



Sygn. akt I PK 155/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko Centrum Kształcenia Ustawicznego w K.

o wynagrodzenie od czerwca 2010 roku do listopada 2011 roku,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lutego 2015 r.,

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

z dnia 23 stycznia 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz
strony pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 stycznia 2013 r., po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego w K. IV Wydziału Pracy z dnia 22 października 2013 r. w sprawie z

powództwa A. C. przeciwko Centrum Kształcenia Ustawicznego w K. o wynagrodzenie od czerwca 2010 r. do listopada 2011 r., zmienił z apelacji pozwanego zaskarżony wyrok w punktach: 1, 4, 5, 6, 8 i oddalił powództwo (pkt I wyroku), a także oddalił apelację powódki (pkt II wyroku), której nie obciążył kosztami procesu za obie instancje (pkt III wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powódce powierzono stanowisko dyrektora pozwanego Centrum Kształcenia Ustawicznego w K. (dalej szkoła) na okres od 1 września 2001 r. do 31 sierpnia 2011 r. Uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 22 kwietnia 2010 r. powódka została odwołana z tego stanowiska. W dniu 2 czerwca 2010 r. Wojewoda [...] stwierdził nieważność tej uchwały, ale kolejną uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 17 czerwca 2010 r. powódka została ponownie odwołana ze stanowiska dyrektora z przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p. Do dnia odwołania powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz do końca grudnia 2009 r. dodatek motywacyjny w wysokości 180 zł, a po odwołaniu wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Za okres od 1 stycznia do 31 sierpnia 2010 r. nie przyznano jej dodatku motywacyjnego z tytułu pełnienia funkcji dyrektora. Powódka otrzymała wyrównanie wynagrodzenia za okres od 22 kwietnia do 17 czerwca 2010 r., z wyjątkiem dodatku motywacyjnego.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 10 grudnia 2010 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. (WSA) stwierdził nieważność uchwały z dnia 17 czerwca 2010 r. odwołującej powódkę ze stanowiska dyrektora. W związku z tym powódka pismem z 12 grudnia 2010 r. skierowanym do Starosty Powiatowego zgłosiła gotowość do pełnienia funkcji dyrektora, rozmawiała też o tym z nowym dyrektorem Szkoły. W odpowiedzi powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora szkoły do czasu wyczerpania wszystkich możliwości prawnych zaskarżenia wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2010 r. Zwolnione stanowisko zostało obsadzone w wyniku przeprowadzonego konkursu przez W. P. Na wezwanie powódki z 5 stycznia 2011 r. do wykonania wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2010 r. Starosta K. odpowiedział, że wyrok ten dotyczy stwierdzenia nieważności uchwały Zarządu Powiatu jako aktu administracyjnego i nie wywiera skutków w sferze prawa pracy oraz nie oznacza nieważności odwołania ze

stanowiska kierowniczego ani obowiązku dopuszczenia do wykonywania funkcji dyrektora, która została powierzona i jest wykonywana przez inną osobę.

Po odwołaniu do chwili obecnej powódka wykonuje obowiązki nauczyciela w pozwanej szkole, ale z jej strony nie było żadnych faktycznych przeszkód do pełnienia funkcji dyrektora. Po czerwcu 2010 r. powódka miała znikomą ilość godzin ponadwymiarowych. Jako dyrektor obowiązywało ją 4- godzinne pensum dydaktyczne, a jako nauczycielkę 18- godzinne. Powódka nie wniosła powództwa o przywrócenie do pracy na funkcję dyrektora.

Na wynagrodzenie za pracę nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora pozwanego składały się stałe elementy wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat), zmienne elementy wynagrodzenia (dodatek funkcyjny i motywacyjny oraz dodatek za wychowawstwo), a także wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Różnica pomiędzy wynagrodzeniem, które byłoby wypłacone powódce w okresie od czerwca 2010 r. do stycznia 2011 r. jako nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora, a wynagrodzeniem nauczyciela wynosi 8.136,42 zł. Taka sama różnica za okres od lutego do listopada 2011 r. wynosi 10.217,44 zł. Dodatek motywacyjny za okres od 1 września 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. (12 miesięcy) został hipotetycznie wyliczony w kwocie 1.572,00 zł. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 3.450,38 zł brutto miesięcznie.

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2012 r., ... 101/10, Sąd Rejonowy w K.: 1/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie z zajmowanego stanowiska bez zachowania okresu wypowiedzenia, 2/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.353,37 zł tytułem odszkodowania za utracone korzyści z ustawowymi odsetkami dla poszczególnych kwot, 3/ oddalił powództwo co do ustawowych odsetek za opóźnienie, 4/ wyrokowi w punkcie 1. i. 2. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.450,37 zł, 5/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i 6/ nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. kwotę 1.038,00 zł tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 6 września 2012 r. uchylił powyższy wyrok w punktach: 2, 4, 5, 6 i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za drugą instancję, a także odrzucił apelację co do punktu 3.

