względu obydwa omawiane przepisy nie mogą stanowić samodzielnej

podstawy kasacyjnej, służącej do formułowania zarzutów naruszenia przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2010 r., II CSK 515/09, LEX nr 602231), a w związku z tym ich naruszenie nie może być uznane za właściwą podstawę kasacyjną w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., ponieważ zawierają one jedynie normę o charakterze kompetencyjnym, wskazującą na sposób rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2005 r., II CK 37/05, LEX nr 186853). Zastosowanie przez sąd drugiej instancji art. 385 k.p.c. w sytuacji, gdy zdaniem skarżącego sąd ten powinien orzec zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c. (albo odwrotnie), nie może być przedstawiane jako uchybienie procesowe, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Do obydwu przepisów sąd sięga w ostatniej fazie postępowania, po dokonaniu subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod mającą zastosowanie w sprawie normę prawa materialnego. Skorzystanie przez sąd drugiej instancji przy wydawaniu orzeczenia z art. 385 k.p.c. albo art. 386 § 1-4 k.p.c. jest konsekwencją ustaleń i ocen podjętych na wcześniejszych etapach postępowania, nie zaś przyczyną zarzucanej wadliwości rozstrzygnięcia, a zatem nie może być postrzegane jako uchybienie przepisom prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

2. Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., do czego miało dojść – zdaniem skarżącej – w wyniku zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji wyłącznie w oparciu o dodatkowe fragmentaryczne ustalenia Sądu odwoławczego, wykraczające poza granice apelacji, jest również bezzasadny. Nie można podzielić zarzutów skarżącej, że Sąd drugiej instancji rzekomo rozpoznał sprawę niezależnie od granic apelacji i podnoszonych w apelacji zarzutów. Apelacje wniosły obie strony, dokonanie przez Sąd Okręgowy ustaleń niezgodnych z oczekiwaniami skarżącej (powódki) było następstwem uwzględnienia zarzutów i argumentów przedstawionych przez stronę przeciwną (pozwanego). Nie oznacza to wyjścia poza granice apelacji.

Należy przypomnieć, że sąd drugiej instancji nie jest związany apelacyjnymi zarzutami naruszenia prawa materialnego i dokonuje kontroli prawidłowości rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji z punktu widzenia prawidłowego zastosowania prawa materialnego niezależnie od zarzutów podniesionych w

apelacji (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę, a nie jedynie apelację (art. 378 § 1 k.p.c.), dokonuje w związku z tym ustaleń faktycznych autonomicznie w stosunku do ustaleń sądu pierwszej instancji – może te ustalenia podzielić i przyjąć jako swoje własne, może też na podstawie tego samego materiału dowodowego, którym dysponował sąd pierwszej instancji, ewentualnie uzupełnionego w postępowaniu apelacyjnym, dokonać zupełnie odmiennych ustaleń faktycznych (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Prawidłowe zastosowanie prawa materialnego wymaga bowiem dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych pozwalających na właściwą subsumcję prawną.

Sąd Okręgowy odniósł się do apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego przedstawionych przez powódkę. Odniósł się również do zarzutów naruszenia przepisów postępowania oraz sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego zgłoszonych w apelacji pozwanego. Zmiana wyroku Sądu Rejonowego w wyniku częściowego uwzględnienia apelacji pozwanego (art. 386 § 1 k.p.c.) nie może być utożsamiana z wyjściem poza granice apelacji. Obszerne uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego, odnoszące się do wielu wątków faktycznych i prawnych rozpoznawanej sprawy, obejmujące także nowe ustalenia faktyczne uzupełniające ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, nie może być traktowane jako wyjście poza granice apelacji i treść żądań powódki. Oczywiście, ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę faktyczną do zastosowania art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., musiały wyjść poza twierdzenia powódki, ale dokonane zostały w związku z twierdzeniami strony pozwanej. Nawet jeżeli pozwany pracodawca nie powołał się wprost i dosłownie w swojej apelacji na nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego albo na treść art. 8 k.p., nie odebrało to Sądowi Okręgowemu kompetencji do zastosowania art. 8 k.p. w odniesieniu do twierdzeń faktycznych pozwanego i przedstawionych przez niego dowodów (na zasadzie *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia*).

