



Sygn. akt II PK 12/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSA Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. D.
przeciwko Zespołowi Szkół w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 23 sierpnia 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Powódka J. D. w pozwie z dnia 6 sierpnia 2012 r. wystąpiła przeciwko
pozwanemu Zespołowi Szkół w L. z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę

dokonanego pismem z dnia 12 lipca 2012 r., wnosząc o przywrócenie do pracy w pozwanym.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 24 maja 2013 r. przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Zespole Szkół w L. (poprzednio Gimnazjum w L.) jako nauczyciel od dnia 1 września 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze wychowawcy świetlicy, na podstawie mianowania. Powódka posiada kwalifikacje do nauczania języka polskiego, jest wpisana do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w P. z zakresu języka polskiego, a ponadto ukończyła liczne kursy i szkolenia związane z pracą w szkole z dziećmi i młodzieżą. Od sierpnia 2010 r. powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Powódka w toku zatrudniania pracowała jako wychowawca świetlicy. Około 5 lat temu, przez jeden rok szkolny powódka prowadziła zaś zajęcia języka polskiego z jedną klasą gimnazjum. W dniu 22 grudnia 2012 r. złożyła wniosek o urlop dla poratowania zdrowia. Dyrektor pozwanego w dniu 30 grudnia 2012 r. udzielił powódce, działając na podstawie art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 9 stycznia 2012 r. do dnia 1 stycznia 2013 r.

Od roku szkolnego 2011/2012 w pozwanej szkole istnieje potrzeba zwalniania kolejnych pracowników, w tym nauczycieli. Z roku na rok zmniejszeniu ulega ilość oddziałów. Wiosną 2012 r. w arkuszu organizacyjnym została ograniczona ilość etatów. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym w roku szkolnym 2011/2012 było 16 oddziałów (w tym dwa przedszkolne) i przewidziano łącznie 29,44 etaty pedagogiczne (602 godziny, w tym 68 godzin ponadwymiarowych). Zgodnie z arkuszem organizacyjnym w roku szkolnym 2012/2013 przewidziano natomiast 11 oddziałów (w tym jeden przedszkolny) oraz łącznie 22,06 etatów pedagogicznych (522,5 godzin, w tym 110,5 ponadwymiarowych). Tym samym konieczne stało się wypowiedzenie stosunku pracy 5-ciu nauczycielom zatrudnionym na czas nieokreślony.

Dyrektor pozwanego przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczycieli do zwolnienia kierował się potrzebą zapewnienia pracy nauczycielom, przy pomocy których można będzie realizować podstawę programową. Wśród tych nauczycieli

byli tacy, dla których nie byłoby pensum. Pensum to dyrektor postanowił więc uzupełnić godzinami pracy w świetlicy. W szkole została wówczas tylko jedna osoba zatrudniona na pełny etat w świetlicy, a pozostałe godziny zostały rozdysponowane na wymienionych nauczycieli. Z tych powodów dyrektor uznał, że nie ma możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze wychowawcy świetlicy. Dyrektor nie brał pod uwagę powierzenia powódce prowadzenia lekcji polskiego, ze względu na sytuację, jaka miała miejsce, gdy powódka kilka lat temu prowadziła takie zajęcia. Pojawiły się bowiem wówczas skargi ze strony rodziców uczniów tej klasy na sposób prowadzenia lekcji przez powódkę.

Pozwany podjął zatem decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką i 10 innymi nauczycielami.

Pismem z dnia 7 maja 2012 r. pozwany, działając na podstawie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela zawiadomił Zarząd Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w O. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych uniemożliwiających jej dalsze zatrudnianie. Pismem z dnia 14 maja 2012 r. ZNP negatywnie wypowiedział się o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powódce.