W trakcie ponownego rozpoznawania sprawy, na rozprawie w dniu 22 października 2013 r. powódka ograniczyła powództwo domagając się wynagrodzenia za czas gotowości do pracy na stanowisku dyrektora szkoły w okresie od czerwca 2010 r. do sierpnia 2011 r. Wyrokiem z dnia 22 października 2013 r. Sąd Rejonowy: 1/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.400,70 zł tytułem wynagrodzenia za okres od grudnia 2010 r. do sierpnia 2011 r. z ustawowymi odsetkami, 2/ umorzył postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za okres od września do listopada 2011 r., 3/ oddalił powództwo o wynagrodzenie za okres od czerwca do listopada 2010 r., 4/ ustalił, że na poczet zasądzonych wynagrodzenia podlega zaliczeniu odszkodowanie w kwocie 2.400 zł przyznane powódce wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 27 stycznia 2012 r., ... 101/10, 5/ zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.512 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, 6/ nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. kwotę 740 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych od uwzględnionego powództwa, 7/ nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych, 8/ wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.450,37 zł.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy na stanowisku dyrektora szkoły na podstawie art. 81 k.p. w części, tj. za okres od grudnia 2010 r. do sierpnia 2011 r., oddalając je za okres od czerwca do listopada 2010 r. W ocenie Sądu Rejonowego, pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony (art. 70 § 1 k.p.). Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 k.p.). Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia,

jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub art. 53 k.p. (art. 70 § 3 k.p.). Do stosunku pracy na podstawie powołania (art. 70 k.p.) stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń, o przywracaniu do pracy (art. 69 k.p.). Po wydaniu wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2010 r. stwierdzającego nieważność uchwały z dnia 17 czerwca 2010 r. odwołującej powódkę ze stanowiska dyrektora szkoły, uchwałę tę należy traktować jako nieistniejącą, a wyrok stwierdzający jej nieważność wywarł skutek prawny z mocą *ex tunc*. Z dniem odwołania obecność powódki w miejscu pracy polegała na wykonywaniu obowiązków nauczyciela, ale nie była to gotowość do pełnienia obowiązków dyrektora szkoły. Powódka bowiem nie wystąpiła przeciwko pozwanej z roszczeniem o przywrócenie do pracy, które niewątpliwie stanowiłoby zgłoszenie gotowości do dalszego pełnienia obowiązków dyrektora szkoły. Nie było zatem podstaw do uznania, że taką gotowość powódka zgłaszała w okresie od czerwca 2010 r. do grudnia 2010 r. Nastąpiło to dopiero po wydaniu wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2010 r., dlatego od grudnia tego roku powódka pozostawała w gotowości do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora szkoły, która odmawiała dopuszczenia jej do wykonywania tej pracy, ponieważ stanowisko dyrektora objęła i wykonywała już inna osoba. Równocześnie jednak powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy i mogła niezwłocznie podjąć obowiązki dyrektora. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził powódce na podstawie art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy na stanowisku dyrektora szkoły od grudnia 2010 r. do sierpnia 2011 r., czyli do upływu końcowego terminu jej powołania na stanowisko dyrektora.

Apelacje wniosły obie strony. Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości, natomiast powódka w części (w punktach 3 i 4), tj. w zakresie oddalenia powództwa co do roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w okresie od czerwca do listopada 2010 r. oraz bezpodstawnego zaliczenia na poczet zasądzonej należności odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem odwołania powódki, zasądzonego wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 27 stycznia 2012 r., ... 101/10.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację pozwanego oraz zmienił zaskarżony wyrok w punktach: 1, 4, 5, 6, 8 i oddalił powództwo, natomiast apelację powódki oddalił. Sąd ten wskazał na rozbieżności w orzecznictwie co do oceny charakteru stosunku zatrudnienia na stanowisko dyrektora szkoły, jego roszczeń związanych z odwołaniem z tego stanowiska oraz skutków odwołania w sferze prawa pracy, które ocenił odmiennie niż Sąd Rejonowy. Uznał, że powierzenie funkcji dyrektora szkoły jest zbliżone do powołania, o jakim mowa w art. 68 § 1 k.p., a odwołanie z tego stanowiska - do odwołania w rozumieniu art. 70 § 1 k.p., z uwzględnieniem szczególnych warunków odwołania przewidzianych w art. 38 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 ze zm.). Równocześnie wskazał, że chociaż powierzenie stanowiska dyrektora szkoły, o którym mowa w art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, wywołuje niewątpliwie skutki w sferze stosunku pracy nauczyciela, to jednak nie jest aktem nawiązania stosunku pracy. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) przewiduje bowiem tylko dwa sposoby (podstawy) nawiązania nauczycielskiego stosunku pracy: mianowanie lub umowę o pracę, nie czyniąc w tym względzie żadnych wyjątków w stosunku do nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w szkole. Powierzenie stanowiska dyrektora szkoły powoduje w sferze zatrudnienia nałożenie za zgodą nauczyciela dodatkowych obowiązków i uprawnień kierowniczych, a zatem wpływa na treść jego stosunku pracy z nominacji albo z umowy o pracę. Prawu pracy nie jest znana jednostronna czynność powierzenia pracownikowi dodatkowej funkcji albo stanowiska, z jaką mamy do czynienia w ustawie o systemie oświaty. Podobnie odwołanie ze stanowiska dyrektora (art. 38 ustawy o systemie oświaty) nie jest czynnością rozwiązującą stosunek pracy, gdyż powoduje jedynie pozbawienie stanowiska kierowniczego, ale nie zatrudnienia jako nauczyciela. Równocześnie akty powierzenia i odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły nie są czynnościami prawa pracy, nie prowadzą do przekształceń w zakresie praw i obowiązków pracowniczych, lecz mają charakter administracyjnoprawny. Nieprzypadkowo akty te zostały uregulowane w ustawie „poświęconej administrowaniu szkołą”, a nie w ustawie regulującej stosunki pracy nauczycieli.