3. Nieskuteczne są także zarzuty naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., do czego miało rzekomo dojść w wyniku sporządzenia przez Sąd Okręgowy uzasadnienia w sposób uniemożliwiający prześledzenie toku

rozumowania Sądu w zakresie wyjaśnienia podstaw prawnych sformułowania zasady współzycia społecznego, którą – w ocenie Sądu drugiej instancji – powódka naruszyła, występując z żądaniem przywrócenia jej do pracy, oddalenia wniosków dowodowych powódki złożonych na rozprawie w postępowaniu apelacyjnym oraz uchylenia się od oceny, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. uzasadnione.

W taki sposób uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku art. 391 § 1 k.p.c. nie może prowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Jest przy tym pozbawiony racji. Nie ulega wątpliwości, że art. 328 § 2 k.p.c., opisujący wymagania formalne, jakim powinno odpowiadać uzasadnienie orzeczenia sądu, dotyczy również wyroków sądu drugiej instancji. Oznacza to, że również uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno zawierać: po pierwsze – wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, po drugie – wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Minimalne wymagania, jakie stawia się w art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnieniu w odniesieniu do wyjaśnienia podstawy faktycznej wyroku, polegają na wskazaniu ustalonych faktów oraz dowodów, na których oparł się sąd, i jednocześnie przyczyn, z powodu których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Jednakże zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego przez ten sąd orzeczenia. W przypadku, gdy sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń, odmiennych od tych, na których oparł się sąd pierwszej instancji, powinien tę zmianę podstawy faktycznej uzasadnić w taki sposób, aby możliwa była ocena, czy zmiana ta była usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX nr 180195). Wówczas uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno spełniać rygorystycznie wymagania z art. 328 § 2 k.p.c. Gdy jednak sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, albo akceptuje ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, a jedynie na ich podstawie dokonuje odmiennej oceny materialnoprawnej, nie musi powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń.

Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Jeżeli natomiast sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977).

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego spełnia wymagania kierowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego do sposobu uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji. Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził, że w zdecydowanej części podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, ustalenia odmienne (uzupełniające) przedstawił w odpowiednich fragmentach swojego wyводу, wyraźnie to zaznaczając, ponadto podzielił ocenę zgromadzonego materiału dowodowego oraz ocenę prawną Sądu Rejonowego co do bezzasadności roszczenia powódki o ustalenie mianowania jako podstawy prawnej łączącego strony stosunku pracy. Odmienne ocenił natomiast zasadność roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, czemu dał wyraz w obszernym fragmencie uzasadnienia odnoszącym się do częściowej zasadności apelacji pozwanego. W tej części uzasadnienie zostało sporządzone w sposób umożliwiający prześledzenie toku rozumowania Sądu Okręgowego w zakresie zastosowania art. 8 k.p. oraz sformułowania odpowiedniej zasady współzycia społecznego, która sprzeciwiała się uwzględnieniu roszczenia powódki o przywrócenie do pracy. Podzielenie oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy oraz przejęcie dokonanych przez ten Sąd ustaleń faktycznych jako własnych ustaleń Sądu Okręgowego wypełnia obowiązek wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Z kolei wyraźne stwierdzenie, że Sąd Okręgowy podziela ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego co do żądania ustalenia mianowania jako podstawy prawnej łączącego strony stosunku pracy oraz powołanie art. 385 k.p.c. jako podstawy rozstrzygnięcia w tej części stanowiło wystarczające przytoczenie podstawy prawnej wyroku. Obszerne uzasadnienie przyczyn zastosowania art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i zasądzenie odszkodowania w miejsce

żądanego przez powódkę przywrócenia do pracy w wystarczającym stopniu spełnia wymagania przytoczenia podstawy prawnej rozstrzygnięcia i jej uzasadnienia.

Jeśli chodzi o zarzut oddalenia wniosków dowodowych powódki złożonych na rozprawie w postępowaniu apelacyjnym, to należy zauważyć, że art. 328 § 2 k.p.c. nie dotyczy materii pomijania dowodów, lecz konstrukcji uzasadnienia. Stąd kwestionowanie przez skarżącą pominięcia jej wniosków dowodowych zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym nie może się odbyć za pośrednictwem formułowania zarzutu naruszenia tego przepisu. Nie można również podzielić zarzutu skarżącej, że Sąd Okręgowy uchylił się od oceny, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Skoro Sąd Okręgowy nie odniósł się w bardziej szczegółowy sposób do tej kwestii, należało przyjąć, że podzielił w tym zakresie ustalenia i oceny Sądu Rejonowego, który wyraźnie stwierdził, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, ponieważ w pozwanym Zespole szkół faktycznie doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby godzin zajęć z biologii, chemii i fizyki, a zmiany te zostały zatwierdzone przez organ prowadzący szkoły. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (art. 20 ust. 1 pkt 2 Kraty Nauczyciela), to tym bardziej stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Rozpoczynając ocenę zasadności zarzutów apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził, że podstawowa wadliwość wypowiedzenia powódce umowy o pracę dotyczy naruszenia przepisów o ochronie związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Oznacza to, że samo wypowiedzenie Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a odszkodowanie zostało powódce przyznane w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a nie w związku z bezzasadnością (brakiem uzasadnienia) wypowiedzenia. Wywód Sądu Okręgowego dotyczący tego, że można sobie hipotetycznie wyobrazić takie rozłożenie zajęć w pozwanym Zespole szkół

