



Sygn. akt I PK 77/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Dariusza K.
przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu
o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 3 listopada 2010 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 26 listopada 2009 r.,

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

Uzasadnienie

Powód Dariusz K. domagał się ustalenia, że łączy go ze stroną pozwaną Specjalnym Ośrodkiem Szkolno - Wychowawczym stosunek pracy także po 31 sierpnia 2006 r. oraz dopuszczenia go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2007 r., Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że 12 września 1989 r. powód uzyskał tytuł magistra pielęgniarstwa. W trakcie studiów powód uzyskał przygotowanie do pracy z dziećmi i młodzieżą zdrową a także autystyczną oraz upośledzoną umysłowo i fizycznie, jak również uzyskał uprawnienia pedagogiczne. Aktem mianowania z 5 czerwca 1992 r. powód został mianowany z dniem 1 września 1992 r. nauczycielem w Szkole Podstawowej Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym. Celem uzupełnienia wykształcenia powód podjął studia w Akademii Wychowania Fizycznego na kierunku rehabilitacja ruchowa, gdzie 13 lipca 1995 r. uzyskał tytuł magistra. W trakcie tych studiów powód uzyskał przygotowanie do pracy z dziećmi i młodzieżą zdrową, a także do rewalidacji dzieci i młodzieży autystycznej oraz dzieci i młodzieży upośledzonej fizycznie i umysłowo. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z 6 kwietnia 2000 r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego. W roku szkoleniowym 2005/2006 powód uczęszczał na kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki organizowany przez Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i zgodnie ze świadectwem jego ukończenia uzyskał kwalifikacje z zakresu oligofrenopedagogiki. Świadectwo to nie zostało anulowane. Pismem z 20 października 2006 r. pracodawca poinformował powoda, że ma on kwalifikacje do pracy z dziećmi i młodzieżą z upośledzeniem umysłowym. Później jednak, pismem z 12 lutego 2007 r. powiadomił go o wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa na podstawie art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.), powoływanej dalej jako „ustawa zmieniająca”. W uzasadnieniu pisma wskazano, że pozwana została poinformowana przez Kuratorium Oświaty, że świadectwa ukończenia kursu z zakresu oligofrenopedagogiki wydane przez

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w czerwcu 2006 r. zostały anulowane jako wydane niezgodnie z przepisami prawa.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione ze względu na brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia stosunku pracy, ponieważ powodowi służyło roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 264 § 2 k.p.). Poza tym, roszczenie o przywrócenie do pracy nie mogłoby zostać uwzględnione z uwagi na przekroczenie terminu z art. 264 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 23 września 2008 r., uchylił powyższy wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 27 stycznia 2009 r., Sąd Rejonowy uwzględnił w całości żądanie pozwu, ustalając, że powoda łączy ze stroną pozwaną stosunek pracy także po 31 sierpnia 2006 r. oraz nakazując stronie pozwanej dopuszczenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Sąd Rejonowy, związany zapatrywaniami prawnymi Sądu Okręgowego, uznał, że powodowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy oraz ustalenie istnienia stosunku pracy. Nie zostały bowiem spełnione przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej. Z tego względu strony nadal łączy stosunek pracy.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i wydał trafny wyrok. Wprawdzie Sąd Rejonowy nieprawidłowo oceniał kwalifikacje powoda na podstawie § 5 ust. 1 pkt 2 lit. b rozporządzenia Ministra Edukacji i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. 2002 Nr 155, poz. 1288 z późn. zm.), powoływanego dalej, jako „rozporządzenie z 2002 r.”, lecz naruszenie to nie miało wpływu na trafność rozstrzygnięcia. Paragraf 20 tego rozporządzenia stanowi bowiem, że nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia na podstawie mianowania, którzy spełnili wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania

