



Sygn. akt I PK 268/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. K.
przeciwko Szkole Podstawowej [...] w K. [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 13 lipca 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 13 lipca 2017 r., w sprawie z powództwa I. K. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w K. [...], oddalił apelację powódki wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 20 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączył od dnia 1 września 2001 r. stosunek pracy z mianowania. Powódka wykonywała pracę nauczyciela. Od stycznia 2016 r.

I. K. nosiła się z zamiarem przejścia na emeryturę. W dniu 7 stycznia 2016 r. złożyła wniosek o emeryturę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Już z końcem 2015 r. nauczycielom uczącym u pozwanego wiadomo było, że w roku szkolnym 2016/2017 nastąpi zmniejszenie liczby uczniów i co za tym idzie zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Na początku kwietnia 2016 r. dyrektor szkoły poinformowała wstępnie nauczycieli, że w nowym roku szkolnym będą tylko dwie klasy pierwsze, zamiast czterech. Nadto, likwidacji miała ulec jedna z klas trzecich, co oznaczało zmniejszenie liczby oddziałów w szkole o trzy. W dniu 7 kwietnia 2016 r. powódka złożyła dyrektor szkoły pismo (datowane na 5 kwietnia), w którym poinformowała, że od dnia 1 września 2016 r. odchodzi na emeryturę. W związku z tym poprosiła o nieuwzględnianie jej w projekcie organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2016/2017. Zarządzeniem Nr [...] dyrektor szkoły ogłosiła posiedzenie Rady Pedagogicznej w dniu 27 kwietnia 2016 r. o godzinie 15.00, na którym miało dojść do przyjęcia projektu arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2016/2017. Z opisanym wyżej zarządzeniem zapoznali się nauczyciele, w tym powódka, co potwierdzili własnoręcznymi podpisami. W posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 27 kwietnia 2016 r. I. K. nie uczestniczyła. W tym czasie pracowała na świetlicy szkolnej. W trakcie obrad Rady Pedagogicznej przyszła do niej K. Ś., która na polecenie dyrektor miała ją zastąpić, tak aby powódka mogła wziąć udział w Radzie Pedagogicznej. Powódka oświadczyła wówczas K. Ś., że nie będzie brała udziału w obradach, albowiem idzie na emeryturę i przyszły rok szkolny już jej nie dotyczy. Kazała K. Ś. wrócić na Radę Pedagogiczną, stwierdzając, że jest ona osoba młodą i może się czegoś dowiedzieć. W dniu 10 maja 2016 r. Gmina K. - organ prowadzący szkołę - zatwierdziła projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017. Przewidywał on, że łączna liczba oddziałów szkolnych wynosi 19 (w roku szkolnym 2015/2016 było 21 oddziałów szkolnych), w tym na świetlicy 2,5 etatu, to jest 65 godzin, tak samo jak w roku szkolnym 2015/2016. Godziny te zostały podzielone w następujący sposób: E. S. - kierowniczka świetlicy 18/26 etatu, I. P. 7/26 etatu, M. K. 14/26 etatu, E. S. 10/26 etatu, W. K. 3/26 etatu, M. T. 6/26 etatu, K. T. 4/26 etatu oraz dyrektor szkoły 3/26 etatu. Pensum nauczyciela przedmiotu wynosi 18 godzin, nauczyciela na świetlicy 26 godzin.

W dniu 23 maja 2016 r. powódka złożyła dyrektor szkoły oświadczenie datowane na dzień 19 maja 2016 r., w którym stwierdziła, iż w oparciu o art. 84 k.c. i 88 k.c. uchyla się od skutków prawnych swojej informacji z dnia 5 kwietnia 2016 r. i cofa swoje pismo w przedmiocie przejścia na emeryturę. W uzasadnieniu wskazała, iż swoje pismo złożyła na prośbę dyrektor szkoły ponieważ dotychczasowe okoliczności dotyczące zmian organizacyjnych powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, wskazywały, że zostanie wobec niej zastosowany art. 20 Karty Nauczyciela. Podczas rozmowy z dyrektorem w dniu 18 maja 2016 r., której przedmiotem było nakazanie jej złożenia dodatkowego pisma o treści sformułowanej przez panią dyrektor, powódka nabrała wątpliwości, co do formy rozwiązania swojego stosunku pracy. Oświadczyła, że została wprowadzona w błąd, co do warunków swojego odejścia. Była skłonna odejść na emeryturę na dobrych warunkach, jednak wobec planów niezastosowania wobec niej art. 20 Karty Nauczyciela deklaruje wolę kontynuowania zatrudnienia. W odpowiedzi dyrektor wskazała, że przed sporządzeniem planu organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 informowała nauczycieli o proponowanych zmianach wobec likwidacji oddziałów szkolnych, przy czym stanowisko na świetlicy nie uległo likwidacji. Wskazała też, że liczba godzin na świetlicy nie ulegała zmianie i gdyby powódka nie złożyła oświadczenia woli o przejściu na emeryturę, to na emeryturę odejść by nie mogła, albowiem jej stanowisko na świetlicy nie uległo likwidacji.