(w szkole podstawowej i w gimnazjum), że powódka i inni nauczyciele mieliby zapewniony odpowiedni poziom zajęć dydaktycznych, nie może być rozumiany jako uznanie przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. Sąd wyraźnie zastrzegł, że jest to tylko próba przedstawienia przez powódkę alternatywnego sposobu przydziału godzin dydaktycznych poszczególnym nauczycielom, według jej wyobrażeń, innego niż przyjęty w planie nauczania lub arkuszu organizacyjnym szkoły, który wymagałby podjęcia odpowiednich działań organizacyjnych, w tym powołania wicedyrektora Zespołu (ze zmniejszeniem mu pensum godzin nauczania), równego rozłożenia zajęć rewalidacyjnych na wszystkie tygodnie nauki w trzyletnim cyklu gimnazjalnym, przesunięcia nauczycieli, którzy uczą takich samych przedmiotów jak powódka, do nauczania innych przedmiotów oraz przyznania nauczycielom godzin świetlicowych. Tak istotne zmiany organizacyjne – sugerowane przez powódkę w jej pismach procesowych – nie podważają przyjętych ustaleń i oceny, że wypowiedzenie jej umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych było uzasadnione.

II. Nieuzasadnione są również zarzuty naruszenia prawa materialnego.

4. Skarżąca kwestionuje przede wszystkim ocenę Sądu Okręgowego, że jej roszczenie o przywrócenie do pracy nie mogło zostać uwzględnione, ponieważ było sprzeczne z zasadą współżycia społecznego, wywiedzioną przez Sąd z art. 32 ust. 1 Konstytucji oraz art. 18^{3a} k.p. W ocenie skarżącej doszło do błędnej wykładni tych przepisów w wyniku przyjęcia, że statuują one swoiście rozumianą zasadę równości pracowników wobec prawa, oraz do ich niewłaściwego zastosowania w wyniku wyinterpretowania z tych przepisów zasady współżycia społecznego, którą naruszyła powódka występując z żądaniem przywrócenia do pracy. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Sąd Okręgowy przyjął w istocie – odwołując się do pojęcia równości wyrowadzanego nie tylko z art. 32 Konstytucji albo art. 18^{3a} k.p., lecz także z poczucia sprawiedliwości – że skoro powódka znajdowała się w szczególnie uprzywilejowanej sytuacji w stosunku do innych nauczycieli zatrudnionych w pozwanym Zespole (ponieważ obok zatrudnienia w Zespole w niepełnym wymiarze zajęć była zatrudniona w Gimnazjum Publicznym w S. w pełnym wymiarze godzin nauczycielskich), to zwolnienie zamiast powódki innego nauczyciela, który nie miał innego zatrudnienia i jednocześnie alternatywnego