Dalej Sąd Okręgowy miał na uwadze, że ani ustawa o systemie oświaty, określająca zasady powierzania stanowisk kierowniczych w szkole, ani Karta

Nauczyciela nie regulują roszczeń nauczyciela odwołanego z funkcji dyrektora szkoły. Ze względu na to, że we wszystkich przypadkach odwołania występują określone jego przyczyny, które mogą być poddane kontroli sądu pracy, a nie swobodne uznanie organu odwołującego, to odwołanemu dyrektorowi przysługują roszczenia „wynikające z naruszenia zasad odwoływania”. Ponieważ art. 38 ustawy o systemie oświaty dotyczący odwołania nauczyciela z funkcji dyrektora szkoły nie reguluje jego roszczeń, to należy ich poszukiwać w Kodeksie pracy (art. 98 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela i art. 5 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro odwołanie nauczyciela z funkcji dyrektora skutkuje jedynie pozbawieniem tego stanowiska bez rozwiązania stosunku pracy, to nie mogą mieć zastosowania przepisy dotyczące odwołania kierownika zakładu pracy (art. 68 k.p. i nast.), a w szczególności art. 69 k.p. wyłączający roszczenia o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) lub o odszkodowanie w razie wypowiedzenia umowy o pracę. Nie znajdują też zastosowania przepisy dotyczące wypowiedzenia zmieniającego, przewidujące roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie (art. 42 § 1 i art. 45 k.p.), które dotyczą umowy o pracę na czas nieokreślony. Z uwagi na okresowość powierzenie funkcji dyrektora najbardziej zbliżona jest regulacja art. 50 § 3 i 4 k.p., które w razie wypowiedzenia umowy na czas określony z naruszeniem przepisów prawa przewidują wyłącznie roszczenie odszkodowawcze w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Także w orzecznictwie wskazuje się, że odwołanemu niezgodnie z prawem dyrektorowi szkoły nie przysługuje roszczenie o przywrócenie na dotychczasowe stanowisku, ale roszczenie o odszkodowanie, które wywołuje spory co do jego wysokości. Równocześnie prawomocnym wyrokiem z dnia 27 stycznia 2012 r., ...101/10, powódce zasądzone odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska dyrektora bez zachowania okresu wypowiedzenia w kwocie 2.400 zł. Powódka w tym procesie żądała tylko zasądzenia odszkodowania, bowiem nie domagała się przywrócenia do pracy na stanowisku dyrektora szkoły. Jeśli pracownik nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, to nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem

lub jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 17/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 299).

W ocenie Sądu Okręgowego, nieuzasadnione było stanowisko, że prawomocny wyrok sądu administracyjnego o stwierdzeniu nieważności uchwały o odwołaniu dyrektora szkoły był dla sądu pracy wiążący w takim znaczeniu, że stwierdzenie nieważności uchwały było równoznaczne z nieważnością odwołania, które na gruncie prawa pracy nie niweczy skutecznego odwołania ze stanowiska. Bezpodstawne było zatem stanowisko Sądu pierwszej instancji, że unieważnioną uchwałą Zarządu z dnia 17 czerwca 2010 r. należało traktować jako nieistniejącą i tym samym wprost stosować przepisy o wynagradzaniu pracowników za czas gotowości do pracy (art. 81 k.p.). Taki pogląd całkowicie pomija to, że dla wywołania takich konsekwencji na gruncie prawa stosunku pracy niezbędne byłoby wzruszenie odwołania ze stanowiska przed sądem pracy, który z tego tytułu zasądził żądane przez powódkę odszkodowanie.

Wprawdzie uznanie odwołania ze stanowiska za czynność z zakresu administracji publicznej nie wyklucza dochodzenia roszczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, ale zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 236), dyrektor szkoły może skorzystać z dwóch trybów postępowania w sprawie dotyczącej odwołania go z funkcji: zaskarżyć odwołanie na drodze sądowno-administracyjnej, ale wówczas musi się liczyć z upływem terminu przedawnienia roszczeń pracowniczych albo wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o odszkodowanie za wadliwe zwolnienie go z funkcji. Tymczasem sąd administracyjny „stwierdza jedynie wadliwość decyzji podmiotu trzeciego (nie pracodawcy), nie określa natomiast cywilnoprawnych zasad odpowiedzialności za taką decyzję. Ponadto orzeczenie sądu administracyjnego nie przesądza o konkretnym roszczeniu majątkowym ani o jego rodzaju. Aby dochodzić tego typu roszczeń należy je skierować na drogę cywilnoprawną”. W konsekwencji skarga administracyjna o stwierdzenie nieważności uchwały Zarządu Powiatu w K. nie była czynnością skierowaną bezpośrednio w celu dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy przeciwko pracodawcy i sama w sobie bez stosownego zakwestionowania na drodze

