



Sygn. akt I PK 260/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Gimnazjum nr 2 w O.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,

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

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

z dnia 18 kwietnia 2013 r.

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. – Wydział Pracy wyrokiem z 16 października 2012 r., ... 122/12, oddalił powództwo A. K. przeciwko Gimnazjum nr 2 w O. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem woli z 13 maja 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę zmiany organizacyjne, spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole i liczby godzin nauczanych przez powódkę, które uniemożliwiają dalsze jej zatrudnienie w szkole (art. 20 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia i nie kwestionowała istnienia przyczyn oraz zasadności rozwiązania stosunku pracy.

W piśmie z 22 czerwca 2011 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o przeniesienie jej w stan nieczynny. Pismem z 1 lipca 2011 r. pracodawca uznał wypowiedzenie za bezskuteczne i przeniósł powódkę w stan nieczynny od 1 września 2011 r. do 29 lutego 2012 r. Powódka nie kwestionowała tej czynności prawnej.

W lipcu 2011 r. powódka powiadomiła dyrektora szkoły, że uzyskała uprawnienia do nauczania fizyki. Następnie w lutym 2012 r. powiadomiła, że nabyła uprawnienia do nauczania matematyki. Powódka wiedziała, że nauczycielka fizyki A. M. urodzi w lipcu 2011 r. dziecko i będzie korzystać z urlopu macierzyńskiego do grudnia 2011 r. Dlatego zwróciła się do dyrektora szkoły o zatrudnienie jej jako nauczyciela fizyki od 1 września 2011 r. do zakończenia urlopu macierzyńskiego przez A. M. Pracodawca wyraził na to zgodę i powódka podjęła w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnienie u pozwanego na czas określony od 1 września 2011 r. do dnia powrotu nauczycielki A. M. z urlopu macierzyńskiego, co nastąpiło 22 grudnia 2011 r.

Powódka miała kwalifikacje do nauczania techniki, informatyki i fizyki, mogła również pracować w świetlicy.

Pod koniec kwietnia 2011 r. dyrektor strony pozwanej tworzył arkusz organizacyjny i plan nauczania na rok szkolny 2011/2012, ustalając dla nauczycieli wymiar godzin ponadwymiarowych oraz godzin nauczania indywidualnego.

Przydział godzin został przedstawiony nauczycielom w trakcie posiedzenia rady pedagogicznej. Powódka nie kwestionowała takiego przydziału, nie zgłaszała żądania przydzielenia jej godzin przyznanych wówczas innym nauczycielom. Godziny ponadwymiarowe zostały przyznane za okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. Arkusz organizacyjny utworzony w maju 2011 r. przez stronę pozwaną został zatwierdzony przez stosowne organy.

Powódka uważa obecnie, że z godzin ponadwymiarowych przydzielonych nauczycielom: A. B., A. K., A. S., M. P., B. S. oraz A. B., a także godzin nauczania indywidualnego, po odebraniu części godzin wskazanym przez powódkę nauczycielom przedmiotów, do nauczania których powódka nie miała kwalifikacji, i przydzieleniu ich innym nauczycielom, a także z godzin zatrudnionej na czas określony nauczycielki, która urodziła dziecko, do końca września 2012 r. istniały w szkole 23 godziny dydaktyczne, które dyrektor Gimnazjum był zobowiązany przydzielić powódce.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w czasie przebywania powódki w stanie nieczynnym nie powstała w pozwanej szkole możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć, na czas nieokreślony, zgodnie z jej kwalifikacjami – wobec braku wolnego stanowiska bądź liczby wolnych godzin.

Oceniając roszczenie powódki na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, Sąd wyjaśnił, że wynikający z tego przepisu obowiązek przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym aktualizuje się dopiero w sytuacji łącznego spełnienia się wszystkich opisanych w przepisie przesłanek, czyli wówczas, gdy w czasie stanu nieczynnego nauczyciela istnieje wolne stanowisko lub liczba godzin nauczania pozwalająca na zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony lub określony, na jaki nauczyciel był zatrudniony. O powstaniu możliwości podjęcia zatrudnienia przez nauczyciela przebywającego w stanie nieczynnym decyduje dyrektor szkoły, który ocenia, czy zachodzi potrzeba zmian kadrowych w zespole nauczycieli, decyduje o przyznaniu im takiej liczby godzin, które uzupełnią ich etat, o przydzieleniu niewielkiej liczby godzin ponadwymiarowych (taka ilość tych godzin występuje w stanie faktycznym sprawy), musi przy tym dbać o dobro uczniów szkoły – zwłaszcza przy

indywidualnym nauczaniu, gdy chore dziecko przyzwyczai się do danego nauczyciela.