stanowiska nauczyciela. Analogiczne przepisy znalazły się w poprzednich rozporządzeniach wydanych na podstawie art. 9 Karty nauczyciela. W myśl zaś mającego zastosowanie do powoda § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia (Dz.U. Nr 98, poz. 433 z późn. zm.), powoływanego dalej, jako „rozporządzenie z 1991 r.”, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach, szkołach i placówkach kształcenia i wychowania specjalnego ma, między innymi osoba, która legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych i przygotowaniem pedagogicznym na dowolnym kierunku, która ponadto ukończyła studia podyplomowe, uzupełniające lub inne prowadzone przez szkołę wyższą albo kurs prowadzony przez zakład kształcenia nauczycieli lub Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli - z zakresu pedagogiki specjalnej lub psychologii i specjalności zgodnej z typem placówki kształcenia i wychowania specjalnego. Powód ukończył studia wyższe magisterskie na kierunku pielęgniarstwo, podczas których uzyskał jednocześnie przygotowanie pedagogiczne - do pracy z dziećmi i z młodzieżą zdrową jak również autystyczną i upośledzoną umysłowo i fizycznie. Nadto powód ukończył kolejne studia wyższe dzienne magisterskie na Akademii Wychowania Fizycznego na kierunku rehabilitacja ruchowa, uzyskując tytuł magistra 13 lipca 1995 r. i uzyskując przygotowanie do pracy z dziećmi i młodzieżą zdrową a także do rewalidacji dzieci i młodzieży autystycznej oraz dzieci i młodzieży upośledzonej umysłowo i fizycznie. Tym samym powód spełnił kryteria określone w rozporządzeniu. Studia na Akademii Wychowania Fizycznego obejmowały bowiem w swym programie zarówno pedagogikę, psychologię, jak i przedmioty dające dostateczną wiedzę merytoryczną z zakresu nauczanego przez niego przedmiotu i prowadzonych zajęć. Powód w dniu 6 kwietnia 2000 r. spełniał zatem wymagania kwalifikacyjne rozporządzenia z dnia 10 października 1991 r. Z tego względu nie dotyczyła go regulacja z art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej i nie było podstaw do stwierdzenia, że jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Odnośnie do roszczeń powoda o dopuszczenie do pracy oraz ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Okręgowy podzielił ocenę prawną wyrażoną w wyroku Sądu Okręgowego z 23 września 2008

r., którą zresztą był związany (art. 386 § 6 k.p.c.). Sąd stwierdził, że Karta Nauczyciela nie reguluje roszczeń pracownika w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy. Z kolei na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy bądź o odszkodowanie. Jednakże przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku naruszenia przepisów oddziału 7 Kodeksu pracy przez pracodawcę i nie odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa określonego w odrębnych przepisach, gdy nie jest wymagane podjęcie przez pracodawcę jakichkolwiek czynności, a zatem nie może on w żaden sposób naruszyć przepisów o wygaśnięciu. Natomiast w przedmiotowej sprawie wygaśnięcie stosunku pracy nie zostało powiązane z żadną decyzją choćby o charakterze deklaratoryjnym, wydaną przez pracodawcę. Dlatego, jeśli nie doszło do zdarzenia określonego w art. 7 ust. 1 ustawy o zmianie Karty Nauczyciela, ponieważ nauczyciel ma wymagane kwalifikacje do pracy, to nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. Trwa on zatem nadal i w przypadku odmowy przez pracodawcę dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 37). Nie zasługuje tym samym na uwzględnienie zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 264 § 2 k.p., zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Sąd Okręgowy zaznaczył też, że Dariusz K. został poinformowany przez pracodawcę o wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2006 r. pismem z 12 lutego 2007 r., a do tej daty pozwana nie kwestionowała kwalifikacji i faktu zatrudniania. Gdyby więc nawet uznać, że powód był związany terminem określonym w art. 264 § 2 k.p., to, termin ten upłynąłby 14 września 2006 r., co prowadziłoby do absurda, że w momencie zakwestionowania przez pozwaną istnienia stosunku pracy, pozostawałby już w opóźnieniu do złożenia odwołania.