źródła zarobkowania, po to, aby zachować w zatrudnieniu powódkę (w razie przywrócenia jej do pracy jako szczególnie chronionego działacza związkowego), byłoby niesprawiedliwe. Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena sytuacji powódki musi uwzględniać pojęcie równości, nie tylko w znaczeniu nadanym przez prawo – równość rozumianą jako równe traktowanie z uwagi na cechę istotną (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) lub równe traktowanie w zatrudnieniu (art. 18^{3a} i nast. k.p.), lecz także jako równość sytuacji ekonomicznej i zawodowej powódki w zestawieniu z innymi nauczycielami pozwanego. W tym kontekście Sąd Okręgowy uznał, że powódka była osobą uprzywilejowaną – ze względu na zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć i otrzymywanie wynagrodzenia również w innej szkole, a ponadto dostosowanie rozkładu jej czasu pracy u pozwanego do czasu pracy w innej szkole. W sytuacji gdy z powodu obiektywnej konieczności zmniejszenia zatrudnienia w pozwanym Zespole rozwiązano umowę o pracę z powódką jako osobą posiadającą inne stałe źródło utrzymania związane z zatrudnieniem w pełnym wymiarze w innej szkole, domaganie się przez powódkę przywrócenia jej do pracy u pozwanego, co wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego nauczyciela pozwanego Zespołu, godzi w poczucie sprawiedliwości i z tego względu jest sprzeczne z zasadą współzycia społecznego wyrażającą się w niemożności chronienia uprzywilejowanej pozycji jednej osoby kosztem innych osób znajdujących się w gorszej sytuacji, a do tego prowadziłoby uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy. Tak sformułowana zasada współzycia społecznego może uzasadniać zarzut nadużycia przez powódkę przysługującego jej prawa podmiotowego – ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W art. 8 k.p. sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Przekroczenie tych granic powoduje, że korzystanie z przysługujących uprawnień nie jest uważane za wykonywanie prawa, lecz za jego nadużycie, a więc działanie lub zaniechanie, które nie korzysta z ochrony (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2007 r., II PK 19/07, LEX nr 896050). Można się zgodzić ze skarżącą, że w dotychczasowym orzecznictwie przyjmowano, iż naruszenie zasad współzycia społecznego, uzasadniające zasądzenie roszczenia alternatywnego z powodu niezasadności roszczenia o przywrócenie do pracy, musi być rażące i wyrażać się w wyjątkowej

naganności zachowania pracownika. Stanowisko takie było jednak podyktowane stanami faktycznymi rozpoznawanych spraw, w których sformułowano taki pogląd. Nie oznacza to jednak, wbrew zarzutom skarżącej, że oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to naruszało prawo, może mieć miejsce tylko i wyłącznie w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione także wówczas, gdyby przywrócenie do pracy wiązało się z koniecznością zwolnienia innego pracownika znajdującego się w gorszym położeniu, co wywołałoby poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wśród innych zatrudnionych pracowników. Należy raz jeszcze podkreślić, że powódka utraciła zatrudnienie wynikające z umowy o pracę w niepełnym wymiarze zajęć, zachowując zatrudnienie na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć w innej szkole. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych nie zmienia oceny, że wybór powódki do zwolnienia był najbardziej racjonalną i społecznie usprawiedliwioną decyzją pracodawcy.

5. Nie można podzielić zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 45 § 1 k.p. Roszczenie pracownika, którego stosunek podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może być w pewnych szczególnych okolicznościach uznane za nadużycie prawa podmiotowego i prowadzić do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy oraz uwzględnienia roszczenia alternatywnego (art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.). Szczególne okoliczności rozpoznawanej sprawy – pozostawanie powódki w zatrudnieniu u innego pracodawcy i otrzymywanie wynagrodzenia za pełnowymiarową pracę nauczyciela w innej szkole, związane dodatkowo z dostosowaniem rozkładu godzin pracy u pozwanego do rozkładu godzin pracy w innej szkole, a zwłaszcza konieczność zwolnienia innego nauczyciela nieposiadającego alternatywnego źródła zatrudnienia i wynagrodzenia – mogły przemawiać za nieuwzględnieniem roszczenia powódki, chociaż nie można jej było zarzucić jako pracownikowi

pozwanego Zespołu naruszenia obowiązków pracowniczych. Możliwe było przyjęcie – na podstawie art. 8 k.p. – że wystąpienie przez powódkę z roszczeniem o przywrócenie do pracy w szczególnych okolicznościach rozpoznawanej sprawy stanowiło nadużycie prawa podmiotowego. Szczególna ochrona działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy nie jest bezwzględna i może być uznana za nadużycie prawa podmiotowego, jeżeli skorzystanie z niej przez pracownika podlegającego ochronie miałyby się odbyć kosztem innych pracowników – przez pozbawienie ich źródeł utrzymania (skoro zwolnienie któregoś z nauczycieli nauczających w pozwanym Zespole biologii, chemii i fizyki było konieczne ze względu na przesłanki wynikające z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). Podkreślenia wymaga, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., podobnie jak wybór właśnie jej do zwolnienia, a jedyne naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę dotyczyło nieuzyskania zgody organizacji związkowej na zwolnienie szczególnie chronionego działacza związkowego. Zasądzenie na rzecz powódki na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy mieści się w dopuszczalnych granicach stosowania przez sąd pracy tych przepisów.

