



Sygn. akt III PK 11/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum w S.

o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 29 maja 2012 roku i z dnia 13 czerwca 2012 roku,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 listopada 2014 r.,

skarg kasacyjnych powódki i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z. z dnia 23 września 2013 r.,

**oddala obie skargi kasacyjne i znosi między stronami koszty postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 28 marca 2013 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.: 1) zasądził od strony pozwanej Publicznego Gimnazjum w S. na rzecz powódki M. M. kwotę 11.796,18 zł z odsetkami od dnia 12 września 2012 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za

wypowiedzeniem z dnia 29 maja 2012 r.; 2) oddalił roszczenie o przywrócenie powódki do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 29 maja 2012 r.; 3) oddalił roszczenie o przywrócenie powódki do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 13 czerwca 2012 r.; 4) orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Gimnazjum na stanowisku nauczyciela, początkowo na czas określony, a od 1 września 2000 r. na czas nieokreślony. Powódka posiada uprawnienia do nauczania języka polskiego oraz bibliotekoznawstwa. W dniu 29 maja 2000 r. powódka otrzymała stopień nauczyciela mianowanego. W roku szkolnym 2011/12 dla pozwanego Gimnazjum przydzielono 33 godziny nauczania języka polskiego i 7 godzin bibliotecznych tygodniowo, przy czym powódka miała przydzielonych 10 godzin nauczania języka polskiego, 1 godzinę wychowawczą i 7 godzin bibliotecznych. W maju 2012 r. opracowano nowy projekt arkusza organizacyjnego Gimnazjum, w którym na rok szkolny 2012/13 przewidziano 21 godzin nauczania języka polskiego i nie przewidziano ani jednej godziny bibliotecznej. W tym arkuszu powódce nie przydzielono żadnych godzin. Oprócz powódki nauczaniem języka polskiego w pozwanym Gimnazjum zajmowała się B. P., której w roku szkolnym 2012/13 przydzielono wszystkie godziny nauczania języka polskiego (w liczbie 21). B. P. jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania i legitymuje się 32-letnim stażem zawodowym. Z kolei powódka do dnia 17 maja 2012 r. posiadała 22-letni staż pracy. W związku ze zmianami organizacyjnymi zaplanowanymi na rok szkolny 2012/13 (między innymi ograniczeniem liczby godzin nauczania języka polskiego) dyrekcja Gimnazjum w maju 2012 r. podjęła decyzję o wytypowaniu powódki do zwolnienia z pracy - spośród dwóch nauczycielek języka polskiego - z tej przyczyny, że B. P. w tym czasie podlegała szczególnej ochronie przedemerytalnej. Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powódka jest wdową i jako jedyny żywiciel rodziny zamieszkuje wspólnie ze studium synem. Pismem z dnia 29 maja 2012 r., które powódce zostało doręczone 4 czerwca 2012 r., pozwane Gimnazjum na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191) rozwiązało z powódką stosunek pracy z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w nowym roku szkolnym na dotychczasowym stanowisku w pełnym wymiarze zajęć. Kiedy pracodawca zorientował się, że to oświadczenie zostało powódce doręczone dopiero w dniu 4 czerwca 2012 r. (a więc z rozwiązaniem stosunku pracy po dniu 31 sierpnia 2012 r.), złożył powódce kolejne oświadczenie (w dniu 13 czerwca 2012 r.), w którym, powołując się na podstawę prawną z art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia skróconego do dwóch miesięcy, który miał upłynąć z dniem 31 sierpnia 2012 r. W oświadczeniu z dnia 13 czerwca 2012 r. pracodawca podał tę samą przyczynę wypowiedzenia, co w piśmie doręczonym powódce w dniu 4 czerwca 2012 r. Powódka w dniach 18 maja - 7 czerwca 2012 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym i nie wyraziła zgody na cofnięcie przez pozwane Gimnazjum oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy z dnia 29 maja 2012 r. Od obydwu wypowiedzeń powódka odwołała się w terminie ustawowym do sądu pracy.