W skardze kasacyjnej strona pozwana, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

(1) art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p., a także art. 264 § 2 k.p., przez niezastosowanie tych przepisów na gruncie stanu faktycznego, w którym nauczyciel, dochodzi przed sądem pracy roszczeń zmierzających do zakwestionowania stwierdzonego przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy;

(2) § 20 rozporządzenia z 2002 r., przez błędną wykładnię i niewłaściwe stosowanie tego przepisu, polegające na błędnym przyjęciu, że zapisana w nim zasada zachowania kwalifikacji nabytych odnosi się do kwalifikacji wynikających z wcześniej obowiązujących przepisów, chociażby posiadanie tych kwalifikacji nie wynikało z treści aktu mianowania wydanego przed wejściem w życie rozporządzenia zawierającego opisywany przepis, podczas gdy jego właściwa wykładnia prowadzi do zachowania jako nadal uznawanych jedynie takich kwalifikacji, które wynikają z treści aktu mianowania wydanego przed wejściem w życie rozporządzenia z 2002 r., w oparciu o obowiązujące wówczas przepisy;

(3) § 4 ust. 1 pkt 1 i 2 i ust. 2 rozporządzenia z 1991 r., przez jego niewłaściwe stosowanie, polegające na dokonaniu na gruncie ustalonego w sprawie stanu faktycznego analizy jedynie fragmentów zawartości normatywnej poszczególnych jednostek redakcyjnych § 4 omawianego rozporządzenia, przy braku systematycznej analizy poszczególnych, odrębnych i wymienionych w oddzielnych jednostkach redakcyjnych katalogów przesłanek, które muszą zostać spełnione w celu przyjęcia, że dany nauczyciel ma kwalifikacje, o których stanowią omawiane przepisy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powód miał kwalifikacje do prowadzenia zajęć u strony pozwanej, przewidziane przez wymienione przepisy;

(4) art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej, polegające na niewłaściwym stosowaniu tego przepisu na gruncie stanu faktycznego tej sprawy, wyrażające się błędnym przyjęciem, że stosunek pracy powoda nie wygasł z dniem 31 sierpnia 2006 r.

Ponadto pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, tj. art. 189 k.p.c., przez błędne przyjęcie istnienia interesu prawnego po stronie pracownika, który domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy, dochodząc jednocześnie w tym samym procesie roszczenia o dopuszczenie do pracy, opartego na twierdzeniu faktycznym o istnieniu stosunku pracy. Skarżąca

wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona.

Na wstępie należy przypomnieć, że jakkolwiek Sąd Okręgowy był związany wcześniejszą oceną prawną tego Sądu, to związanie z art. 386 § 6 k.p.c. nie dotyczy Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN z: 6 kwietnia 1998 r., I CKN 595/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 211; 6 sierpnia 1998 r., I CKN 810/97, LEX nr 50748; z 11 stycznia 2001 r., I PKN 183/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 411; z 4 listopada 2004 r., I PK 548/03, OSNP 2005 nr 14, poz. 203 oraz uchwałę SN z dnia 29 marca 2006 r., II UZP 3/06, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 363).

Spór rozstrzygnięty wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wiąże się ze stosowaniem i wykładnią art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm. (powoływanej dalej jako „ustawa zmieniająca”). Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie tej ustawy z tym dniem uzyskują z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego i stają się nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania, z tym że z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania, którzy nie mają wymaganych kwalifikacji, stosunek pracy wygasa z dniem 31 sierpnia 2006 r., o ile wcześniej nauczyciele ci nie uzupełnią kwalifikacji lub nie zostanie z nimi rozwiązany stosunek pracy w odrębnym trybie. W przypadku nauczycieli, którzy do 31 grudnia 2006 r. nabyliby uprawnienia emerytalne, o których mowa w art. 88 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela, stosunek pracy wygasa z dniem 31 grudnia 2006 r. Przepis ten określił sytuację prawną nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, stanowiąc, że z mocy prawa uzyskali oni w dniu wejścia ustawy zmieniającej stopień nauczyciela mianowanego, a także stali się nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania w rozumieniu Karty Nauczyciela. Jednocześnie przepis ten w sposób szczególny rozstrzygnął sytuację nauczycieli, którzy byli zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, jednak nie mieli