Powódka natomiast możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze widzi wyłącznie w pozbawieniu wysoko kwalifikowanych nauczycieli zatrudniania ich w godzinach nadliczbowych. Samodzielnie dokonuje przesunięć godzin ponadwymiarowych między poszczególnych nauczycieli, a następnie konstruuje po stronie pozwanej obowiązek przyznania właśnie jej w taki sposób zwolnionych godzin. Nie zważa, że są to często godziny nauczania indywidualnego, w czasie którego uczniowie i ich rodzice przywiązują się emocjonalnie do danego nauczyciela. Powódka wskazuje także godziny przyznane nauczycielom przedmiotów, do których sama nie ma kwalifikacji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, od 1 września 2011 r. powstała możliwość zatrudnienia powódki jako nauczycielki fizyki tylko do zakończenia urlopu macierzyńskiego przez dotychczasową nauczycielkę tego przedmiotu i dyrektor szkoły zatrudnił powódkę na ten czas. Okoliczność, że od 1 września 2011 r. powstała także możliwość podjęcia pracy w świetlicy, niczego nie zmienia, ponieważ powódka była wtedy zatrudniona jako nauczycielka fizyki w pełnym wymiarze czasu pracy. To samo dotyczy umowy o pracę z M. K. w sprawie tzw. dowozów dzieci do i ze szkoły. Stanowisko to musiało być zajęte od 1 września 2011 r., zgodnie z zasadami organizacyjnymi szkoły, a powódka w tym czasie uczyła fizyki w pełnym wymiarze. Powódka nie może zarzucać dyrektorowi szkoły, że zatrudnił w świetlicy nauczycielkę M. K., skoro taka konieczność istniała od 1 września 2011 r., a nie mógł czekać aż powódka zakończy pracę jako nauczycielka fizyki w grudniu 2011 r. Podobne stanowisko Sąd zajął odnośnie do drugiej umowy z M. K., która dotyczyła dowozu dzieci do i ze szkoły, podkreślając, że obie te umowy nie obejmowały pełnego wymiaru zajęć.

Sąd Rejonowy przypomniał pogląd wyrażony w orzecznictwie, że użyte w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela określenie „możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony” nie może być rozumiane jako żądanie pozbawienia wysoko kwalifikowanych nauczycieli zatrudnienia w godzinach ponadwymiarowych i stworzenia z tych godzin etatu dla powódki (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2007 r., II PK 269/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 129)

oraz że nauczyciel w stanie nieczynnym nie ma roszczenia o stworzenie możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć w drodze dokonania w szkole zmian organizacyjnych i zmiany obciążeń dydaktycznych zatrudnionych w szkole nauczycieli, do czego w istocie zmierza żądanie powódki.

Wobec ustalenia, że w czasie stanu nieczynnego powódki nie powstała w pozwanej szkole – po 22 grudnia 2011 r. – możliwość podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć, a wygaśnięcie stosunku pracy po upływie stanu nieczynnego nie było spowodowane niewypełnieniem przez dyrektora szkoły obowiązku określonego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, czyli wobec braku przesłanek z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, że w czasie przebywania powódki w stanie nieczynnym u strony pozwanej nie było możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony, oraz naruszenie prawa materialnego przez pominięcie zastosowania art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, mimo zaistnienia przesłanek zawartych w tym przepisie. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy ze stanu nieczynnego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w K. – Wydział Pracy wyrokiem z 18 kwietnia 2013 r., ... 16/13, oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zebrany materiał dowodowy potwierdza ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji istotne dla orzeczenia o zasadności roszczenia wyprowadzanego z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, a w konsekwencji także prawidłowość oceny Sądu, że w okresie przebywania powódki w stanie nieczynnym w pozwanym Gimnazjum nie powstała możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że wynikająca z apelacji sugestia o możliwości dokonania odmiennej interpretacji faktów niż interpretacja Sądu pierwszej instancji oparta jest wyłącznie na subiektywnym przekonaniu powódki o tym, że gdyby to ona decydowała o organizacji pracy w szkole to, przez odpowiednie manipulowanie godzinami ponadwymiarowymi i

godzinami nauczania indywidualnego, stworzyłaby z kompilacji godzin przeznaczonych na nauczanie różnych przedmiotów, do których miała kwalifikacje przed przejściem w stan nieczynny i do których nabyła kwalifikacje już w czasie stanu nieczynnego, takie stanowisko nauczyciela, które pozwoliłoby zatrudnić ją w czasie stanu nieczynnego w pełnym wymiarze godzin. Sugestie powódki nie są jednak dowodem.