Na podstawie takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo należy uwzględnić jedynie częściowo, w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy dokonane pismem z dnia 29 maja 2012 r., bowiem przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Gimnazjum byłoby "niemożliwe". Sąd pierwszej instancji przyjął, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w obydwu pismach rozwiązujących stosunek pracy za wypowiedzeniem były uzasadnione (prawdziwe oraz dostatecznie skonkretyzowane). W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie był zobowiązany do wskazywania w piśmie wypowiadającym stosunek pracy kryteriów, jakie brał pod uwagę przy wyborze powódki do zwolnienia. Tym niemniej pierwsze z dwóch oświadczeń złożonych powódce przez Gimnazjum okazało się wadliwe, bo powodowało rozwiązanie stosunku pracy z powódką dopiero w dniu 30 września 2012 r., zamiast z końcem roku szkolnego 2011/12 (31 sierpnia 2012 r.), jak tego wymaga art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Wypowiedzenie z dnia 29 maja 2012 r. było zasadne, bo w pozwanym Gimnazjum rzeczywiście doszło do zmian organizacyjnych a pracodawca - decydując się na zwolnienie powódki zamiast drugiej nauczycielki języka polskiego,

która legitymowała się dłuższym stażem i była objęta szczególną ochroną przedemerytalną - kierował się usprawiedliwionymi względami. Jednak wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, że celowe jest zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania, gdyż przywrócenie jej do pracy w Gimnazjum na dotychczasowych warunkach zatrudnienia byłoby "niemożliwe" (art. 45 § 2 k.p.). W konsekwencji Sąd oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wadliwym wypowiedzeniem dokonany w piśmie pozwanego Gimnazjum z dnia 29 maja 2012 r. Według Sądu pierwszej instancji, oświadczenie datowane na 29 maja 2012 r., a doręczone powódce w dniu 4 czerwca 2012 r., doprowadziło do skutecznego rozwiązania z powódką stosunku pracy po upływie okresu trzymiesięcznego, czyli z dniem 30 września 2012 r. Późniejsza "korekta" tego oświadczenia, dokonana pismem z dnia 13 czerwca 2012 r., polegająca na skróceniu okresu wypowiedzenia do dwóch miesięcy nie wywołała żadnych skutków prawnych, bowiem pozwany pracodawca nie dokonał prawidłowego (skutecznego) cofnięcia pierwszego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Cofnięcie tego oświadczenia było możliwe wyłącznie za zgodą powódki (art. 61 k.c.), a tej powódka nie udzieliła. Skoro pismo pracodawcy z dnia 13 czerwca 2012 r. nie wywołało żadnych skutków prawnych, to roszczenie o przywrócenie powódki do pracy w związku z wypowiedzeniem dokonany w tym piśmie podlegało oddaleniu.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji obie strony wniosły apelacje. Wyrokiem z dnia 23 września 2013 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. oddalił obie apelacje. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. Tytułem uzupełnienia wywiódł, że w pozwanym Gimnazjum nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie w roku szkolnym 2012/13 liczby godzin nauczania języka polskiego i z tej przyczyny dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze na stanowisku nauczyciela języka polskiego stało się niemożliwe. Ponadto, w nowym roku szkolnym w Gimnazjum już nie funkcjonowała biblioteka, wobec czego nie było możliwe przydzielenie powódce godzin bibliotecznych. Pracodawca stanął przed koniecznością zwolnienia jednej z dwóch pracownic (nauczycielek języka polskiego).

Wybór powódki do zwolnienia z pracy został poprzedzony porównaniem kwalifikacji obu nauczycielek (powódki oraz B. P.). Z tego porównania wynikało, że powódka posiada krótszy staż pracy i ma kwalifikacje tylko do nauczania języka polskiego, natomiast B. P. podlegała wówczas szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. W sytuacji, w której pozwane Gimnazjum naruszyło art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, ale przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy wskazane w obu pismach pracodawcy (z dnia 29 maja i 13 czerwca 2012 r.) były prawdziwe i uzasadnione, to usprawiedliwiona była odmowa uwzględnienia przez Sąd Rejonowy żądania w zakresie orzeczenia o restytucji stosunku pracy i zasądzenie na rzecz powódki stosownego odszkodowania.