cywilnoprawnej przed sądem pracy nie mogła stanowić podstawy do uznania „nieistniejącego” odwołania powódki ze stanowiska dyrektora. Także ze względu na brak roszczenia o przywrócenie do pracy w razie odwołania ze stanowiska dyrektora nie dochodzi do restytucji stosunku zatrudnienia dyrektora szkoły. Ponadto odwołanie powódki z stanowiska dyrektora szkoły oznaczało, że powróciła ona na zajmowane wcześniej stanowisko nauczyciela z pensum dydaktycznym 18 godzin. Natomiast w okresie pełnienia funkcji dyrektora obowiązywało ją niższe 4 godzinne pensum. Już chociażby z tej przyczyny (popr. Cji pesum dydaktycznego) gotowość powódki do pełnienia wcześniej zajmowanego stanowiska dyrektora przy pensum 18 godzin była „iluzoryczna”, a wykładnia art. 81 k.p. jako przepisu stanowiącego wyjątek od reguły określonej w art. 80 k.p. musi być „ściśła”.

Sąd Okręgowy podkreślił, że bogate orzecznictwo przyznaje pracownikowi prawo dochodzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (ewentualnie w razie wypowiedzenia zmieniającego) tylko w razie niedopuszczenia do pracy pracownika, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.). Przepis art. 81 § 1 k.p. będzie miał jednak zastosowanie tylko w takim zakresie, w jakim skutki niewykonywania pracy nie zostały uregulowane w odrębnych przepisach, tj. art. 47 k.p. albo art. 57 k.p. Sytuacja powódki była jednak diametralnie inna, ponieważ nie doszło do restytucji stosunku zatrudnienia na warunkach sprzed odwołania jej ze stanowiska dyrektora, wobec braku żądania przywrócenia do pracy na tym stanowisku, które „w przypadku odwołania dyrektora szkoły jest nieuprawnione”.

Oddalając apelację powódki Sąd Okręgowy wskazał na brak podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy na stanowisku dyrektora szkoły bez względu na prawomocny wyrok sądu administracyjnego stwierdzający nieważność aktu odwołania ze stanowiska z mocą wsteczną. „Czym innym jest bowiem nieważność uchwały i nieważność odwołania. Nieważność uchwały stwierdzona przez sąd administracyjny nie sanowała aktu będącego w obrocie w zakresie skutków wynikających z prawa pracy. Trudno zatem przyjmować by zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy po wyroku WSA z dnia 10 grudnia

2010 r. miało rozciągać się także na okres przed wyraźnym uzewnętrznieniem gotowości do świadczenia pracy”.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 81 k.p. przez jego niezastosowanie wskutek oparcia rozstrzygnięcia na niewłaściwej podstawie faktycznej i przez to na niewłaściwej podstawie prawnej, co wynikało z pominięcia zgłoszenia przez skarżącą gotowości do wykonywania funkcji dyrektora, prawomocnego stwierdzenia nieważności uchwały o jej odwołaniu z funkcji dyrektora oraz oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu skarżącej z obowiązku świadczenia pracy w charakterze dyrektora. Skarżąca zarzuciła też naruszenie przepisów proceduralnych: 1/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego i wydanie wyroku w oparciu o nieprawidłowo zmienioną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, z pominięciem dowodów przeprowadzonych przed Sądem pierwszej instancji w postaci: - wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2010 r. w zakresie stwierdzenia, że zaskarżona uchwała nie podlega wykonaniu do dnia uprawomocnienia się tego wyroku, - oświadczenia skarżącej o gotowości świadczenia pracy, - oświadczenia pozwanego o nie wyrażeniu zgody na powyższe i o zwolnieniu skarżącej z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora do czasu wyczerpania wszystkich możliwości prawnych w przedmiocie zaskarżenia wyroku WSA, 2/ art. 321 k.p.c. przez pominięcie możliwości przyjęcia innej kwalifikacji prawnej zgłoszonego roszczenia i tym samym nie rozpoznanie istoty sprawy.

Za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawiało występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1/ w jakiej wysokości odwołanemu dyrektorowi szkoły na podstawie uchwały, co do której następnie sąd administracyjny orzekł nieważność, przysługuje wynagrodzenie za okres, kiedy pracownik nie świadczył pracy, 2/ czy wysokość żądanego wynagrodzenia ulega ograniczeniu jedynie do trzymiesięcznego okresu czy też przysługuje za cały okres nieświadczenia pracy, odpowiadający okresowi, na jaki skarżąca została powołana na funkcję dyrektora, 3/ czy wynagrodzenie to przysługuje za cały okres nie świadczenia pracy, w związku ze skutkiem z mocą wsteczną stwierdzonej nieważności uchwały o odwołaniu, 4/ czy dla okresu, za jaki wynagrodzenie

przysługuje, znaczenie ma chwila złożenia przez pracownika oświadczenia o wyrażeniu gotowości do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora. Ponadto skarga kasacyjna jest też oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd drugiej instancji zmieniając podstawę faktyczną rozstrzygnięcia przyjętą przez Sąd pierwszej instancji nie zrealizował ustawowego obowiązku wynikającego z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c.