Według art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela obowiązek, którego realizacji żąda powódka od pozwanego pracodawcy, obejmuje powinność „przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy” i nie jest tożsamy z powinnością podejmowania przez szkołę (jej dyrektora), wbrew interesom pracodawcy i za każdą cenę, wszelkich zabiegów organizacyjnych, jakie stworzyć by mogły możliwość ponownego zatrudnienia nauczyciela, któremu poprzednio szkoła skutecznie i zasadnie wypowiedziała stosunek pracy z przyczyn opisanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela i który skorzystał ze stanu nieczynnego. Z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela wynika, że przepis ten nie ma na celu zmuszania szkół do tworzenia za wszelką cenę miejsc pracy dla nauczycieli przebywających w stanie nieczynnym, lecz służy do zapobiegania patologiom, gdy w konkretnej szkole powstała rzeczywista i oczywista potrzeba zatrudnienia nauczyciela o określonych kwalifikacjach „w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony lub określony na który została zawarta umowa” (z nauczycielem pozostającym w stanie nieczynnym), a równolegle nauczyciel takiej szkoły, z niezbędnymi kwalifikacjami, mimo nieświadczenia pracy pozostaje w stanie nieczynnym, zachowując uprawnienia płacowe jak nauczyciele pracujący.

W ocenie Sądu Okręgowego, obowiązek nałożony na dyrektorów szkół w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie może być traktowany jako prowadzący w praktyce do komplikowania sytuacji ekonomicznej i organizacyjnej szkół przez powinność reaktywowania poprzednio zredukowanego w warunkach i z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela stanu zatrudnienia, lecz ma przede wszystkim zapobiegać sytuacjom patologicznym i chronić słusze interesy nauczycieli wówczas, gdy nie kolidują one z zasługującym na ochronę interesem konkretnej szkoły i racjonalną polityką kadrową jej dyrektora.

Zdaniem Sądu, zarzut błędu w ustaleniach faktycznych kwestionujący przyjęcie, że w czasie przebywania powódki w stanie nieczynnym nie było możliwości zatrudnienia jej u strony pozwanej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony, oparty jest wyłącznie na subiektywnych twierdzeniach powódki. Nawet założenie, że suma godzin lekcyjnych odjętych z godzin ponadwymiarowych i godzin nauczania indywidualnego każdego z wymienionych w apelacji nauczycieli stanowiłaby równowartość takiej liczby godzin, która pozwalałaby na stworzenie, w czasie stanu nieczynnego powódki, pełnego etatu zatrudnienia dla nauczyciela posiadającego kompetencje do nauczania różnych przedmiotów, nie uzasadniałoby ustalenia, że wypełnione zostały wszystkie warunki do ponownego zatrudnienia powódki na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Dla zaktualizowania się tego obowiązku nie wystarczy to, że w szkole, w której nauczyciel pozostaje w stanie nieczynnym, istnieje w określonym momencie danego roku szkolnego realna, chociaż doraźna, potrzeba powierzania nauczycielom zajęć ponadwymiarowych, nauczania indywidualnego lub zatrudnienia nauczyciela na zastępstwo, w łącznym wymiarze godzin równym pełnemu lub wyższemu wymiarowi, lecz musi równolegle zaistnieć realna możliwość zatrudnienia nauczyciela aktualnie pozostającego w stanie nieczynnym (w czasie gdy stan ten trwa): (-) na tym samym lub innym stanowisku z kwalifikacjami, jakie posiada ten nauczyciel, (-) w pełnym wymiarze zajęć, (-) na czas nieokreślony lub na okres, na który została (czyli jest) zawarta umowa z takim nauczycielem.

Z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, mających potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a także z wywodów apelacji nie wynika, że w czasie gdy powódka pozostawała w stanie nieczynnym, nawet po skomplikowanych zabiegach proponowanych przez powódkę, powstała w pozwanej szkole realna potrzeba lub możliwość zatrudnienia jakiegokolwiek nauczyciela (w pełnym wymiarze zatrudnienia) na czas nieokreślony, czyli na czas, na jaki w chwili przejścia w stan nieczynny zatrudniona była powódka. Z faktów, na jakich powódka opierała swoje roszczenia, wynika, że powierzanie wskazanym przez powódkę nauczycielom dodatkowych zajęć miało charakter doraźny i wiązało się z określonymi potrzebami, a to podważa sugestie powódki jakoby istniała potrzeba lub możliwość zatrudnienia jej na czas nieokreślony.