Od wyroku Sądu Okręgowego obie strony wniosły skargi kasacyjne. Powódka zarzuciła naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. w wyniku nierozpoznania sprawy w granicach apelacji, w szczególności przez nierozpoznanie zarzutów dotyczących naruszenia: 1) art. 316, art. 233 § 1 w związku z art. 227 i art. 328 § 2 k.p.c. - przez pominięcie, że w związku z brakiem uchwały o częściowej likwidacji szkoły w pozwanym Gimnazjum nie nastąpiły żadne zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2012/13, w szkole jest prowadzona biblioteka zaś D. O. nie mógł pełnić obowiązków dyrektora Gimnazjum, wobec czego nie był uprawniony do składania oświadczenia woli w imieniu pracodawcy, 2) art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - w wyniku uznania, że "bezwzględnie nieważne z prawem" zmiany organizacyjne szkoły uzasadniają rozwiązanie z nauczycielem umowy o pracę a sąd pracy nie ma obowiązku ani prawa badania ich legalności, 3) art. 45 § 2 k.p. - przez jego zastosowanie, mimo że istnieje możliwość dalszego zatrudnienia powódki w pozwanym Gimnazjum. W uzasadnieniu podstawy kasacyjnej powódka wywiodła, że Sąd Okręgowy "w żaden sposób nie odniósł się do zdecydowanej części zarzutów apelacyjnych" i "zupełnie pominął kluczowe zagadnienia dla sprawy". W szczególności nie dokonał oceny legalności reformy oświatowej na terenie gminy L. "w kontekście skuteczności decyzji personalnych". Według powódki zmiany organizacyjne, które stanowiły podstawę wypowiedzenia stosunku pracy były "bezwzględnie nieważne", skoro "pomimo braku stosownej uchwały rozpoczęto likwidację jedyne go Gimnazjum Publicznego istniejącego na terenie gminy L." (tym samym naruszono art. 59 ust. 1 ustawy o systemie oświaty). Według skarżącej,

przepisy prawa wymagają, by w każdej szkole funkcjonowała biblioteka szkolna. To oznacza, że biblioteka w dalszym ciągu stanowi "część składową" pozwanego Gimnazjum, a kwalifikacje do jej prowadzenia posiada powódka. Wobec tego należy przyjąć, że w pozwanym Gimnazjum nie zaszły żadne legalne zmiany organizacyjne, które uzasadniałyby wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Tymczasem Sąd Okręgowy, nie analizując w ogóle powyższego problemu, zaakceptował sytuację, w której dochodzi do obejścia prawa (likwidacji szkoły bez przeprowadzenia stosownej procedury). Jego obowiązkiem było uznać te czynności za nieważne i stwierdzić, że przyczyny wskazane powódce w wypowiedzeniu w ogóle nie miały miejsca. W sytuacji, gdy zmiany organizacyjne w Gimnazjum okazały się nieważne, to nie było przeszkód, aby powódka została przywrócona do pracy. W związku z powyższym skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi na rozprawie, a następnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana - zaskarżając orzeczenie Sądu drugiej instancji w części oddającej jej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji - zarzuciła obrazę: 1) art. 45 k.p. przez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, mimo ustalenia zasadności (prawdziwości) przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pracodawcę; 2) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela polegającą na pominięciu, że pracodawca w piśmie z dnia 13 czerwca 2012 r. złożył powódce oświadczenie o skróceniu okresu wypowiedzenia, do czego był uprawniony na podstawie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela; 3) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 91c Karty Nauczyciela wskutek przyjęcia, że pismo z dnia 13 czerwca 2012 r. zawierające oświadczenie pracodawcy o skróconym okresie wypowiedzenia wymagało uprzedniego cofnięcia, za zgodą powódki, oświadczenia złożonego w piśmie z dnia 29 maja 2012 r. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych strona pozwana wywiodła, że oświadczenie pracodawcy o skróceniu okresu wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy składane w trybie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela jest oświadczeniem woli skierowanym do pracownika, w związku z czym zostaje dokonane z chwilą, w której doszło do pracownika w taki sposób, że adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Pozwane Gimnazjum złożyło powódce w dniu 13 czerwca 2013 r. pisemne