Pismem z dnia 17 maja 2012 r. pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy, wskazując jako podstawę prawną art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a jako podstawę faktyczną zmniejszenie liczby oddziałów, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki. Pozwany zastosował trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia zostało wysłane powódce listem poleconym, który J. D. odebrała w dniu 5 czerwca 2012 r. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy w P., a pozwany uznał powództwo, co skutkowało wydaniem w dniu 31 sierpnia 2012 r. wyroku częściowego i uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Wyrok częściowy jest prawomocny. Pozwany w dniu 12 lipca 2012 r. ponownie wypowiedział powódce stosunek pracy, przyznając się do formalnej wadliwości wypowiedzenia z dnia 17 maja 2012 r. Ponowne wypowiedzenie zawierało taką samą podstawę prawną i faktyczną, jednak zastosowany został skrócony okres wypowiedzenia (jeden miesiąc).

Wskazując na wyżej przytoczone ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powódki za uzasadnione. Sąd ten podniósł równocześnie, że bezsporne w niniejszym postępowaniu było, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce odpowiadało wymogom formalnym, było dokonane w formie pisemnej oraz zawierało niezbędne pouczenia i przyczynę je uzasadniającą. Ponadto pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę spełniało wymogi określone w art. 20 ust. 1-3 Karty Nauczyciela. O zasadności powództwa, przesądziło natomiast, zdaniem Sądu pierwszej instancji, dokonanie wypowiedzenia w okresie korzystania przez powódkę z urlopu dla poratowania zdrowia. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że nie można wypowiedzieć stosunku pracy w okresie korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego w trybie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika, a w jego okresie pracy nauczyciela jest chroniony. Wskazano też, że skoro pracownik w tym okresie podlega szczególnej ochronie, to niedopuszczalne jest wypowiedzanie mu w tym okresie stosunku pracy, także w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy uznał równocześnie, że nie ma racji powódka, podnosząc, że pozwany nie mógł wypowiedzieć jej stosunku pracy w okresie biegu poprzednio dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Rejonowy zgodził się ze stanowiskiem pozwanego. Pozwany dokonał ponownego wypowiedzenia wobec wadliwości pierwszego wypowiedzenia stosunku pracy. Podstawa faktyczna i prawna wypowiedzenia była natomiast taka sama i nie było potrzeby wyrażania przez powódkę zgody na ponowne wypowiedzenie.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany spełnił także wymogi z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. W dniu 7 maja 2013 r. zwrócił się bowiem do Związku Nauczycielstwa Polskiego, informując go o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powódce. Ponowne zawiadomienie organizacji związkowej, w sytuacji oczywistej wadliwości formalnej pierwszego wypowiedzenia oraz tego, że nie uległy zmianie podstawa faktyczna i prawna wypowiedzenia, nie było więc konieczne, gdyż konsultacja z maja 2012 r. zachowała swoją aktualność. Niezależnie od tego, Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany wykazał, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione, a wybór powódki był uzasadniony. Logiczne jest

bowiem zagwarantowanie w pierwszej kolejności zatrudnienia nauczycielom potrzebnym do realizacji podstawy programowej oraz zapewnienie im pensum. W takiej sytuacji uzasadnione było uzupełnienie pensum przez godziny pracy w świetlicy. Co prawda powódka podnosiła, że część godzin pracy w świetlicy stanowią godziny ponadwymiarowe, jednakże takie rozwiązanie jest zgodne z Kartą Nauczyciela.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2013 r., na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną Zespół Szkół od wyżej przedstawionego wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w pkt 1, 2, 3 w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd drugiej instancji w pełni podzielił i przyjął za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Sąd Okręgowy uznał jednak, że pomimo prawidłowych ustaleń faktycznych zasadny okazał się apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 41 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przepis ten wprowadza zakaz rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, podczas gdy art. 41 k.p. nie ma zastosowania do stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania, a pozwany mógł wypowiedzieć powódce stosunek pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie art. 20 ust. pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd drugiej instancji przytoczył treść art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz stwierdził, że żaden tej ustawy nie zawiera normy, która zakazywałaby wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 Karty w czasie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. Uwzględniając z kolei regulację art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Okręgowy zauważył, iż w niniejszej sprawie nie mógł on mieć zastosowania do powódki, bowiem jej stosunek pracy nie jest oparty o umowę o pracę. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym, czyli uzyskała najwyższy stopień awansu zawodowego, kolejny po mianowaniu i

wszelkie orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące nauczycieli mianowanych odnoszą się odpowiednio do nauczycieli dyplomowanych jako stosunków pracy z nominacji.