Wyklucza to zasadność zarzutu naruszenia art. 20 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, ponieważ nie zostały wypełnione łącznie wszystkie przesłanki aktualizujące obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności powódki pozostającej w stanie nieczynnym, a nie jedynie przesłanka pozwalająca zatrudnić ją na nowych warunkach i na podstawie nowej umowy. Dla zastosowania art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela ze skutkiem wskazanym w apelacji nie wystarczy wykazanie, że możliwe było, w konkretnym czasie, arytmetyczne zsumowanie liczby godzin nauczania różnych przedmiotów w sposób pozwalający stworzyć pełny wymiar zatrudnienia dla nauczyciela o konkretnych kwalifikacjach, ale – przy spełnieniu wszystkich warunków tego przepisu – konieczne było ustalenie potwierdzające, że w czasie stanu nieczynnego konkretnego nauczyciela istniała realna możliwość (potrzeba) jego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć zgodnych z jego kwalifikacjami na czas nieokreślony lub okres, na który została zawarta z nim umowa wiążąca strony w czasie nieczynnym.

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, a mianowicie: 1) niewłaściwego zastosowania art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz pozbawioną wszechstronności i sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę zgromadzonego materiału, co doprowadziło, sprzecznie ze zgromadzonym materiałem, do błędnego ustalenia stanu faktycznego w wyniku przyjęcia, że: a) arkusz organizacyjny szkoły przewidywał godziny nadliczbowe dla nauczycieli Gimnazjum nr 2 już w kwietniu 2011 r.; b) godziny nadliczbowe wskazane w pozwie i w odpowiedzi na pozew jako godziny nadliczbowe z przedmiotu, do którego nauczania powódka ma uprawnienia, są w istocie godzinami nadliczbowymi z przedmiotu, do którego nauczania nie ma ona uprawnień; c) w okresie stanu nieczynnego powódki nie powstała w Gimnazjum nr 2 możliwość zatrudnienia jej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć; d) godziny ponadwymiarowe innych nauczycieli miały charakter jedynie „doraźny”; 2) niewłaściwego zastosowania art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz pozbawioną

wszechstronności i sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę zgromadzonego materiału, co prowadziło do pominięcia dowodów i braku ustalenia istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, a mianowicie: a) że w Gimnazjum nr 2 w okresie stanu nieczynnego powódki zatrudniony został nowy nauczyciel w świetlicy m.in. na podstawie nowej umowy w wymiarze połowy etatu; b) kiedy dokładnie powódka dowiedziała się o godzinach nadliczbowych w Gimnazjum; c) w jaki sposób przydział godzin był komunikowany nauczycielom; II) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela wskutek jego zastosowania do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego w sprawie, w szczególności wobec: a) nieustalenia przez sąd, że w Gimnazjum nr 2 w okresie pozostawania powódki w stanie nieczynnym zatrudniony został nowy nauczyciel w wymiarze połowy etatu; b) nieustalenia dlaczego ponadwymiarowe godziny przydzielone poszczególnym pracownikom już w kwietniu 2011 r. nie znalazły się w ogóle w arkuszu organizacyjnym z maja 2011 r. (tuż przed rozwiązaniem umowy z powódką na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela), a widoczne są dopiero w aneksie do tego arkusza z sierpnia/września 2011 r. (po rozwiązaniu umowy powódką i po jej przejściu w stan nieczynny); 2) błędną wykładnię art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, przez przyjęcie, że: a) dyrektor szkoły realizuje roszczenie pracownika tylko wtedy, gdy samodzielnie oceni, że nie kłóci się to ze słusznym interesem szkoły oraz jego (dyrektora) racjonalną polityką kadrową; b) dyrektor szkoły nie jest zobowiązany tym przepisem do dokonania jakichkolwiek (a w szczególności „skomplikowanych”) zmian organizacyjnych umożliwiających zawarcie z pozostającym w stanie nieczynnym nauczycielem umowy o pracę w pełnym wymiarze zajęć, gdy zmiany takie umożliwią jego zatrudnienie; c) do zatrudnienia pozostającego w stanie nieczynnym nauczyciela konieczna jest „realna potrzeba” rozumiana odmiennie niż „możliwość podjęcia pracy”.