6. Nie są uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 10 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela, do czego miało dojść – według skarżącej – przez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, że nauczyciel mianowany może pozostawać w stosunku zatrudnienia na podstawie mianowania w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie w przypadku zaistnienia i trwania w okresie takiego zatrudnienia przesłanek przewidzianych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Co do zasady stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela). W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o czym mowa w art. 10 ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela). Przepisy te

są jednoznaczne. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie mianowania jest możliwe (poza wyjątkowymi sytuacjami przewidzianymi w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) tylko wtedy, gdy możliwe jest powierzenie mu zajęć w pełnym wymiarze. Jak z tego wynika, art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela zakłada i wymaga istnienia możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, co oznacza realne wykonywanie takiego zatrudnienia przez nauczyciela, a nie istnienia jedynie potencjalnych możliwości jego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć (wyrok Sądu Najwyższego z 11 listopada 2007 r., II PK 70/07, LEX nr 863968). Przypomnieć w związku z tym należy, że obniżenie wymiaru zajęć powódki w pozwanej szkole nastąpiło na jej życzenie, w związku z zatrudnieniem w innej szkole w pełnym wymiarze zajęć i brakiem możliwości pogodzenia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć w dwóch różnych placówkach oświatowych w różnych miejscowościach. Nie była to zatem kwestia obiektywnej możliwości zatrudnienia powódki jako nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć w pozwanym Zespole, tylko jej świadomej decyzji o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia, co nastąpiło wyłącznie w jej interesie, a nie w interesie szkoły i uczniów.

Nauczyciel nie może pozostawać w stosunku pracy z mianowania z zatrudniającą go szkołą w wymiarze zajęć niższym niż pełny wymiar zatrudnienia, jeżeli nie są spełnione przesłanki z art. 22 ust 2 ustawy Karta Nauczyciela. Błędnie skarżąca ujmuje kwestię zatrudnienia nauczyciela mianowanego, zakładając, że nie może on – zachowując status nauczyciela mianowanego – zawrzeć z zatrudniającą go szkołą umowy o pracę w niepełnym wymiarze zajęć. Czym innym jest podstawa zatrudnienia (mianowanie, umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na czas określony), a czym innym status zawodowy nauczyciela. Nauczyciel mianowany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze zajęć, jeżeli nie są spełnione warunki do zatrudnienia go na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć.

Podsumowując, nauczyciel mianowany i zatrudniającą go szkoła mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie mianowania co do zasady w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela) lub wyjątkowo w niepełnym wymiarze zajęć (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), albo na podstawie umowy o

pracę w wymiarze niższym niż pełny wymiar zatrudnienia (wtedy bez istnienia przesłanek z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela). Gdy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (czyli nie zachodzą okoliczności przewidziane w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), strony stosunku pracy – czyli nauczyciel mianowany i szkoła – nie są uprawnione do dowolnego ograniczenia wymiaru zatrudnienia bez zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy. Mogą zdecydować się na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, jednak powinny wówczas zmienić podstawę zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 111). Taka sytuacja powstała w związku z zawarciem przez strony 19 września 2011 r. porozumienia, w wyniku którego doszło do rozwiązania stosunku pracy z mianowania i dobrowolnego ze strony powódki nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę.

7. Nie są wreszcie uzasadnione zarzuty naruszenia art. 189 k.p.c. oraz art. 10 ust. 5 pkt 6 i art 10 ust. 6 ustawy Karty Nauczyciela w związku z art. 18 § 2 k.p. przez błędne przyjęcie, że podstawę stosunku pracy powódki i pozwanego stanowiła umowa o pracę zamiast mianowania. Ocena prawna Sądu Okręgowego, że od 19 września 2011 r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu, była wynikiem ustalenia, że w wyniku dobrowolnego porozumienia stron doszło do rozwiązania stosunku pracy z mianowania i zawarcia umowy o pracę w niepełnym wymiarze zajęć. Ma rację skarżąca, że mianowanie jest podstawą nawiązania stosunku pracy, która gwarantuje nauczycielowi wzmożoną ochronę zatrudnienia w stosunku do zatrudnienia wynikającego z umowy o pracę. Powódka sama dobrowolnie zrezygnowała z tej ochrony, ubiegając się, wyłącznie w swoim interesie, a nie w interesie pozwanej szkoły i jej uczniów, o ograniczenie wymiaru zajęć. Tymczasem jednym z warunków zatrudnienia na podstawie mianowania jest pełny wymiar zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela). Stosunek pracy nauczyciela nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształca się z mocy prawa, na podstawie art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela, w stosunek pracy na podstawie mianowania, jeżeli zostanie spełniony warunek możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Przepis ten nie ogranicza jednak podjęcia przez strony stosunku pracy świadomej i