Na dowód swojego stanowiska Sąd Okręgowy wskazał na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06, gdzie Sąd ten stwierdził, że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy. Potwierdzeniem takiego stanowiska Sądu Najwyższego jest też, w ocenie Sądu drugiej instancji, najnowsza uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, w której stwierdzono, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 Karty Nauczyciela) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 tej ustawy.

W opinii Sądu Okręgowego, wypowiedzenie nie było również dotknięte wadą formalną, bowiem drugie pismo wypowiedające jest w swej treści co do przyczyny identyczne, różni się wyłącznie okresem wypowiedzenia, który z kolei jest zgodny z przepisem art. 20 ust.5 Karty Nauczyciela. W tej sytuacji pozwany nie miał obowiązku przeprowadzenia ponownej konsultacji z organizacją związkową.

Sąd Okręgowy stwierdził ponadto za Sądem Rejonowym, że u pozwanego zachodziły przesłanki do rozwiązania z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela i pozwany dokonał prawidłowego doboru do zwolnienia w przypadku osoby powódki.

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy z przyczyn opartych o przepis art. 20 ust. 1 pkt. Karty Nauczyciela było uzasadnione, a powódka nie korzystała z żadnej ochrony przed wypowiedzeniem z tej przyczyny.

Powódka J. D. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z 23 sierpnia 2013 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 41 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela) w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w uznaniu, że z przepisów tych nie wynika zakaz rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym za wypowiedzeniem w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, podczas gdy uznać należało, iż przepis art. 41 k.p. ma na mocy art. 91 c Karty Nauczyciela zastosowanie do stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania;

(-) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. i z art. 91c Karty Nauczyciela przez ich błędną wykładnię, polegającą na ustaleniu, że ponowne wypowiedzenie stosunku pracy dokonane w okresie pierwszego wypowiedzenia (które nie doszło do pracownika jednocześnie lub wcześniej niż pierwotne wypowiedzenie) jest każdorazowo skuteczne, podczas gdy wedle właściwej wykładni cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wymaga dla swej skuteczności zgody tego pracownika;

(-) naruszenie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię i uznanie, że w razie zamiaru ponownego wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy dokonanego w okresie pierwszego wypowiedzenia nie jest konieczne zawiadomianie o tym reprezentującej nauczyciela zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, podczas gdy wedle prawidłowej interpretacji ponowienie trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia jest w takim przypadku konieczne.

Wskazując na powyższe podstawy, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, względnie uchylenie również wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga okazała się częściowo uzasadniona, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

Nie ma racji skarżąca, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 41 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela przez uznanie, że z przepisów tych nie wynika zakaz rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym za wypowiedzeniem w okresie urlopu dla poratowania zdrowia. Kwestia ta została rozstrzygnięta trafnie powołaną przez Sąd Okręgowy uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 roku, I PZP 1/13 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270.), w tezie której Sąd Najwyższy uznał, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 Karty Nauczyciela), nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy przedstawił motywy swojego stanowiska, które warto pokrótce powtórzyć.

Przepis art. 20 Karty Nauczyciela uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Analizowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1) oraz ustanawia jednakowy jego tryb (ust. 3-7). Sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2). Istnieją więc dostateczne podstawy, aby twierdzić, że jest to wspólna instytucja stosowana wobec wszystkich nauczycieli w sytuacji szczególnej, kiedy na skutek obiektywnych okoliczności niemożliwe jest utrzymanie takiego samego stanu zatrudnienia w następnym roku szkolnym. Cel tego uregulowania jest więc taki sam jak ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), która - co wymaga podkreślenia - uchyla ochronę