Zdaniem skarżącej, Sąd bezzasadnie przyjął, że tylko żądanie przywrócenia do pracy stanowiłoby przejaw gotowości do dalszego pełnienia obowiązków na stanowisku dyrektora, a niezgłoszenie takiego żądania pozbawiło skarżącą prawa do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (pełnienia funkcji dyrektora). Skarżąca wskazała, że w okolicznościach sprawy jej roszczenie o przywrócenie do pracy na stanowisku dyrektora byłoby „bezprzedmiotowe z dwóch powodów”. Po pierwsze, w odpowiedzi na zgłoszoną przez skarżącą gotowość do pracy Starosta Powiatowy nie odmówił dopuszczenia jej do pracy, a jedynie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora. Po drugie, postępowanie w sprawie z powództwa skarżącej o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska bez zachowania okresu wypowiedzenia (pозew z dnia 26 sierpnia 2010 r.), zawieszono z uwagi na toczące się postępowanie administracyjne z odwołania skarżącej od uchwały z dnia 17 czerwca 2010 r. odwołującej ją ze stanowiska dyrektora, zostało podjęte w dniu 6 października 2011 r., a więc po upływie okresu, na jaki została powołana na stanowisko dyrektora (do dnia 31 sierpnia 2011 r.). W tej sytuacji jedynym zasadnym roszczeniem było żądanie wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy w okresie nieświadczenia pracy w charakterze dyrektora. Skarżąca jako nauczyciel pozostawała w faktycznej i permanentnej gotowości do pełnienia funkcji dyrektora, a pracodawca o tej gotowości wiedział. Skoro orzecznictwo przyjmuje, że stwierdzenie nieważności uchwały o odwołaniu dyrektora wywołuje skutki *ex tunc*, to przysługiwało jej wynagrodzenie za cały okres nieświadczenia pracy w charakterze dyrektora. W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniosł o jej oddalenie i obciążenie skarżącej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. W części dotyczącej wysokości zasądanego odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska dyrektora strony pozwanej wyrok Sądu pierwszej instancji, zasądający na rzecz skarżącej kwotę 2.400 zł „stanowiącej *de facto* dodatek funkcyjny powódki przysługujący na stanowisku dyrektora za 3 miesiące”, uprawomocnił się wobec niezaskarżenia tego zakresu orzeczenia przez obie strony procesu. Wprawdzie ujawniły się kontrowersje jurysdykcyjne w kwestii wysokości przysługującego odszkodowania za bezprawne odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły, ale ze względu na opisaną prawomocność wyroku w tej części Sąd Najwyższy nie miał możliwości ani procesowej potrzeby rozstrzygnięcia, w jakiej wysokości przysługiwało skarżącej roszczenie odszkodowawcze, które powódka zgłosiła w zasądzonej zgodnie z jej żądaniem wysokości.

W poddanej kasacyjnemu osądowi sprawie skarżąca kontestowała zaskarżony wyrok w części reformatorycznej oddalającej jej powództwo z tytułu gotowości do pracy na stanowisku dyrektora strony pozwanej po wyroku wojewódzkiego sądu administracyjnego, który unieważnił uchwałę Zarządu Powiatu w K. o odwołaniu skarżącej z wymienionego stanowiska zatrudnienia. Takiemu wyrokowi sądu administracyjnego przysługuje kasatoryjny walor i skutek prawny w sferze oświatowej administracji publicznej, który nie przekłada się ani wiążąco nie oddziałuje na pracownicze zatrudnienie nauczyciela odwołanego ze stanowiska dyrektora szkoły.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, szkołą lub placówką kieruje nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora. Oznacza to, że stanowisko dyrektora szkoły powierza się nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Zgodnie z tą ustawą (KN), nauczyciele zatrudniani są - co do zasady - na podstawie mianowania, z czego wynika, że nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, pozostaje nadal nauczycielem mianowanym, któremu dodatkowo powierzono stanowisko dyrektora szkoły na czas określony terminowym okresem sprawowania tej funkcji kierowniczej. Powierzenie lub pozbawienie nauczyciela stanowiska dyrektora