wymaganych kwalifikacji. Uzyskali oni wprawdzie stopień nauczyciela mianowanego z mocy prawa, jednak w razie nieuzupełnienia kwalifikacji do 31 sierpnia 2006 r., ich stosunki pracy miały wygasnąć z tym dniem. Rozważane unormowanie przewidywało dwa możliwe momenty oceny kwalifikacji nauczyciela umożliwiających trwałą stabilizację zatrudnienia na podstawie mianowania i uzyskanie (zachowanie) stopnia nauczyciela mianowanego. Pierwszy następował w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, czyli 6 kwietnia 2000 r. (art. 18). Wszyscy nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania, którzy w tym dniu mieli wymagane kwalifikacje uzyskali, jak wyżej wskazano, z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego i stali się nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, przy ocenie kwalifikacji nauczyciela w chwili wejścia w życie art. 7 ust. 1 ustawy nowelizującej, przez pojęcie "wymagane kwalifikacje" należało rozumieć kwalifikacje określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia, Dz.U. Nr 98, poz. 433 z późn. zm., (powoływanego dalej, jako „rozporządzenie z 1991 r.”), z uwzględnieniem § 12 tego rozporządzenia (zob. wyroki SN z: 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853; 3 czerwca 2008 r., I PK 302/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 257). Natomiast podstawę prawną oceny, czy nauczyciel niespełniający wymagań kwalifikacyjnych w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej uzyskał je w okresie późniejszym do 31 sierpnia 2006 r., stanowiły przepisy określające kwalifikacje nauczycielskie w tym okresie. Stwierdzenie, czy nauczyciel uzupełnił tak rozumiane kwalifikacje następowało na dzień 31 sierpnia 2006 r. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest to, czy powód miał „wymagane kwalifikacje” w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, czyli 6 kwietnia 2000 r., a nie to, czy uzyskał je później. Powód nie twierdzi bowiem, że uzupełnił wymagane kwalifikacje po 6 kwietnia 2000 r., lecz że miał je już w tym dniu. Trafnie wobec tego Sąd Okręgowy badał posiadanie przez powoda kwalifikacji w świetle wymagań wynikających z rozporządzenia z 1991 r. Zasadny okazał się jednak postawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia § 4 ust. 1 pkt 1 i 2 i ust. 2 tego rozporządzenia. Według tego przepisu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w

przedszkolach, szkołach i placówkach kształcenia i wychowania specjalnego posiada osoba, która: 1) legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych na kierunku pedagogika o specjalności pedagogika specjalna lub na kierunku psychologia o specjalności nadającej kwalifikacje do pracy w określonym typie placówki kształcenia i wychowania specjalnego, 2) ma kwalifikacje do nauczania i prowadzenia zajęć w szkołach i placówkach wymienionych w § 2, 2a i 3, a ponadto ukończyła - nadające kwalifikacje do pracy w określonym typie placówki kształcenia i wychowania specjalnego - studia podyplomowe, uzupełniające lub inne prowadzone przez szkołę wyższą albo kurs prowadzony przez kolegium nauczycielskie, placówkę doskonalenia nauczycieli lub inną instytucję, osobę prawną lub fizyczną, które mogą prowadzić takie kursy zgodnie z przepisami w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (ust. 1). Ponadto, zgodnie z ust. 2 rozważanego unormowania, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach specjalnych, szkołach podstawowych specjalnych i innych placówkach kształcenia i wychowania specjalnego posiada również osoba, która ukończyła kolegium nauczycielskie o specjalności nadającej kwalifikacje do pracy w określonym typie placówki kształcenia i wychowania specjalnego. Sąd, stwierdzając że powód spełnił wymagania określone w przedstawionej regulacji prawnej nie wykazał, że miał on określone w niej kwalifikacje pedagogiczne. Co więcej, Sąd Okręgowy zastosował i poddał wykładni jedynie § 4 ust. 2 rozporządzenia z 1991 r., przypisując mu niepokrywającą się z jego właściwym brzmieniem treść, przytoczoną wyżej w sprawozdawczej części niniejszego uzasadnienia. Oznacza to, że Sąd Okręgowy nie zastosował żadnego z przepisów § 4 rozporządzenia do powoda, co samo w sobie usprawiedliwia rozpatrywany zarzut.