wynikającą między innymi z art. 41 k.p. tak w przypadku zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 2) - w okresie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na funkcjonalne podobieństwo obu tych ustaw wskazuje zresztą wprost ust. 2 art. 20 Karty Nauczyciela, przyznający nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę prawo do świadczeń określonych w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych. Daje to podstawę do sformułowania wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z tego względu uprawniony jest pogląd, że wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika także z zamiaru ustawodawcy (podobnego jak w przypadku ustawy o zwolnieniach grupowych) wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły, rekompensowanej mającymi realną wartość ekonomiczną świadczeniami na rzecz nauczycieli, dla których nie ma pracy. Stosownie do treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jego ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Zakaz ten chroni interesy nauczycieli, synchronizując okres wypowiedzenia stosunków pracy z okresem ustalania w szkołach stanu zatrudnienia na następny rok szkolny, co ułatwia podjęcie kolejnego nauczycielskiego zatrudnienia. W tym kontekście nie można nie zauważyć, że dodanie kolejnego okresu ochronnego z art. 41 k.p. prowadziło by w rezultacie do związania pracodawcy zakazem podważającym przyjęte przez ustawodawcę założenie, że art. 20 Karty Nauczyciela ma stanowić narzędzie pozwalające na dostosowanie rozmiaru zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły. Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku

szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie tylko w pełni aprobuje przedstawioną argumentację, ale pragnie również zauważyć, że celem uchwał Sądu Najwyższego, w szczególności podejmowanych w składach powiększonych, jest ujednoczenie orzecznictwa sądowego, porządkowanie poglądów w sprawach, w których orzecznictwo dotychczas było rozbieżne, lub wskazywanie kierunku rozstrzygnięć w sprawach istotnych i skomplikowanych. W związku z tym należy podkreślić, że wskazane w skardze wcześniejsze rozbieżności w orzecznictwie powstałe przed uchwałą z dnia 26 czerwca 2014 r., I PZP 1/13, i nie mogą w żadnym razie świadczyć o zasadności rozpoznawanej skargi.

Odnosząc się do drugiego zarzutu, opartego na naruszeniu art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. i z art. 91c Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że ponowne wypowiedzenie stosunku pracy dokonane w okresie pierwszego wypowiedzenia jest każdorazowo skuteczne, Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedmiotową sprawę nie neguje oczywistej słuszności poglądu, iż zgodnie z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. cofnięcie (odwołanie) oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło do jego adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej albo gdy adresat owego oświadczenia wyraził zgodę na jego cofnięcie. Cofnięcie oświadczenia woli powoduje zaś ten skutek, że traci ono skuteczność prawną, a czynność uważa się za nieistniejącą prawnie i zasadniczo niebyłą. Cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę po wniesieniu przez pracownika odwołania ma także skutki procesowe, albowiem przestaje istnieć przedmiot sporu i wydanie wyroku staje się zbędne. Z konieczności uzyskania zgody pracownika na cofnięcie złożonego mu wypowiedzenia, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, nie wynika jednakże żadna konsekwencja dotycząca dopuszczalności złożenia przez pracodawcę ponownego oświadczenia woli o

wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie poprzedniego wypowiedzenia. Dopóki trwa stosunek pracy możliwe jest bowiem dokonanie każdej dozwolonej prawem czynności mającej na celu rozwiązanie tego stosunku. Nadal istnieje przecież przedmiot (stosunek pracy), której ona dotyczy. Wypada też zauważyć, że ponowne wypowiedzenie stosunku pracy, choćby było dokonywane z tych samych przyczyn, nie jest tą samą czynnością prawną, ale kolejną tego samego rodzaju. Brak zgody pracownika na cofnięcie pierwotnego wypowiedzenia powoduje więc tylko tyle, że każde z wypowiedzeń żyje swoim własnym życiem, każde z nich wywołuje skutki prawne, jakie prawo łączy z tą czynnością prawną oraz każde z osobna podlega zaskarżeniu i odrębnej ocenie w zakresie jego zasadności i zgodności z przepisami. Za utrwalony w judykaturze i niekwestionowany w piśmiennictwie należy zaś uznać pogląd o dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wcześniejszym jej wypowiedzeniu (w okresie wypowiedzenia). Podkreślić też wypada, że przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazu wypowiedzania umów o pracę po uprzednim jej wypowiedzeniu, a przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nie da się go wywieść również z odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego o oświadczeniach woli. Dlatego też Sąd Najwyższy w obecnym składzie stoi na stanowisku, że ponowne wypowiedzenie umowy o pracę jest możliwe i dopuszczalne bez konieczności cofnięcia wypowiedzenia poprzedniego i bez potrzeby uzyskania zgody pracownika na jego cofnięcie. Tym samym Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska wyrażonego w wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02 (OSNP 2004 nr 13, poz. 220), jak również podziela zaprezentowaną tam argumentację, zgodnie z którą takie postępowanie pracodawcy może być racjonalnie usprawiedliwione. Po pierwsze, gdy pracodawca sam uzna pierwotne wypowiedzenie za formalnie wadliwe (np. nie wskazał w nim prawidłowo przyczyny rozwiązania stosunku pracy, dokonał wypowiedzenia w okresie ochronnym, albo nie konsultował ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia). Ponowne wypowiedzenie spełnia w takim przypadku niejako funkcję korekcyjną - koryguje wady (uchybień) wypowiedzenia pierwotnego. Po drugie, gdy ponowne wypowiedzenie następuje z innej lub tej samej przyczyny, ale w innym trybie (np. z powodu likwidacji stanowiska, ale w ramach zwolnień grupowych). Po trzecie, gdy wypowiedzenie następuje wprawdzie

z tej samej przyczyny, ale w innych okolicznościach faktycznych i prawnych. W okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy pracodawca dostrzegł formalną wadliwość wypowiedzenia z dnia 17 maja 2012 r., ze względu na nieprawidłowy (z powodu zbyt późnego doręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu) okres wypowiedzenia. W konkluzji należy więc stwierdzić, podobnie, jak uznały Sądy obu instancji, że pracodawca, który wypowiedział pracownikowi stosunek pracy, może do czasu jego rozwiązania dokonać ponownego wypowiedzenia tego stosunku, bez konieczności uzyskania zgody pracownika na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia. Przyjmując taki pogląd, Sąd Najwyższy jest zatem zdania, że omawiany zarzut kasacyjny nie może być uznany za skuteczny.

Nie można natomiast odmówić trafności trzeciemu zarzutowi skargi, opartemu na naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela przez uznanie, że w razie zamiaru ponownego wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, dokonanego w okresie pierwszego wypowiedzenia, nie jest konieczne zawiadomianie o tym reprezentującej nauczyciela zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej.

Analizę tej kwestii należy zacząć od przypomnienia treści art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Co istotne, przepis ten został dodany przez art. 1 pkt 14 lit. a) ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 1845) zmieniającej Kartę Nauczyciela z dniem 31 sierpnia 2004 r. Natomiast art. 91c Karty stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Wnioski z tego wypływające są takie, że od wejścia w życie art. 20 ust. 5a, czyli od 31 sierpnia 2004 r., za w pełni uprawnione należy uznać posiłkowanie się przy wykładni tego przepisu dorobkiem orzecznictwa odnoszącym się do art. 38 k.p., regulującego instytucję konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do oceny merytorycznej kwestii każdorazowej konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia, należy zauważyć, że niewątpliwie przeważająca część judykatury uznaje, iż każde kolejne wypowiedzenie umowy o pracę musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia pozostaje niezmieniona. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną w pełni aprobuje ten pogląd. W nowszym orzecznictwie pogląd taki wyrażono w wyroku z dnia 10 marca 2005 r., II PK 240/04 (OSNP 2005 nr 22, poz. 348), stwierdzając, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane po skutecznym cofnięciu przez pracodawcę wcześniejszego wypowiedzenia skonsultowanego z organizacją związkową musi być poprzedzone konsultacją w trybie art. 38 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy przyczyna wypowiedzenia pozostaje niezmieniona. Kwestia obowiązku konsultacji z organizacją związkową innego wypowiedzenia niż skonsultowane poprzednio, była również przedmiotem wielu wcześniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego prezentujących poglądy zbieżne z wyżej przedstawionym stanowiskiem. W pierwszej kolejności wypada przypomnieć uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z. 8 poz. 127), w której wyjaśniono, że upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 k.p. od mającego nastąpić wypowiedzenia pracownikowi przez kierownika zakładu pracy umowy o pracę może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia (z reguły orientacyjnym terminem do uznania takiego upływu czasu może być termin miesięczny). W wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97 (OSNP 1998 nr 21, poz. 629), Sąd Najwyższy uznał z kolei, że ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest konieczne, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej tej organizacji (art. 38 § 1 k.p.) przestała istnieć, w tym zwłaszcza jeżeli odpadła konieczność dokonywania zwolnień z przyczyn organizacyjnych, które pierwotnie wskazywane były jako uzasadniające wypowiedzenie. Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest wymagane także wtedy, gdy u pracodawcy dokonywane są wprawdzie w dalszym ciągu zmiany organizacyjne (zmniejszanie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych,