oświadczenie o skróceniu okresu wypowiedzenia. Kierując się regułami wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.), należy przyjąć, że oświadczenie o skróceniu okresu wypowiedzenia zostało powódce skutecznie zakomunikowane. Według Gimnazjum, dopóki trwa stosunek pracy, to każda czynność pracodawcy zmierzająca do jego rozwiązania wywołuje skutek prawny bez potrzeby uzyskiwania w tym przedmiocie jakiegokolwiek zgody ze strony pracownika. Ponowne wypowiedzenie stosunku pracy (skrócenie okresu wypowiedzenia) może wynikać z potrzeby wyeliminowania z obrotu prawnego (skorygowania) poprzedniego (wadliwego) oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki strona pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strony pozwanej powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki jest niezasadna przede wszystkim dlatego, że została oparta wyłącznie na zarzucie naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Powódka zarzuciła Sądowi odwoławczemu "nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji", w szczególności przez nierozpoznanie wskazanych przez nią trzech zarzutów apelacyjnych. Przytoczenie przez skarżącą przepisów prawa materialnego (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz art. 45 § 2 k.p.) służy jedynie wyjaśnieniu, które zarzuty apelacji - w ocenie powódki - zostały pominięte przez Sąd drugiej instancji. Podstaw skargi kasacyjnej powódki nie stanowią więc zarzuty naruszenia prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), a wyłącznie zarzut naruszenia prawa procesowego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), którego zasadność zależy od wykazania, że naruszenie to miało istotny wpływ na wynik sprawy. W utrwalonym orzecznictwie

przyjmuje się, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w niej zarzutów i wniosków (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2002 r., V CKN 1348/00, LEX nr 77047; z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161; z dnia 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157; z dnia 11 grudnia 2008 r., IV CSK 331/08, LEX nr 487529; z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138; z dnia 2 października 2009 r., II PK 97/09, LEX nr 559941; z dnia 9 czerwca 2009 r., II CSK 55/09, LEX nr 677890; z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488; z dnia 13 maja 2011 r., V CSK 349/10, LEX nr 864024 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., II CSK 321/06, LEX nr 428715). Jednakże zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. (jako podstawa skargi kasacyjnej) jest uzasadniony dopiero wówczas, gdy sąd drugiej instancji nie rozważy wszystkich (lub większości) istotnych zarzutów zgłoszonych przez stronę apelującą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159), a więc przypadku, gdy sąd drugiej instancji "pomija milczeniem" istotne zarzuty i wnioski apelacyjne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r., II PK 134/11, LEX nr 1167467). Z tej przyczyny rozpoznanie wszystkich - nawet "nieistotnych" - zarzutów apelacyjnych w okolicznościach konkretnej sprawy może okazać się zbyteczne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r., V CK 507/04, LEX nr 604063). Prowadzi to do wniosku, że obowiązek nałożony na sąd drugiej instancji w art. 378 § 1 k.p.c. nie ma charakteru kategorycznego (bezwzględne) w tym sensie, że nie oznacza konieczności szczegółowego odniesienia się do wszystkich (bez wyjątku) argumentów przytoczonych przez apelującego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2007 r., IV CSK 313/07, LEX nr 623819 i z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541). Zarzut obrazy art. 378 § 1 k.p.c. nie stanowi więc usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej, gdy sąd drugiej instancji - dokonując merytorycznej oceny zgłoszonych zarzutów apelacji - uznaje je za nieuzasadnione, a także, gdy pomija niektóre nieistotne argumenty apelującego.

W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne, po uprzednim ich zreferowaniu. Oznacza to, że zaaprobował rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji



w zakresie, w jakim - w miejsce żądanego przywrócenia do pracy - zasądzone na rzecz powódki zryczałtowane odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Tej aprobachie Sąd odwoławczy dał jednoznaczny wyraz w uzasadnieniu swego wyroku. Wobec powyższego nie zachodziła konieczność, aby Sąd Okręgowy drobiazgowo odnosił się do wszystkich zarzutów apelacyjnych (argumentów), w tym wymienionych przez powódkę w uzasadnieniu podstawy kasacyjnej. Skoro wypowiedzenie powódce stosunku pracy zostało uznane za niezgodne z prawem jako naruszające określone przepisy o wypowiedzaniu, to traciły na znaczeniu zarzuty (argumenty) dotyczące naruszenia jeszcze innych (dalszych) przepisów. Sąd Okręgowy - wbrew temu, co twierdzi powódka - rozpoznał więc sprawę "w granicach apelacji" i dał temu wyraz w pisemnych motywach swego rozstrzygnięcia, gdyż ustosunkował się do wszystkich istotnych zarzutów apelacji. Natomiast ocena, czy dokonana przez ten Sąd analiza była merytorycznie prawidłowa w świetle przepisów prawa materialnego, nie mieści się w granicach kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c.

Podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku stanowi ustalenie, że w pozwanym Gimnazjum w roku szkolnym 2012/13 przewidziano 21 godzin nauczania języka polskiego i nie przewidziano ani jednej godziny bibliotecznej. Powódce nie przydzielono żadnych godzin a wszystkie godziny nauczania języka polskiego przydzielono drugiej z nauczycielek, która legitymowała się dłuższym stażem i była objęta szczególną ochroną przedemerytalną. Przy wyborze powódki do zwolnienia z pracy pracodawca kierował się więc usprawiedliwionymi względami. Sądy obu instancji uznały, że dokonane powódce wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy, ale przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach byłoby "niemożliwe" (art. 45 § 2 k.p.) i dlatego zostało zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie. Sąd drugiej instancji ocenił, że została spełniona przesłanka wypowiedzenia z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela polegająca na zmianie organizacyjnej w szkole, powodującej zmianę planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela (powódki) w pełnym wymiarze zajęć. Taka kwalifikacja prawna ustalonego stanu faktycznego jest prawidłowa, skoro po uzasadnionym przydzieleniu wszystkich godzin nauczania języka polskiego drugiej z nauczycielek, nie pozostały żadne godziny nauczania, które

można by przydzielić powódce. Oznacza to równocześnie trafność oceny, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela), skoro po takim przywróceniu szkoła nie mogłaby przydzielić powódce żadnych godzin nauczania.

Jedynie tytułem nawiązania do podniesionej w skardze powódki argumentacji zmierzającej do wykazania wadliwości prawnych zmian organizacyjnych dotyczących Gimnazjum, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że przesłanką stosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest faktyczne (rzeczywiste) dokonanie zmiany organizacyjnej w szkole, powodującej zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Czynności, na podstawie których dochodzi do takich zmian, powinny być zgodne z prawem (legalne), a więc dokonane w ramach obowiązującego porządku prawnego. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy, który rozpoznaje spór między pracownikiem a pracodawcą samorządowym oparty na zmianach organizacyjnych pracodawcy, powinien oceniać we własnym zakresie, czy czynności leżące u podstaw tych zmian (w szczególności uchwała właściwego organu gminy o likwidacji publicznej placówki oświatowej) były zgodne z odpowiednimi przepisami i merytorycznie uzasadnione. Ocena, czy uchwała rady gminy dotycząca likwidacji gminnych placówek oświatowych (mająca charakter publicznoprawny) jest zgodna z prawem oraz dokonywana jest we właściwym trybie, należy do kognicji sądów administracyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2009 r., I PK 205/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 282). Z tej przyczyny podnoszone przez powódkę twierdzenia na temat rzekomej sprzeczności z prawem decyzji podjętych przez władze samorządowe co do zmian organizacyjnych w pozwanym Gimnazjum, nie mogą być przedmiotem oceny sądu pracy. Z punktu widzenia zasadności powództwa o przywrócenie do pracy znaczenie miał jedynie stan faktyczny polegający na dokonaniu (w ramach obowiązującego porządku prawnego) zmian organizacyjnych w pozwanym Gimnazjum jako następstwo decyzji (uchwał) podjętych przez organy samorządowe. Tak więc rzekome nieprawidłowości w podejmowaniu przez organy gminy L. decyzji (uchwał) w zakresie ograniczenia w roku szkolnym 2012/13 liczby godzin nauczania języka

polskiego i likwidacji biblioteki w pozwanym Gimnazjum nie podlegały kontroli sądu pracy a istotne było, że takie zmiany organizacyjne w rzeczywistości miały miejsce.

Co się tyczy skargi kasacyjnej pozwanego Gimnazjum, to zasadne są podniesione w niej zarzuty naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela oraz art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela. Taka ocena nie prowadzi jednak do uwzględnienia skargi kasacyjnej, bowiem wyrok Sądu drugiej instancji, mimo częściowo wadliwego uzasadnienia, ostatecznie odpowiada prawu (art. 398<sup>14</sup> *in fine* k.p.c.). Odnosząc się szczegółowo do postawionych przez pozwane Gimnazjum zarzutów, należy przypomnieć, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca i w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego, a okres, za który przysługuje odszkodowanie wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela). Pozwane Gimnazjum mogło więc rozwiązać z powódką stosunek pracy ze skutkiem przypadającym na koniec roku szkolnego 2011/12 (z dniem 31 sierpnia 2012 r.) a powinno być ono - co do zasady - poprzedzone trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Oznacza to, że wypowiedzenie powinno zostać powódce dokonane najpóźniej 31 maja 2012 r. W oparciu o przepis art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, pracodawca mógł jednak zastosować okres wypowiedzenia krótszy od trzymiesięcznego, z tym zastrzeżeniem, że musiał on wynosić co najmniej 1 miesiąc, a za pozostałą (skróconą) część okresu wypowiedzenia powódce należało się odszkodowanie. W tym przypadku strona pozwana mogła złożyć powódce oświadczenie wypowiadające stosunek pracy w okresie przypadającym po dniu 31 maja 2012 r. a przed 31 lipca 2012 r.