Nietrafny okazał się natomiast zarzut naruszenia § 20 rozporządzenia z 2002 r. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia na podstawie mianowania, którzy spełniali wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela. Zdaniem skarżącego właściwa wykładnia tego unormowania prowadzi do zachowania, jako nadal uznawanych, jedynie takich kwalifikacji, które wynikają z treści aktu mianowania wydanego przed wejściem w życie rozporządzenia z 2002 r., w oparciu o obowiązujące wówczas

przepisy. Dlatego powód nie spełnia tych wymagań, bo „akt mianowania powoda z dnia 6 kwietnia 2000 r., zalegający na karcie 65 akt osobowych powoda, wyraźnie przewiduje jedynie możliwość zatrudnienia powoda w placówkach dla dzieci z dysfunkcją ruchu, podczas gdy pozwana placówka przeznaczona jest dla dzieci upośledzonych umysłowo.” To zapatrywanie skarżącego jest błędne, ponieważ nie bierze pod uwagę, że pojęcie „mianowanie” w Karcie Nauczyciela od chwili wejścia w życie ustawy zmieniającej występuje w podwójnym znaczeniu: stopnia awansu zawodowego nauczycieli (art. 9a) i sposobu nawiązania stosunku pracy (art. 10). Nie ma wątpliwości, że § 20 rozporządzenia z 2002 r. odnosi się do mianowania jako sposobu nawiązania stosunku pracy, co jasno wynika z jego treści i celu. Natomiast akt mianowania z 6 kwietnia 2000 r. dotyczył nadania powodowi stopnia awansu zawodowego w konsekwencji, jak wtedy uznawał Prezydent Miasta, spełnienia przez niego warunków z art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej. Został zresztą zatytułowany: „Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela”. Z tego względu rozważany zarzut, jako wynikający z nierozróżniania wskazanych powyżej znaczeń pojęcia mianowania, okazał się nieuzasadniony.

Kolejną kwestią prawną związaną ze stosowaniem i wykładnią art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej, jest zagadnienie charakteru roszczeń przysługujących nauczycielowi kwestionującemu prawidłowość stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy nauczyciela wygaśł ze względu na brak wymaganych kwalifikacji w dniu 31 sierpnia 2006 r. Zdaniem powoda i Sądu Okręgowego pracownikowi przysługuje w tym przypadku roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, a art. 67 k.p. nie ma do sytuacji powoda zastosowania. W ocenie Sądu Okręgowego, przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadku naruszenia przepisów oddziału 7 Kodeksu pracy przez pracodawcę i nie odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa określonego w odrębnych przepisach, gdy nie jest wymagane podjęcie przez pracodawcę jakichkolwiek czynności, a zatem nie może on w żaden sposób naruszyć przepisów o wygaśnięciu. Pogląd ten jest nietrafny.

Zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Unormowanie

to dotyczy także naruszenia pozakodeksowych przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Wynika to wprost z art. 63 k.p., według którego umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Jest oczywiste, że takiego przede wszystkim stanu rzeczy dotyczy art. 67 k.p. W przypadku bowiem prawidłowego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy żadne roszczenia (w sensie materialnym) pracownikowi nie przysługują, jakkolwiek może on oczywiście wystąpić z powództwem opartym na twierdzeniu, że pracodawca naruszył stosowne przepisy. W rezultacie należy uznać, że do takiej właśnie sytuacji odnoszą się wskazane w tym przepisie skutki w postaci uprawnienia pracownika do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Przepis ten rozszerza więc obowiązującą w polskim prawie pracy podstawową zasadę, zgodnie z którą wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nie powoduje nieważności czynności pracodawcy, a pracownik może się chronić przed jej następstwami występując z odpowiednimi roszczeniami (powództwami) do pracodawcy, na sytuacje, w których pracodawca bezzasadnie odmawia zatrudniania pracownika (nie dopuszcza go do pracy) wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy. Wynika stąd, że również odmowa dalszego zatrudniania pracownika wynikająca z wadliwego stwierdzenia (uznania) przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy powoduje jego ustanie. W przeciwnym wypadku art. 67 k.p., określający konsekwencje naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy przez odesłanie do stosowania art. 56 – 61 k.p., byłyby bezprzedmiotowe.

Przyjęta wyżej wykładnia art. 67 k.p. ma oparcie w dominującym od dawna stanowisku Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki z: 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 376 i 20 marca 2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 193) i doktryny (zob. Mirosław Gersdorf, Skutki prawne naruszenia przez zakład pracy przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, Nowe Prawo 1978, nr 5; L. Florek, Komentarz do art. 67 kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX 2009, wyd. V). W szczególności w wyroku z dnia 13 lutego 1997 r., I

PKN 6/97 Sąd Najwyższy uznał, że zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Nawet więc gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń. Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. jest w takim przypadku bezzasadne choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności (nieistnienia) wygaśnięcia stosunku pracy. Podobnie, w powołanym wyżej wyroku z 20 marca 2008 r., II PK 211/07, Sąd Najwyższy uznał, że żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę (art. 477¹ k.p.c.). Odmiennego poglądu nie uzasadnia powołany przez Sąd Okręgowy wyrok z 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99. w którym Sąd Najwyższy uznał, że mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. W sprawie tej pracodawca bezprawnie nie dopuścił powódki do pracy w sytuacji, w której przepisy prawa nie przewidywały wygaśnięcia stosunku pracy. Nie miało więc miejsca naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, wobec czego cytowany pogląd odnosi się do sytuacji faktycznej i prawnej odmiennej od okoliczności niniejszej sprawy. Z tych względów zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. okazał się nieuzasadniony.

Nietrafny, jak już wskazano, jest także pogląd Sądu Okręgowego, że art. 67 k.p. nie odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy określonego w odrębnych przepisach, gdy nie jest wymagane podjęcie przez pracodawcę jakichkolwiek czynności, a zatem nie może on w żaden sposób naruszyć przepisów o wygaśnięciu. Nietrafność tego poglądu wynika już stąd, że jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lutego 2006 r. (I PK 140/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 61), przepisy Kodeksu pracy dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy (art. 63-67 k.p.) w ogóle nie przewidują czynności pracodawcy polegającej na

stwierdzaniu wygaśnięcia. A przecież niewątpliwie art. 67 k.p. odnosi się, między innymi do przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wymienionych w oddziale siódmym Działu drugiego Kodeksu pracy, w którym przepis ten został zamieszczony. Wynika stąd, że nakazane przez prawo formalne stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy nie stanowi koniecznej przesłanki stosowania art. 67 k.p. Przesłanką tą jest bowiem, jak wyżej stwierdzono, odmowa zatrudnienia pracownika wynikająca z błędnej oceny, że wygaśnięcie nastąpiło. W większości przypadków, w tym w sytuacji określonej w art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej, będącej przedmiotem niniejszej sprawy, pracodawca i tak musi stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy. W szczególności, dotyczy to sytuacji, w których wygaśnięcie stosunku pracy zależy od zachowania pracownika (np. nieusprawiedliwienie w ciągu 7 dni nieprzystąpienia do pracy przez nowo zatrudnionego nauczyciela – art. 16 Karty Nauczyciela) lub wymaga uzyskania przez pracodawcę odpowiednio udokumentowanych informacji (jak np. prawomocne skazanie nauczyciela na karę pozbawienia praw publicznych – art. 26 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). W tych przypadkach konieczność stwierdzenia wygaśnięcia występuje obiektywnie, niezależnie od tego, czy prawo wyraźnie je przewiduje (np. art. 26 Karty Nauczyciela), czy nie (np. art. 16 i 20 ust. 7 tej ustawy, art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej). Sformułowanie takiego wymagania w przepisie prawnym ma natomiast takie znaczenie, że odmowa dalszego zatrudniania pracownika bez wcześniejszego stwierdzenia, dokonanego z zachowaniem wymaganych przez prawo warunków, może być już z tego względu uznana za naruszenie przepisów o wygaśnięciu w rozumieniu art. 67 k.p., pomimo wystąpienia ustawowych przesłanek wygaśnięcia.