szkoły prowadzi do istotnej modyfikacji nauczycielskiego stosunku pracy (na ogół z mianowania), gdyż polega na powierzeniu nauczycielowi bądź odebraniu mu funkcji i uprawnień dyrektora szkoły. Taka „mieszana” struktura (specyfika) dyrektorskiego zatrudnienia powoduje, że co do zasady odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły nie wpływa ani nie narusza trwałości nauczycielskiego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, który w pewnym zakresie może być rozumiany jako sprawowanie obowiązków publicznoprawnych w oświacie. W takim złożonym stosunku zatrudnienia nauczyciela na stanowisku dyrektora szkoły istotne jest okresowe powierzenie nauczycielowi funkcji kierowniczej, które co do zasady następuje na czas kadencji sprawowania obowiązków dyrektora szkoły w okresie, na który nauczycielowi powierzono kierownicze stanowisko pracy. Z tego punktu odniesienia powierzenie nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły lub pozbawienie go tej funkcji kierowniczej wymaga i następuje na podstawie czynności, które są dokonywane przez organy prowadzące szkołę w oparciu o akty zaliczane do sfery wykonywania publicznoprawnych zadań oświatowych, które z tego „administracyjnego” tytułu mogą być poddane kontroli administracyjnosądowej. Równocześnie jednak tego typu uchwały z zakresu administracji publicznej przekładają się i oddziałują przede wszystkim na pracowniczą sferę zatrudnienia nauczyciela na dyrektorskim stanowisku pracy, w którym ewidentnie dominuje pracownicza sfera zatrudnienia na kierowniczym stanowisku pracy, podlegająca reżimowi prawa pracy. W konsekwencji oraz niezależnie od możliwego, choć niepożądanego dualizmu orzekania przez sądy administracyjne w zakresie zgodności z prawem uchwał publicznoprawnych o powierzeniu lub odwołaniu ze stanowiska dyrektora szkoły, a także przez sądy pracy w odniesieniu do skutków wynikających z dominującej pracowniczej natury zatrudnienia na kierowniczym stanowisku pracy, nie podlega kontrowersji, że to do wyłącznej kompetencji sądów pracy należy rozstrzyganie sporów w zakresie trwałości zatrudnienia oraz orzekanie sankcji za naruszenie przepisów o zatrudnieniu nauczyciela na stanowisku dyrektora szkoły, który jest pracownikiem oraz kierownikiem szkoły, a nie funkcjonariuszem publicznym poddanym regulacjom publicznoprawnym w zakresie praw i obowiązków wymaganych do sprawowania tej funkcji.

Przepisy ustawy o systemie oświaty nie regulują ani nie wyłączają sankcji za wadliwe lub niezgodne z art. 38 tej ustawy odwołanie nauczyciela z pracowniczego stanowiska dyrektora szkoły. W szczególności przepis ten nie kreuje sankcji nieważności odwołania, przeto unieważnienie w procedurze administracyjno-sądowej uchwały o pozbawieniu stanowiska dyrektora szkoły nie wywołuje skutku prawa pracy w postaci reaktywowania kierowniczego zatrudnienia na pracowniczym stanowisku dyrektora szkoły. Skoro wymieniony przepis reguluje tryb zatrudnienia nauczyciela na kierowniczym stanowisku pracy dyrektora szkoły, a także jego odwołanie przez organ prowadzący szkołę w ustawowo określonych okolicznościach za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, które nie zawsze mogą być merytorycznie zweryfikowane w postępowaniu administracyjnosądowym dotyczącym legalności decyzji o odwołaniu, sankcji za wadliwe lub bezprawne odwołanie z pracowniczego stanowiska dyrektora szkoły poszukuje się w przepisach prawa pracy.

Ze względu na radykalne różnice w instytucji powierzenia lub odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły od zatrudnienia na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (art. 68 i nast. k.p.), do odwoływanego dyrektora szkoły, któremu powierzono okresowe sprawowanie tej funkcji w ramach na ogół nauczycielskiej (pracowniczej) podstawy zatrudnienia z mianowania, nie mogą być stosowane przepisy dotyczące odwołania kierownika zakładu pracy zatrudnianego na podstawie powołania (art. 69 i nast. k.p.). W związku z tym w dominującej judykaturze prawa pracy przyjmuje się, że najbardziej zbliżone regulacje w zakresie roszczeń za wadliwie lub bezprawnie odwołanie dyrektora szkoły, odwołanego z terminowego zatrudnienia „dyrektorskiego”, które na ogół nie wpływa na dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela, określają sankcje niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy po pracę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 144 oraz wyroki Sądu Najwyższego z: 9 maja 1997 r., I PKN 138/97, OSNP 1998 nr 9, poz. 261; 9 grudnia 2004 r., I PK 100/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 212, czy 26 lipca 2011 r., I PK 23/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 236). Oznacza to, że odwołanie nauczyciela ze stanowiska dyrektora szkoły przez organ prowadzący szkołę w wykonaniu uchwały publicznej władzy samorządowej, która zostanie