Zdaniem skarżącej, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, wobec błędnej wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, dającej w istocie dyrektorowi szkoły całkowitą swobodę w ocenie, czy istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym i pozbawiającą takiego nauczyciela roszczenia o przywrócenie do pracy. Skarżąca podniosła, że w sprawie

występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do odpowiedzi na pytania: a) czy możliwa jest odmowa dokonania zmian organizacyjnych pozwalających na zatrudnienie nauczyciela będącego w stanie nieczynnym w sytuacji, gdy stracił on pracę właśnie wskutek zmian organizacyjnych; b) czy i jakie są granice zmian organizacyjnych zmierzających do przywrócenia do pracy nauczyciela znajdującego się w stanie nieczynnym; c) czy przy ocenie takich granic zmian organizacyjnych należy uwzględnić zasadę proporcjonalności lub inną jeszcze zasadę. Pełnomocnik skarżącej podniósł, że w sprawie istnieje również potrzeba wykładni przepisu prawa wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie art. 20 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela w kwestii tego, czy dyrektor szkoły zobligowany jest do aktywnego poszukiwania możliwości zatrudnienia nauczyciela znajdującego się w stanie nieczynnym, np. przez dokonanie zmian organizacyjnych w zakresie ponadwymiarowych obciążeń dydaktycznych nauczycieli oraz czy i jakie są ewentualnie ograniczenia (dodatkowe przesłanki) dla takiego działania dyrektora, czy też dyrektor dokonuje samodzielnej oceny w tej materii, pozostając poza kontrolą sądu.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zarzutu naruszenia art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy.

Regulacja ta stanowi konsekwencję zasady, że nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje nadal w stosunku pracy ze szkołą (z tym, że część praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy nie jest wykonywana i w tym sensie stosunek ten ulega zawieszeniu). Skoro między stronami utrzymuje się stosunek pracy, to w razie ustania przyczyn przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć) powinno dochodzić do pełnej jego realizacji. Służy temu, z jednej strony, zapewnienie nauczycielowi roszczenia o „przywrócenie do pracy w pierwszej kolejności” oraz, z drugiej strony, nałożenie na dyrektora placówki obowiązku takiego „przywrócenia”, a także ustanowienie obowiązku poddania się temu „przywróceniu” przez nauczyciela, pod sankcją wygaśnięcia stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego pomija przedstawione powyżej założenia, a wskutek tego oparty jest na błędnej wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, sprzecznej z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że dyrektor szkoły ma swobodę w ocenie, czy istnieją przesłanki do przywrócenia nauczyciela do pracy, a także swobodę w ocenie tych przesłanek, chociaż obowiązek przywrócenia nauczyciela do pracy jest ściśle uwarunkowany przesłankami wyraźnie i jednoznacznie uregulowanymi w tym przepisie. Odkonstatawiono to w wyniku nieuzasadnionego dodania przez Sąd Okręgowy do ustawowego kryterium „powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy” innych jeszcze kryteriów, takich jak np. kryterium dowolnie interpretowanej „ochrony interesów szkoły” czy też „dobra ucznia”, niejasnego kryterium „racjonalnej polityki kadrowej dyrektora”, istnienia jedynie „doraźnych” a nie „realnych” potrzeb szkoły, a także niejasnego kryterium rzekomych „kompliakcji” związanych z dokonywaniem zmian organizacyjnych przez dyrektora szkoły w celu znalezienia dla niego godzin pracy składających się na pełen wymiar zajęć. Wykładnia art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela zastosowana przez Sąd Okręgowy faktycznie pozbawia nauczyciela w stanie nieczynnym skutecznego roszczenia o przywrócenie do pracy, pozostawiając decyzję o jego przywróceniu swobodnemu uznaniu dyrektora szkoły. W interpretacji Sądu Okręgowego art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie stwarza po stronie dyrektora szkoły jakiegokolwiek obowiązku dokonania koniecznych (i możliwych do

dokonania) zmian organizacyjnych, a możliwość ponownego zatrudnienia nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym uzależnia od tego, czy w okresie stanu nieczynnego „zwolni się” w szkole inne stanowisko umożliwiające zatrudnienie nauczyciela zgodnie z jego kwalifikacjami na czas nieokreślony.

Zaskarżony wyrok nie uwzględnia dotychczasowego dorobku orzeczniczego – nie odwołuje się do niego ani nie polemizuje z wypracowanymi przesłankami zastosowania art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wypada zatem pokrótce to orzecznictwo przypomnieć.

W wyroku z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 681), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, w szczególności występującego w nim zwrotu (przesłanki obowiązku przywrócenia do pracy) „w razie powstania możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć”, należy dokonywać, mając na względzie sens normatywny (*ratio legis*) obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Zwrot ten powinien być pojmowany w sposób odpowiednio szeroki, jeżeli na uwadze mieć cele i założenia konstrukcyjne stanu nieczynnego. W każdym zaś razie nie upoważnia on – co słusznie podnosi również skarżąca w skardze kasacyjnej wniesionej w niniejszej sprawie – do wprowadzania dowolnych, nieopartych na jednoznacznych kryteriach organizacyjnych i dydaktycznych, dodatkowych elementów oceny „możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela zajęć”. Możliwość ta powinna być przy tym wyjaśniona przy uwzględnieniu tego, co wynika z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż przepis ten określa podstawy przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, co prowadzi do wniosku, że „możliwość ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy” powinna być ujmowana zasadniczo jako ustanie okoliczności, które uniemożliwiały jego dalsze zatrudnienie w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przy wyjaśnianiu „możliwości ponownego podjęcia zajęć” przez nauczyciela należy kierować się tym, czy utrzymują się zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela. Istnienie „możliwości ponownego podjęcia zajęć” ma miejsce także wtedy, gdy realizacja prawa przywrócenia do pracy przewidziana w tym przepisie łączy się z koniecznością dokonania przez pracodawcę pewnych posunięć natury