W dniu 30 czerwca 2016 r. pozwana na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela rozwiązała z powódką stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r. stosownie do prośby z dnia 5 kwietnia 2016 r.

Kierując się ustalonym stanem faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie wykazała wprowadzenia w błąd (mimo, że na niej spoczywał ciężar dowodowy). Nawet z pisma o uchyleniu się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli o przejściu na emeryturę nie wynika, żeby została wprowadzona w błąd przez dyrektora pozwanej szkoły. Można z niego wywnioskować, że powódka, wiedząc o likwidacji części oddziałów w szkole, pozostawała w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, nie wynika natomiast, aby została celowo wprowadzona w błąd. Ma to znaczenie,

jeśli weźmie się pod uwagę, że powołanie się na błąd z art. 84 k.c. jest możliwe, gdy błąd został wywołany przez inną osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Takie okoliczności w sprawie nie zostały wykazane. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, powódka, jako osoba wykształcona, mająca wieloletni staż pracy w zawodzie nauczyciela powinna znać zapisy Karty Nauczyciela i mieć świadomość, że skoro jej etat nie ulega likwidacji, nie ma przesłanek do zastosowania wobec niej art. 20 Karty Nauczyciela. Takie niedochowanie należytej staranności nie może obciążać nikogo innego poza powódką.

Wnioski dowodowe składane przez pełnomocnika powódki o przesłuchanie w charakterze świadka B. P. były o tyle nieprzydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, że dotyczyły wyłącznie sytuacji świadka, skutkiem czego zostały przez Sąd oddalone.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy przywołał treść art. 23 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 i art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela. Wskazał, że powódka składając wniosek z dnia 5 kwietnia 2016 r. działała w myśl wskazanych przepisów, a pracodawca kierując się tym wnioskiem rozwiązał z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r.

Sąd odwoławczy uznał, że apelacja powódki nie jest trafna. Podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego i uznał je za własne. Sąd zauważył, że powódka domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej stosunku pracy i przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Żądanie powódki reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika, nie było w toku postępowania modyfikowane. Ma to znaczenie, gdyż w ocenie Sądu Okręgowego, zarówno przed datą złożenia pozwu, jak i później (w trakcie postępowania), powódka nie otrzymała od pozwanego pracodawcy żadnego wypowiedzenia stosunku pracy. Zatem nie mogła skutecznie się od niego odwołać, a tym samym Sąd nie mógł uwzględnić jej żądania o przywrócenia do pracy. Pismo wystosowane przez powódkę do pozwanej w dniu 7 kwietnia 2016 r., informujące, że z dniem 1 września 2016 r. odchodzi ona na emeryturę oraz zawierające prośbę o nieuwzględnienie jej w projekcie organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2016/2017, zostało potraktowane przez pozwanego pracodawcę jako oferta rozwiązania

stosunku pracy z powódką na mocy porozumienia stron, bowiem w tym samym dniu dyrektor pozwanej szkoły wyraziła na tę propozycję zgodę, odnotowując to na przedmiotowym piśmie.

W rezultacie, jak argumentował Sąd Okręgowy, pozwana w dniu 30 czerwca 2016 r., kierując się wnioskiem powódki, na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 88 Karty Nauczyciela rozwiązała z I. K. stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r. Sąd zastrzegł jednak, iż pozwany pracodawca wskazując podstawę rozwiązania stosunku pracy błędnie powołał się na art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, bowiem to art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest możliwe w każdym czasie, jeżeli strony stosunku pracy dojdą do porozumienia, co do terminu zakończenia stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, ale na wniosek złożony przez nauczyciela, umożliwia nauczycielowi przejście na emeryturę bez względu na wiek stosownie do art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, o co właśnie wnioskowała powódka pismem z dnia 5 kwietnia 2017 r. Na marginesie Sąd odwoławczy zauważył, że art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela dotyczy również rozwiązania stosunku pracy na wniosek nauczyciela, ale po uprzednim złożeniu przez niego wypowiedzenia.