orzeczeniem sądu administracyjnego unieważniona, nie prowadzi do reaktywowania dyrektorskiego stosunku zatrudnienia. Z utrwalonej doktryny i jednolitej judykatury w sprawach pracowniczych wynika bowiem, że nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy nie jest nieważne z mocy prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239 lub 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393). Z konstrukcji i treści odpowiednich przepisów Kodeksu pracy (por. art. 44 i 45 k.p., czy art. 56 k.p.) wynika, że zarówno nieuzasadnione, jak i sprzeczne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy jest skuteczne i prowadzi do ustania stosunku pracy, a taki skutek może być zniweczony przez wniesienie do sądu pracy roszczenia kontestującego wadliwe lub bezprawne ustanie stosunku zatrudnienia. Czynność prawna pracodawcy lub podmiotu uprawnionego do działania za pracodawcę (organu prowadzącego szkołę uprawnionego do jej reprezentowania i podejmowania czynności prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły), która zmierza do rozwiązania lub radykalnych modyfikacji nauczycielskiego stosunku pracy (powierzenia lub pozbawienia funkcji dyrektora szkoły), chociażby była oczywiście wadliwa prawnie, podlega zaskarżeniu do sądu pracy. Przepisy prawa pracy nie przewidują nieważności takiej zaskarżalnej czynności prawa pracy z mocy prawa ani z mocy wyroku sądu administracyjnego. Stwierdzenie wadliwości lub niezgodności z prawem zaskarżalnej czynności o rozwiązaniu lub istotnej modyfikacji stosunku zatrudnienia może nastąpić wyłącznie na podstawie i z mocy orzeczenia sądu pracy o jej bezskuteczności, o przywróceniu pracownika do pracy, bądź orzeczenia odszkodowawczego, jeżeli pracownik nie żąda przywrócenia do pracy albo jeżeli uwzględnienie takiego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe. To przepisy prawa pracy normują skutki sprzecznych z prawem czynności prawnych pracodawcy, zmierzających do rozwiązania lub istotnych modyfikacji stosunku pracy, przeto wykluczone i niedopuszczalne w tym zakresie jest stosowanie - wbrew treści art. 300 k.p. - cywilnoprawnych sankcji nieważności zaskarżalnych czynności prawa pracy lub skutku nieważności, który nie wynika z orzeczenia sądu administracyjnego o unieważnieniu uchwały legitymującej organ prowadzący szkołę do odwołania nauczyciela ze stanowiska dyrektora szkoły.

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentowany jest pogląd, że przepisy prawa pracy nie dają podstaw do stwierdzenia nieważności czynności rozwiązujących lub modyfikujących stosunek pracy z mocy samego prawa, a w skardze kasacyjnej nie przedstawiono żadnych argumentów, które mogłyby podważyć trafność tego stanowiska. Powierzenie nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły oraz odwołanie go z tej funkcji następuje w drodze czynności prawa pracy, których ocena pozostaje w kompetencji jurysdykcyjnej sądów pracy. Nawiązanie i rozwiązanie dyrektorskiego stosunku zatrudnienia jest czynnością z zakresu prawa pracy, którą podejmuje organ działający w imieniu i na rzecz pracodawcy (organ prowadzący szkołę) w celu wywołania zobowiązaniowych skutków prawnych związanych z powierzeniem lub odwołaniem nauczyciela ze stanowiska dyrektora szkoły. Wyroki sądów administracyjnych nie mogą rozstrzygać o istnieniu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą zobowiązaniowych więzi pracowniczych, które wynikają z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły lub pozbawienia go tej kierowniczej funkcji. Weryfikujące sferę publicznoprawną skutki orzeczenia administracyjnosądowego nie przenoszą się na stosunek pracowniczy stosunek powierzenia nauczycielowi okresowego sprawowania funkcji kierownika szkoły oraz odwołania go z kierowniczego stanowiska zatrudnienia. Wyrok sądu administracyjnego w sferze administracji publicznej nie może rozstrzygać o istnieniu pracowniczego stosunku zatrudnienia na kierowniczym stanowisku w szkolnictwie. W tym zakresie trafnie argumentuje się, że akceptacja koncepcji nieważności odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły na podstawie orzeczenia sądu administracyjnego jako sankcji wywołującej skutek również w sferze prawa pracy prowadziłaby do skutków niemożliwych do zaakceptowania. Tego samego kierowniczego stanowiska zatrudnienia w tym samym okresie nie powinny bowiem zajmować dwie osoby, ponieważ wszystkie czynności podejmowane przez kolejną osobę powołaną na to samo kierownicze stanowisko zatrudnienia byłyby wadliwe, a nawet obarczone ryzykiem nieważności. W konsekwencji skutki orzeczenia administracyjno-sądowego o nieważności uchwały o odwołaniu skarżącej z funkcji dyrektora szkoły nie rozciągały się na sferę jej pracowniczego zatrudnienia na kierowniczym stanowisku pracy i nie wywołały skutku nieważności odwołania ani

reaktywowania zatrudnienia na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2004 r., I PK 100/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 212).