organizacyjnej czy też z innego rodzaju utrudnieniami w bieżącym funkcjonowaniu placówki.

W wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00 (OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 246), Sąd Najwyższy podtrzymał pogląd, wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 r., I PKN 77/99, według którego istnienie możliwości ponownego podjęcia zajęć przez nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny ma miejsce także wtedy, gdy realizacja przywrócenia do pracy przewidziana w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela łączy się z koniecznością dokonania przez pracodawcę pewnych posunięć natury organizacyjnej lub z innymi utrudnieniami w funkcjonowaniu szkoły.

W wyroku z 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09 (OSNP 2011 nr 13-14, poz. 171), Sąd Najwyższy stwierdził, że wynikająca z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela konstrukcja „przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym” zasadniczo różni się od „przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach”, unormowanego w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Po pierwsze, służy ona zakończeniu stanu nieczynnego (przywróceniu do czynnego wykonywania pracy nauczyciela) w czasie istnienia stosunku pracy, a nie przywróceniu do pracy po ustaniu zatrudnienia. Po drugie, „przywrócenie do pracy” według art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie musi oznaczać przywrócenia „na poprzednich warunkach”, ponieważ może ono dotyczyć także innego stanowiska, jeśli nauczyciel ma do tego wymagane kwalifikacje. W takim przypadku „przywrócenie do pracy” będzie oznaczało ponowne („czynne”) zatrudnienie w szkole, chociaż na innym stanowisku. Po trzecie, z brzmienia rozważanego przepisu wynika, że dyrektor szkoły, w razie zaistnienia określonych w nim przesłanek, ma obowiązek przywrócić nauczyciela do pracy (do jej czynnego wykonywania) „z urzędu”, a nie na żądanie pracownika, jak ma to miejsce w sytuacjach regulowanych w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Realizacja tego obowiązku nie zależy więc od wniosku nauczyciela. Jest to zrozumiałe, skoro to właśnie dyrektor, dysponujący znajomością sytuacji kadrowej i potrzeb szkoły, może najlepiej i we właściwym momencie ocenić, czy powstała możliwość ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć, podczas gdy nauczyciel pozostający z reguły poza szkołą (oprócz sytuacji określonej w art. 20

ust. 8 Karty Nauczyciela) nie ma takiej wiedzy. O tym, że przywrócenie do pracy, normowane w tym przepisie, następuje „z urzędu”, świadczy także zawarte w nim postanowienie ustawodawcy, że odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Unormowanie to byłoby pozbawione sensu, gdyby warunkiem rozważanego przywrócenia był wniosek nauczyciela. Stosownie do art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela, stosunek pracy nauczyciela wygasa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Skutek ten następuje z mocy prawa, co dotyczy także przypadków, gdy powstały warunki przywrócenia do pracy ustanowione w art. 20 ust. 7, a dyrektor szkoły nie wykonał obowiązku przywrócenia nauczyciela do pracy (do stanu czynnego). Karta Nauczyciela nie określa sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia. Wobec tego, zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy Kodeksu pracy, w szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach w przypadku, gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z powodu naruszenia przez dyrektora szkoły przesłanek przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed przeniesieniem w stan nieczynny (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240). Natomiast w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdy samo przeniesienie w stan nieczynny było zgodne z art. 20 ust. 1, wykładnia pojęcia „przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach” musi uwzględniać zmiany wynikające z prawidłowego przeniesienia w stan nieczynny i następującego później zaniechania przez dyrektora szkoły wykonania obowiązku z art. 20 ust. 7. Z tego względu przez poprzednie warunki pracy należy rozumieć, stosownie do

okoliczności, to samo lub inne stanowisko, na którym dyrektor powinien był zatrudnić nauczyciela, gdyby należycie wykonał wynikający z tego przepisu obowiązek.