dobrowolnej decyzji o zatrudnieniu nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć na podstawie umowy o pracę. Znajdzie on zastosowanie dopiero z chwilą powierzenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę pełnego wymiaru zajęć, powodując przekształcenie z mocy prawa podstawy zatrudnienia. Zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę zamiast mianowania wymaganego przez art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, w sytuacji gdy nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, jako mniej korzystne dla nauczyciela (art. 18 § 2 k.p.), stanowi podstawę do wystąpienia przez nauczyciela z roszczeniem o ustalenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 432).

W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z zatrudnieniem powódki w pełnym wymiarze zajęć, wbrew treści art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, na podstawie umowy o pracę. Gdyby tak było, wówczas z mocy art. 18 § 2 k.p. należałoby przyjąć, że zgoda powódki na gorsze warunki zatrudnienia niż wynikające z przepisów prawa pracy jest nieskuteczna, a w miejsce postanowień umowy o pracę, mniej korzystnych dla pracownika, znalazłyby zastosowanie odpowiednie przepisy prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto bowiem, że wynikająca z art. 18 k.p. reguła korzystności odnosi się także do wyboru podstawy nawiązania stosunku pracy. W takim przypadku przepisy prawa pracy zastępują podstawy nawiązania i istnienia stosunku pracy. Stosunek pracy nawiązuje się zatem na podstawie przewidzianej w przepisach prawa niezależnie od woli stron umowy.

W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z taką sytuacją. Powódka na swoją własną prośbę uzyskała ograniczenie wymiaru zajęć. Była uprzedzana przez dyrektora pozwanego Zespołu szkół, że nie widzi on możliwości obniżenia wymiaru zajęć w ramach zatrudnienia na podstawie mianowania. Przyjęła ofertę zmiany podstawy zatrudnienia i dobrowolnie zgodziła się na rozwiązanie stosunku pracy z mianowania oraz zawarcie umowy o pracę. Ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego, poza sytuacjami określonymi w art. 22 Karty Nauczyciela, jest niedopuszczalne (uchwała Sądu Najwyższego z 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 111).

Pogląd ten można odnieść nie tylko do niedopuszczalnego ograniczenia przez pracodawcę (szkołę) wymiaru zajęć nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania. Można go rozumieć również w ten sposób, że strony nauczycielskiego stosunku pracy nie mogą dowolnie ograniczać wymiaru zajęć przy zachowaniu mianowania jako podstawy zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela wynika, że jeżeli spełnione są wymienione w nim warunki, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania (z czego wynika, że nie można wówczas nawiązać stosunku pracy na podstawie umowy). Jednym z określonych w tym przepisie warunków jest możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Możliwość ta odnosi się do obu stron stosunku pracy: nauczyciel musi mieć możliwość pracy w takim rozmiarze (np. ze względu na stan zdrowia) i szkoła, która nawiązuje z nim stosunek pracy, musi mieć możliwość zapewnienia nauczycielowi takiego wymiaru (np. ze względu na organizację pracy, liczbę uczniów itp.). Omawiany warunek z art. 10 Karty Nauczyciela nie dotyczy wyłącznie chwili nawiązania stosunku pracy. Możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć i rzeczywiste zatrudnienie go w takim wymiarze powinny istnieć przez cały czas zatrudnienia. Przeciwny wniosek prowadziłby do zanegowania sensu tego uregulowania (ochrona stosunku pracy wynikająca z mianowania odnosi się do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć), a także byłby nieuprawniony w świetle przepisów Karty Nauczyciela dotyczących czasu pracy nauczycieli i ich wynagrodzenia.

Ponadto, prawomocne oddalenie powództwa o przywrócenie powódki do pracy czyni problematycznym istnienie po jej stronie interesu prawnego w ustaleniu zatrudnienia na podstawie mianowania. Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w związku ze zmianami organizacyjnymi szkoły na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela mogło nastąpić zarówno w stosunku do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jak i nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Z innymi roszczeniami związanymi z pozostawaniem w zatrudnieniu na podstawie mianowania powódka nie występowała.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