Powyższe uwagi w kwestii znaczenia stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy przez pracodawcę pozwalają na ustosunkowanie się do istotnego w niniejszej sprawie zagadnienia określenia początku biegu terminu dochodzenia roszczeń z art. 264 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Termin ten jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po jego upływie (por. uchwałę

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194, OSPiKA 1987, z. 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego). W cytowanych już wyrokach z 29 marca 1978 r., I PR 20/78 i z 2 lutego 2006 r., I PK 140/05 Sąd Najwyższy uznał, że termin ten biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że zakład pracy traktuje go jak pracownika, który porzucił pracę. Pogląd ten został wyrażony na gruncie szczególnej regulacji porzucenia pracy (dawny art. 64 i art. 65 k.p.) i obecnie wymaga ponownego rozważenia w szerszym kontekście, zwłaszcza że w niektórych innych orzeczeniach Sąd Najwyższy wiąże początek biegu rozpatrywanego terminu z samym wygaśnięciem stosunku pracy (zob. np. wyrok z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 607/99, OSNP 2001 nr 19, poz. 581; wyrok z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853). W szczególności, ze względu na stanowcze i jednoznaczne wskazanie w art. 264 § 2 k.p., że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę, nie wydaje się możliwe przyjęcie innego początku biegu tego terminu. Stosunek pracy wygasa z mocy prawa, co w pierwszej kolejności oznacza, że skutek w postaci jego ustania następuje z dniem wystąpienia przesłanek wymienionych w przepisach prawa. W razie faktycznego wystąpienia tych przesłanek, stwierdzenie ustania stosunku pracy ma charakter wyłącznie deklaratoryjny (wyrok z 2 lutego 2006 r., I PK 140/05). Termin z art. 264 § 2 k.p. biegnie w tym przypadku od powyżej określonego dnia wygaśnięcia. Jednakże jest oczywiste, że w razie potwierdzenia tego faktu przez pracodawcę po dacie ustania stosunku pracy, sąd powinien uwzględnić tę okoliczność przy ocenie zasadności wniosku pracownika o przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 k.p.). Gdy stwierdzenie wygaśnięcia wymaga oceny lub czynności sprawdzających pracodawcy, takie opóźnienie jest naturalne i powinno z reguły uzasadniać uwzględnienie wniosku, jeśli odwołanie do sądu zostało złożone w terminie 14 dni od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o stwierdzeniu przez pracodawcę ustania stosunku pracy.

Inaczej należy ocenić sytuację, w której pracodawca narusza, jak stanowi art. 67 k.p., przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy, błędnie uznając, że nastąpiło jego ustanie i odmawiając dalszego zatrudniania pracownika. W takim przypadku,

jak wcześniej wskazano, wygaśnięcie stosunku pracy następuje dopiero wskutek tej odmowy. Wobec tego zasadne jest przyjęcie, że początkiem biegu 14 dniowego terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest wówczas dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy.

W rezultacie uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p., a także art. 264 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie. Błędna okazała się również dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej, przez uznanie, że wymienione powyżej przepisy nie mają zastosowania do określenia skutków prawnych wygaśnięcia stosunku pracy uregulowanego w tym przepisie.

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.