produkcyjnych, technologicznych), jednakże nie są to te konkretne przekształcenia strukturalne (np. ograniczenie określonej produkcji), które wskazane zostały jako przyczyna zwolnienia danego pracownika lub grupy pracowników. W wyroku z dnia 7 lipca 1981 r., I PRN 30/81 (OSNCP 1981 nr 12, poz. 248) Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że ponowienie trybu konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. jest konieczne, gdy kierownik zakładu pracy - mimo niezgłoszenia przez radę zakładową zastrzeżeń co do zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego - zmienia swą decyzję i zamiast zmieniającego dokonuje definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Teza ta dotyczy więc sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia innego rodzaju niż skonsultowane z organizacją związkową. W kolejnym wyroku z dnia 19 października 1976 r., I PR 146/76 (OSP 1977 nr 10, poz. 180; PiZS 1978 nr 5, s. 68) wyjaśniono, że zawiadomienie przez kierownika zakładu pracy rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie może służyć za dowód dopełnienia obowiązku powiadomienia rady zakładowej o drugim zamierzonym wypowiedzeniu temu pracownikowi umowy o pracę, jeżeli pierwsze wypowiedzenie zostało cofnięte („uznane za bezskuteczne”). Takie samo stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 6 lipca 1976 r., I PR 117/76 (OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 90), stwierdzając, że oświadczenie rady zakładowej, złożone w związku z pierwotnym zamierzeniem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie zwalnia kierownika zakładu od obowiązku konsultacji z tym organem związkowym ponownego zamiaru dokonania tej czynności.

Przedstawione wyżej poglądy uzasadniają zatem tezę, że prawidłowe zastosowanie przez dyrektora szkoły trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, o którym mowa w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, wymaga ponowienia tego trybu w każdym przypadku kolejnego wypowiedzenia, choćby jego przyczyna była tożsama z przyczyną wypowiedzenia dokonanego wcześniej. Nie można bowiem zapominać, iż obowiązek wynikający z powołanego przepisu, analogicznie jak w przypadku art. 38 k.p., jest elementem ochrony trwałości stosunku pracy, jest też elementem niezbędnym w sekwencji czynności podejmowanych przez pracodawcę, prowadzących do rozwiązania stosunku pracy, a jego niedochowanie powoduje, że dokonanie wypowiedzenia bez zachowania

trybu konsultacji związkowej narusza przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Dlatego też prawidłowa realizacja tej ochrony wymaga, by każdy zamiar pracodawcy był odrębnie rozważony i oceniony przez uprawnione organy związkowe, z uwzględnieniem okoliczności istniejących w czasie mającego nastąpić wypowiedzenia.

Prowadzi to z kolei do konkluzji, że Sąd Okręgowy, niesłusznie przyjął, iż pozwany w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nie miał obowiązku przeprowadzania ponownej konsultacji z organizacją związkową zamiaru ponownego wypowiedzenia powódce nauczycielskiego stosunku pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.