Sąd Rejonowy powołał się na tezę wyroku Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2007 r., II PK 269/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 129), zgodnie z którą o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości przez zmiany organizacyjne w szkole w zakresie obciążeń dydaktycznych nauczycieli, jednak Sąd Okręgowy nie poddał analizie możliwości odniesienia tej tezy do ustalonego w rozpoznawanej sprawie stanu faktycznego, istotnie różniącego się od okoliczności faktycznych, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia w sprawie II PK 269/06. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy rozważał szczegółowo kwestię kwalifikacji nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym, ubiegającego się o przywrócenie go do pracy. Sąd ten stwierdził, że przesłankami powstania roszczenia o przywrócenie do pracy (poza pozostawaniem w stanie nieczynnym) są: 1) powstanie możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, na tym samym lub innym stanowisku, 2) pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygające znaczenie (dla sprawy II PK 269/06) miała ta druga przesłanka. Wymagane kwalifikacje w rozumieniu powołanego przepisu to nie tylko kwalifikacje formalnie stwierdzone (w tamtej sprawie Kuratorium Oświaty stwierdziło, jakich przedmiotów powód może nauczać po uzyskaniu przez niego tytułu licencjata), lecz także kwalifikacje rzeczywiste, których posiadanie może zostać zweryfikowane, np. w drodze hospitacji zajęć. Zajęcia, które powód – jak sam twierdził – mógłby objąć, to zajęcia teoretyczne z kilku różnych przedmiotów, na których pełny wymiar miałyby się składać nadgodziny istniejące u nauczycieli prowadzących zajęcia teoretyczne z kilku różnych przedmiotów. Powód, poddany hospitacji zajęć teoretycznych, uzyskał ocenę negatywną, dyskwalifikującą go do nauczania teorii. Ustalenie to nie zostało skutecznie podważone. Podniesiona w skardze kwestia możliwości stworzenia dla powoda całego etatu nie jest mnożeniem dodatkowych przesłanek roszczenia o

przywrócenie do pracy, ale wiąże się bezpośrednio z przesłanką „powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony” (art. 20 ust. 7). Możliwość ta nie powinna być jednak rozumiana jako żądanie pozbawienia wysoko kwalifikowanych nauczycieli zatrudnienia w nadgodzinach w zakresie prowadzonych przez nich przedmiotów teoretycznych i „zbudowania” z nich etatu dla powoda, który nie posiadał równorzędnych kwalifikacji, a ponadto przeprowadzona hospitacja prowadzonych przez niego w zastępstwie zajęć teoretycznych została zakończona oceną negatywną. Ogólnie należy stwierdzić, że o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel w stanie spoczynku nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości w drodze dokonania w szkole zmian organizacyjnych i obciążeń dydaktycznych zatrudnionych w szkole nauczycieli.

Przytoczone obszernie fragmenty uzasadnienia wyroku w sprawie II PK 269/06 dowodzą, że zastosowanie jego tezy do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy jest wątpliwe. W stosunku do powódki nie zostały sformułowane zarzuty braku kwalifikacji do nauczania techniki, informatyki, matematyki i fizyki, a także prowadzenia z uczniami zajęć w świetlicy.

Wreszcie należy powołać orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące prawidłowego zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, ponieważ w wyroku z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99, przyjęto, że nauczyciel może skorzystać z przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela roszczenia o przywrócenie go do pracy w pierwszej kolejności także wtedy, gdy brak było podstaw do przeniesienia go w stan nieczynny, a sytuacja taka utrzymuje się po przeniesieniu. Sąd Najwyższy, analizując wystąpienie tej przesłanki, wielokrotnie nawiązywał do sytuacji, w której po zmianach organizacyjnych i rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem, pozostali zatrudnieni nauczyciele mają przydzielane godziny ponadwymiarowe. Z jednej strony Sąd Najwyższy przyjął, że zatrudnianie innych nauczycieli w niewielkiej liczbie godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (wyrok z 9 kwietnia 1997 r., I PKN 72/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 8), ponieważ w przepisie tym nie zawarto wymagania, aby w szkole nie stosowano w ogóle – po

zmianach organizacyjnych – godzin ponadwymiarowych, z drugiej strony dla oceny spełnienia przesłanki niemożności dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć praca innych nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych może mieć znaczenie, w szczególności brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 492/98, OSNPAPiUS 2000 nr 3, poz. 101 – notka). Występowanie po rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem sytuacji, w której pozostali zatrudniani nauczyciele mają przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że w ich ramach byłoby możliwe zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nauczyciela zwolnionego, świadczy o braku spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Skoro po rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem pozostali nauczyciele mają przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że w ich ramach możliwe było dalsze zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, to znaczy, że nie zostały spełnione przesłanki do zastosowania art. 20 ust. 1. Wynika z tego, że dyrektor szkoły ma prawny obowiązek uwzględnić roszczenie nauczyciela z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, np. dokonując zmian organizacyjnych i zmieniając (zmniejszając) obciążenie dydaktyczne pozostałych nauczycieli, którzy uczą tych przedmiotów, których może również (ze względu na swoje kwalifikacje) uczyć nauczyciel pozostających w stanie nieczynnym, z zapewnieniem tym pozostałym nauczycielom pracy w pełnym wymiarze zajęć i przy zachowaniu ich etatów, ale jednocześnie umożliwiając powrót do pracy nauczycielowi, którego wskutek zmian organizacyjnych przeniesiono w stan nieczynny.