Pozwane Gimnazjum w pierwszej kolejności złożyło powódce w dniu 4 czerwca 2012 r. oświadczenie z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a gdy okazało się, że nie będzie ono mogło wywrzeć skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2012 r., bez zgody powódki

na cofnięcie tego wypowiedzenia, złożyło powódce w dniu 13 czerwca 2012 r. drugie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, tym razem z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 sierpnia 2012 r. Powódka odwołała się od obu wypowiedzeń a kwestią sporną jest ocena, prawidłowość którego z tych wypowiedzeń (z dnia 4 czerwca 2012 r., czy też z dnia 13 czerwca 2012 r.) decyduje o zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy. Ocena ta wyznacza też kolejność analizy prawnej takiego stanu faktycznego, a konkretnie, zgodność prawem którego z wypowiedzeń powinna być oceniana w pierwszej kolejności.

Sądy obu instancji poddały w pierwszej kolejności ocenie prawnej wcześniej dokonane wypowiedzenie (złożone w dniu 4 czerwca 2012 r.) i uznały je za niezgodne z prawem, nie oceniając już zgodności z prawem później złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu (w dniu 13 czerwca 2012 r.). Powódka akceptuje to w odpowiedzi na skargę kasacyjną, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86 (OSNCP 1987 nr 10, poz. 156; OSPiKA 1987 nr 10, poz. 184, z glosą T. Zielińskiego), według której ponowne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane w okresie pierwszego wypowiedzenia przez zakład pracy, będąc w błędnym przekonaniu, że wypowiedzenie wcześniejsze zostało skutecznie cofnięte, jest bezskuteczne, a w takiej sytuacji należy badać zasadność pierwszego wypowiedzenia. W ocenie Sądu Najwyższego orzekającego w rozpoznawanej sprawie, wykładnia ta jest nieaktualna, gdyż została podjęta w stanie prawnym, w którym nie obowiązywały regulacje ustawowe (kodeksowe) uprawniające pracodawcę do jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 36<sup>1</sup> k.p. wszedł w życie dopiero z dniem 1 maja 1989 r.). Przed tą zmianą stanu prawnego wypowiedzenie dokonane wcześniej zawsze wywoływało skutek rozwiązujący stosunek pracy przed upływem okresu wypowiedzenia dokonanego później.

W późniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że pracodawca po dokonaniu pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę, może do czasu rozwiązania stosunku pracy dokonać ponownego jej wypowiedzenia, bez potrzeby uzyskania zgody pracownika na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia, co oznacza w konsekwencji, że prawomocne zakończenie postępowania w sprawie

z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę nie jest warunkiem dopuszczalności ponownego jej wypowiedzenia (por. zwłaszcza wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 220). W razie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę a następnie dokonania kolejnego wypowiedzenia, o zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy decyduje prawidłowość tego z wypowiedzeń, które wcześniej wywołało skutek rozwiązujący. W pierwszej kolejności należy więc ocenić zgodność z prawem tego z wypowiedzeń, wskutek którego wcześniej doszło do rozwiązania umowy o pracę, a nie tego, które wcześniej zostało złożone. Roszczenia o przywrócenie do pracy (odszkodowanie) przysługują bowiem wtedy, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę wskutek niezgodnego z prawem (niezasadnego) wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, wypowiedzenie, które nie doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę nie uzasadnia tych roszczeń, gdyż nie wynikają one z samej wadliwości wypowiedzenia (poza roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, które z istoty może być zrealizowane tylko przed rozwiązaniem umowy wskutek upływu okresu wypowiedzenia). Jeżeli wypowiedzenie złożone później wywołało skutek rozwiązujący umowę przed wypowiedzeniem złożonym wcześniej, to wcześniejsze wypowiedzenie staje się bezprzedmiotowe, gdyż nie może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy, który już nie istnieje, gdyż uległ rozwiązaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 317/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 597). Podobnie jest w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w okresie wcześniej dokonanego wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147; z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103; OSP 2009 nr 3, poz. 29, z glosą K. Terpiłowskiej; z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 137 oraz z dnia 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231; PiZS 2010 nr 8, s. 37, z glosą W. Pudełko; Monitor Prawniczy 2010 nr 17, s. 975, z glosą K. Andrejuk).