Sąd odwoławczy dodał, że powódka kontestując rozwiązanie stosunku pracy dokonane w piśmie z dnia 30 czerwca 2016 r. (za porozumieniem stron) mogła (i powinna) wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy bądź o dopuszczenie do pracy. Jednak nie dokonała takiej zmiany powództwa w trybie 193 k.p.c., a Sąd z uwagi na treść art. 321 § 1 k.p.c., a także z uwagi na aktualne brzmienie art. 477¹ k.p.c. był związany tak sformułowanym roszczeniem. W rezultacie, Sąd Okręgowy konkludował, że nie mógł orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, do którego faktycznie nie doszło.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 187 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że żądanie powódki nie zostało dostatecznie określone oraz, że zachodzą przesłanki pozwalające na oddalenie powództwa z uwagi na

jego przedwcześnie złożenie i równie bezpodstawne przyjęcie, że sąd znajduje się w sytuacji w której miałby orzekać co do przedmiotu nieobjętego żądaniem;

- art. 233 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i dokonanie ustaleń faktycznych w sprawie w sposób niezgodny z zebrany materiałem dowodowym;

- art. 227 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka B. P., w sytuacji w której zeznania tego świadka mają istotne znaczenie dla oceny wiarygodności twierdzeń powódki i twierdzeń dyrektor szkoły oraz rozstrzygnięcia doniosłej dla sprawy okoliczności, to jest tego, czy nauczyciele w szkole byli oszukiwani przez dyrektorkę w zakresie trybu rozwiązania stosunków pracy;

- art. 227 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie innych wniosków zgłoszonych w apelacji, a zmierzających do wykazania powiązań dyrektor szkoły z jej bratanicą zatrudnioną w tej samej szkole oraz działań dyrektorki szkoły zmierzających do utrzymania zatrudnienia w tejże szkole swojej bratanicy nawet kosztem oszukania innych osób;

- art. 20 Karty Nauczyciela poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie tego przepisu jako podstawy rozwiązania z powódką stosunku pracy, a nadto - brak uwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji wykładni prawa dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, która to wykładnia dokonana została na tle analogicznego stanu faktycznego i winna stanowić znaczącą wskazówkę do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy;

- art. 65 k.c., poprzez jego niezastosowanie i interpretację złożonego w dniu 7 kwietnia 2016 r. oświadczenia woli na niekorzyść powódki, w sytuacji, w której intencją powódki związaną ze złożeniem tego oświadczenia (zresztą na wyraźne polecenie dyrektor) nie było rozwiązanie stosunku pracy lecz jedynie zasygnalizowanie dyrektor szkoły na piśmie, że jest gotowa do podjęcia rozmów na temat odejścia ze szkoły i warunków takiego odejścia oraz sporządzenia i podpisania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy, zaś do samego zaistnienia rozwiązania stosunku pracy konieczne byłoby złożenie odrębnego oświadczenia dotyczącego wyrażenia woli rozwiązania stosunku pracy, o które to zresztą została

w późniejszym terminie poproszona przez dyrektor szkoły, co dodatkowo potwierdza argumentację strony powodowej w tym względzie;

- art. 84, 86 i 88 k.c. poprzez niezastosowanie przepisów prawa materialnego dotyczących wad oświadczeń woli w sytuacji, w której oświadczenie woli złożone przez powódkę o zamiarze odejścia na emeryturę było obarczone wadą i powódka cofnęła swoje oświadczenie w wymagany przez prawo sposób.

Z uwagi na zgłoszone podstawy, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty (zmianę zaskarżonego wyroku na korzyść powódki poprzez wydanie rozstrzygnięcia umożliwiającego wykonywanie jej zatrudnienia w szkole podstawowej, względnie orzeczenie o art. 20 Karty Nauczyciela jako podstawie rozwiązania stosunku pracy); ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

W rozpoznawanej sprawie dwie okoliczności mają znaczenie. Pierwszą jest to, że powódka w pozwie z dnia 9 czerwca 2016 r. żądała uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i przywrócenia jej do pracy w charakterze nauczyciela świetlicy. Oznacza to, tylko w tym zakresie Sądy mogły wyrokować (wymóg z art. 321 § 1 k.p.c.). Druga polega na spostrzeżeniu, że zakończenie zatrudnienia było dyktowane dwiema czynnościami, to jest pismem powódki z dnia 5 kwietnia 2016 r. (o przejściu na emeryturę) i pismem pracodawcy z dnia 30 czerwca 2016 r. (o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela).

Zestawienie powyższych dwóch elementów zmusza do udzielenia odpowiedzi na kilka zasadniczych pytań. Po pierwsze, czy doszło do zakończenia stosunku pracy, a jeśli tak to w jakim trybie, po drugie, czy od rozwiązania stosunku pracy pracownik może się odwołać do sądu, po trzecie, czy właściwym roszczeniem jest domaganie się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy). Dopiero po odpowiedzeniu na te pytania można

zastanowić się nad znaczeniem oświadczenia powódki o uchyleniu się od skutków czynności prawnej, a także, czy działanie to chronione jest prawem.