Powódka przedstawiła (m.in. w pozwie i w apelacji) obszerne propozycje takiego rozdzielenia zajęć z przedmiotów, do których nauczania ma kwalifikacje, między poszczególnych nauczycieli, które pozwalałoby na stworzenie dla niej pełnego etatu (np. łącznie z zajęciami w świetlicy). Powódka twierdziła, że zsumowanie godzin ponadwymiarowych z przedmiotów, do których nauczania ma uprawnienia (w tym także fizyki i matematyki obok techniki), daje łącznie 9/18 etatu

(godziny dydaktyczne), a uzupełnienie ich o zajęcia w świetlicy w rozmiarze co najmniej 13/26 etatu, umożliwiłoby zatrudnienie jej w pełnym wymiarze zajęć (na całym etacie) od grudnia 2011 r., przy czym wyliczenie to nie obejmuje połowy etatu, który objęła nowo zatrudniona nauczycielka M. K. Sąd Okręgowy nie poddał analizie tych propozycji, przyjmując, że prezentują one wyłącznie subiektywny punkt widzenia powódki. Nie dokonał również własnych ustaleń (nie poddał weryfikacji twierdzeń powódki), mimo zgromadzenia obszernego materiału dowodowego. Podkreślenia wymaga, że powódka jako nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym miała pierwszeństwo w przyznaniu właśnie jej tych godzin zajęć, do których nauczania miała uprawnienia (np. zajęć w świetlicy), które powierzono nowo zatrudnionemu (w listopadzie 2011 r.) nauczycielowi. Sąd Okręgowy uczynił pełnowartościowymi ustaleniami argumenty strony pozwanej i na ich podstawie przyjął, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na pełen etat (w pełnym wymiarze zajęć). Nie stanowi to ani właściwego odniesienia się do zarzutów apelacji, ani właściwego skonstruowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co pozwałoby na ocenę subsumcji ustalonego stanu faktycznego pod mającą zastosowanie normę prawa materialnego.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest wadliwe, ponieważ oparte zostało na błędnej wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, do którego Sąd ten wprowadził ograniczenia praw nauczyciela, które nie zostały w nim wysłowione, a jednocześnie pozostają w sprzeczności z celem i funkcją przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Jest wadliwe także dlatego, że Sąd Okręgowy zastosował prawo materialne do wadliwie ustalonego stanu faktycznego (z pominięciem istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych), co stanowi naruszenie prawa materialnego. Sąd Okręgowy nieprawidłowo zastosował prawo materialne, ponieważ nie uwzględnił istotnej okoliczności – zatrudnienia w czasie przebywania powódki w stanie nieczynnym nowej nauczycielki M. K.

Stwierdzenie naruszenia art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela wystarczało do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy nie rozważał kasacyjnych zarzutów naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. Dotyczyły one przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów oraz pozbawionej wszechstronności i sprzecznej z doświadczeniem życiowym oceny zgromadzonego

materiału, co zdaniem skarżącej doprowadziło, sprzecznie ze zgromadzonym materiałem, do błędnego ustalenia stanu faktycznego, a także do pominięcia dowodów i braku ustalenia istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Tak sformułowane uzasadnienie zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego wykluczało możliwość objęcia kontrolą Sądu Najwyższego naruszeń tych przepisów. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem skarżąca zarzuty naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. sprowadziła bezpośrednio do ustalenia faktów i oceny dowodów. Braki w ustaleniach faktycznych, dotyczące okoliczności istotnych i niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy, uniemożliwiają sądowi prawidłowe zastosowanie normy prawa materialnego (prawidłową subsumcję), dlatego usprawiedliwiają zarzuty materialnoprawne.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c. Mimo wniosku powódki o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, Sąd Najwyższy rozpoznał skargę na posiedzeniu niejawnym, ponieważ w sprawie nie występowały istotne zagadnienia prawne i jednocześnie nie istniały inne okoliczności, które uzasadniałyby wyznaczenie rozprawy (art. 398¹¹ k.p.c.).