Skarżąca oparła żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy na stanowisku dyrektora szkoły na bezpodstawnym twierdzeniu, że w związku z orzeczoną wyrokiem sądu administracyjnego nieważnością uchwały zarządu powiatu o jej odwołaniu nie doszło do modyfikacji nauczycielskiego zatrudnienia na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły oraz do jej powrotu na stanowisku nauczyciela, na którym pracuje i uzyskuje należne jej wynagrodzenie za pracę. Roszczenia przysługujące pracownikowi odwołanemu z wymienionego kierowniczego stanowiska zatrudnienia w związku z nieuzasadnionym lub bezprawnym odwołaniem ze stanowiska dyrektora szkoły (z okresowo powierzonej funkcji kierowniczej) określają wyłącznie przepisy Kodeksu pracy sankcjonujące niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej sfery nauczycielskiego sprawowania funkcji kierowniczej, bez możliwości - co do zasady - restytucji kierowniczego zatrudnienia, niezależnie od wadliwości lub bezprawności odwołania (art. 50 § 3 albo art. 59 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty nauczyciela). W każdym razie przed sądem pracy skarżąca domagała się wyłącznie zasądzenia odszkodowania w związku z kontestowanym odwołaniem ze stanowiska dyrektora pozwanej szkoły, co wykluczało jej roszczenie z tytułu gotowości do pracy na dyrektorskim stanowisku pracy, które nie mogło być reaktywowane z przyczyny nie zgłoszenia takiego roszczenia, które w razie potencjalnego bezprawnego odwołania bez wypowiedzenia mogłoby być rozważane na gruncie art. 59 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyby nie upłynął termin, do którego miało trwać takie kierownicze zatrudnienie, a sąd pracy uznałby, że jego reaktywowanie (przywrócenie do pracy) byłoby „wskazane” w konkretnych okolicznościach sprawy, na przykład w razie potencjalnie radykalnego pogwałcenia prawa odwołania bez wypowiedzenia (art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty), które miałyby prowadzić do niedającego się pogodzić z porządkiem prawnym ani zasadami współżycia społecznego pokrzywdzenia skarżącej.

Mając na uwadze ujawnione okoliczności Sąd Najwyższy uznał, że unieważniona w trybie administracyjnosądowym uchwała zarządu powiatu od odwołaniu skarżącej ze stanowiska dyrektora pozwanej szkoły nie wywołała skutku nieważności czynności prawnej pozbawiającej skarżącą sprawowanej funkcji kierowniczej. Uchwała o odwołaniu dyrektora szkoły, która została unieważniona w trybie administracyjnosądowym nie reaktywuje „dyrektorskiego” statusu zatrudnienia, przeto odwołanemu, któremu sąd pracy zasądził odszkodowanie za niezgodne z art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) odwołanie z funkcji dyrektora szkoły (art. 59 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), nie przysługuje już roszczenie z tytułu gotowości do wykonywania tej funkcji, której po odwołaniu nie pełnił, gdyż została ona powierzona nowemu dyrektorowi szkoły wybranemu w procedurze konkursowej. Skoro zatem nie doszło do reaktywowania kierowniczej sfery zatrudnienia skarżącej na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły, to nie przysługuje jej roszczenie o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły, z którego została ona skutecznie odwołana. Brak roszczenia i podstaw prawnych do reaktywowania tej kierowniczej sfery zatrudnienia wykluczały możliwość skutecznego dochodzenia wynagrodzenia ze zmodyfikowanego nauczycielskiego stosunku pracy. Uprawniało to wyrażenie stanowiska, że odwołanemu ze stanowiska dyrektorowi szkoły, któremu sąd pracy zasądził odszkodowanie za odwołanie niezgodne z art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o oświacie, nie przysługuje już roszczenie o wynagrodzenie za pracę z tytułu gotowości do wykonywania funkcji dyrektora szkoły na podstawie art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, choćby następnie uchwała o odwołaniu została unieważniona w trybie administracyjnosądowym. Konkretnie rzecz ujmując, odwołanemu dyrektorowi szkoły na podstawie następnie uchwały unieważnionej w procedurze administracyjnosądowej, któremu sąd pracy prawomocnym wyrokiem zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie w trybie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty, nie przysługuje już roszczenie o wynagrodzenie za pracę z tytułu gotowości do wykonywania funkcji dyrektora szkoły na podstawie art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Przepisy te nie mają zastosowania do nauczyciela, któremu za niezgodne z prawem pozbawienie funkcji

dyrektora szkoły zasądzone odszkodowanie w wysokości utraconego wynagrodzenia za czas, do którego upływu miało trwać pełnienie powierzonej funkcji, przeto nie przysługuje mu już roszczenie o dalsze wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy na stanowisku, którego nie reaktywowało orzeczenie sądu pracy. W szczególności Sąd Najwyższy uznał, że unieważniona w trybie administracyjnosądowym uchwała o odwołaniu dyrektora szkoły nie reaktywuje „dyrektorskiego” statusu zatrudnienia na czas określony, przeto nauczycielowi, którego pozbawiono tej funkcji z naruszeniem z art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) przysługuje roszczenie za bezprawne lub nieuzasadnione odwołanie (art. 59 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), ale nie przysługuje roszczenie z tytułu gotowości do wykonywania funkcji dyrektora szkoły do końca okresu, której został skutecznie pozbawiony. Odwołany dyrektor szkoły nie może pozostawać w gotowości do pełnienia funkcji, której nie sprawował także dlatego, że została ona powierzona nowo wybranemu w procedurze konkursowej dyrektorowi szkoły. Powyższe oznaczało, że zasądzone na rzecz skarżącej roszczenie odszkodowawcze za jej odwołanie bez wypowiedzenia z tego terminowego zatrudnienia z naruszeniem art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty wyczerpało jej roszczenia związane z pozbawieniem jej funkcji dyrektora szkoły, choćby uchwała o jej odwołaniu została unieważniona w trybie administracyjnosądowym.

W konsekwencji Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 k.p.c.