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podtrzymuje zatem pogląd, że ponowne wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę jest możliwe i dopuszczalne bez konieczności cofnięcia poprzedniego wypowiedzenia (za zgodą

pracownika), bowiem takie zachowanie pracodawcy może być racjonalnie usprawiedliwione przyczynami natury faktycznej oraz prawnej. Możliwość ponownego wypowiedzenia stosunku pracy nie ogranicza przy tym uprawnień pracownika wynikających z przepisów chroniących trwałość stosunku pracy, gdyż każde z wypowiedzeń "żyje swoim własnym życiem" i wywołuje odrębne skutki prawne. W szczególności każde z nich może być z osobna kwestionowane przed sądem pracy, ale pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (47<sup>1</sup> k.p.), choćby pracodawca kilkakrotnie składał mu oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 217).

Na podstawie przedstawionej wykładni należy przyjąć, że złożone powódce ponowne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy (z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia) było skuteczne, mimo że zostało dokonane w czasie, gdy rozpoczął bieg okres wypowiedzenia przewidziany w pierwszym wypowiedzeniu. Skuteczność tego późniejszego wypowiedzenia polega na tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2012 r. (kiedy upłynął skrócony okres wypowiedzenia), a więc wcześniej niż nastąpiłoby to na podstawie pierwszego wypowiedzenia. Należało więc w pierwszej kolejności ocenić zgodność z prawem wypowiedzenia dokonanego później, gdyż spowodowało ono rozwiązanie stosunku pracy powódki przed upływem okresu wypowiedzenia dokonanego (złożonego) wcześniej. Oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy złożone powódce w dniu 13 czerwca 2012 r. było zgodne z prawem (art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela). Wskutek tego (zgodnego z prawem) wypowiedzenia doszło do rozwiązania stosunku pracy powódki z dniem 31 sierpnia 2012 r., a tym samym wypowiedzenie złożone w dniu 4 czerwca 2012 r. stało się bezprzedmiotowe.

Skarga kasacyjna strony pozwanej (mimo jej zasadności) podlegała jednak oddaleniu, gdyż wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu. Sąd Okręgowy - w ślad za Sądem Rejonowym - uznał bowiem błędnie, że wskazanie powódce przyczyny wypowiedzenia w obydwu pismach o rozwiązaniu stosunku pracy było prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Tymczasem określenie przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy jako "zmian

organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze zajęć" stanowi powtórzenie zwrotu ustawowego i nie spełnia wymagania kompletności (zupełności), bo pozwane Gimnazjum nie przedstawiło przesłanek (kryteriów) wytypowania powódki do zwolnienia z pracy. Co prawda w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214) wyrażono pogląd, że "zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c., a te okoliczności (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.)", ale taką wykładnię należy uznać za nieaktualną. W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego doszło bowiem do utrwalenia stanowiska (które skład orzekający podziela), zgodnie z którym kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709 i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia, były słuszne (właściwe) (nieujawnienie w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia) wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby pracowników - ma obowiązek wskazać w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru). Przyczyny (kryteria) wyboru powódki do zwolnienia z pracy (spośród dwóch nauczycielek języka polskiego), nie zostały jej zakomunikowane w treści oświadczeń rozwiązujących stosunek pracy a zostały ujawnione dopiero w toku postępowania sądowego. Wypowiedzenie powódce stosunku pracy naruszało tym samym art. 30 § 4 k.p., co uzasadniało zasądzenie na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Skarga kasacyjna powódki (tylko w tej skardze złożono odpowiedni wniosek) została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym, a nie na rozprawie, bowiem nie wystąpiły żadne okoliczności przemawiające za wyznaczeniem rozprawy kasacyjnej. W myśl art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c. zasadą jest rozpoznanie skargi przez Sąd Najwyższy na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie). Jak już wyżej przedstawiono, w skardze kasacyjnej powódki nie sformułowano żadnego istotnego zagadnienia prawnego, którego rozstrzygnięcie byłoby niezbędne do rozpoznania skargi.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy oddalił obie skargi kasacyjne na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego w oparciu o przepis art. 100 zdanie pierwsze k.p.c.