Rozważania można rozpocząć od ogólnego stwierdzenia, że Karta Nauczyciela w autonomiczny sposób względem Kodeksu pracy uregulowała kwestię ustania stosunku pracy. Znaczy to tyle, że posiłkowanie się rozwiązaniami przewidzianymi dla umowy o pracę może mieć miejsce wówczas, gdy dany aspekt nie został określony (argument z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Z przepisu art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela jednoznacznie wynika, że likwidacja całkowita lub częściowa szkoły może być podstawą do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, przy czym nie ma wątpliwości, że sprawcą tego rozwiązania jest dyrektor szkoły, a stosunek pracy kończy się po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (co wynika z art. 20 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela). Analiza wspomnianych przepisów nie pozostawia wątpliwości, że chodzi w tym wypadku o rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ustawodawca przewidział jednak inne sposoby rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. W art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela posłużono się pojęciem „stosunek pracy ulega rozwiązaniu”. Prawodawca wprost nie wyjaśnił czy termin ten należy wiązać ze skutkiem samoistnym (według tej koncepcji rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z mocy prawa po ziszczeniu się warunków opisanych w art. 23 ust. 1 pkt 1-3 i 5-6 Karty Nauczyciela), czy też dla rozwiązania stosunku pracy niezbędne jest dokonanie jednostronnej lub dwustronnej czynności prawnej. W tym miejscu trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy ulega rozwiązaniu „na wniosek nauczyciela”. Wskazana procedura nie ma odpowiednika w Kodeksie pracy. W przepisie tym doprecyzowano jednak, że rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia. W rezultacie, należy przyjąć, że ta podstawa zakończenia zobowiązania może być porównywana do kodeksowego wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę. W przepisie art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela dodano, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również na mocy porozumienia stron. Nie ma

wątpliwości, że w tym wypadku odpowiednikiem tej czynności jest art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Wskazane przypadki rozwiązania stosunku pracy zostały enumeratywnie wymienione. Oznacza to, że tylko w określonych przez nie granicach dochodzi do zakończenia zatrudnienia (przy uwzględnieniu, że stosunek pracy może wygasnąć, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca). Zatem w odniesieniu do tych wzorców normatywnych należało odnieść poczynione ustalenia faktyczne.

Pismo powódki z dnia 5 kwietnia 2016 r. można kwalifikować jako element porozumienia stron z art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela albo jako jej „wniosek” z art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, skutkujący wypowiedzeniem przez pracownika stosunku pracy.

W tym miejscu należy przypomnieć, że powódka domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy albo przywrócenia do pracy. Roszczenia tego rodzaju nie zostały przewidziane w Karcie Nauczyciela, a to oznacza, że przez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że prawo do tego rodzaju roszczeń mają tylko pracownicy broniący się przed czynnością dokonaną przez pracodawcę, co jasno wynika z art. 44 k.p. i z tytułu oddziału 4, rozdziału II, działu drugiego Kodeksu pracy (zatytułowanego: uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę). Kodeks pracy nie przewiduje też odwołania od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a tym bardziej dochodzenia w takim wypadku przywrócenia do pracy i co zrozumiałe uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W sytuacji, gdy między stronami jest sporne, czy doszło do zakończenia zobowiązania za obopólną zgodą (na przykład w razie uchylenia się pracownika od skutków swojego oświadczenia woli), w grę wchodzi roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (w rozpoznawanej sprawie żądanie to nie zostało jednak zgłoszone).

Sumą tych rozważań jest konkluzja, że bez względu na to, czy pismo z dnia 5 kwietnia 2016 r. traktować jako wypowiedzenie stosunku pracy dokonane przez powódkę, czy też jako oświadczenie prowadzące do rozwiązania więzi prawnej za porozumieniem stron, to i tak pracownica nie może skutecznie dochodzić uznania

za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, czy też przywrócenia do pracy. Nie wpływa na tę kwalifikację to, czy w dniu 23 maja 2016 r. powódka uchyliła się od skutków swojego oświadczenia woli z dnia 5 kwietnia 2016 r. Odpowiedź negatywna oznaczałaby, że stosunek pracy trwa, a zatem tym bardziej zgłoszone przez pracownicę roszczenia są bezprzedmiotowe.

Drugą czynnością mającą znaczenie w sprawie jest pismo pracodawcy z dnia 30 czerwca 2016 r. Pozwana stwierdziła w nim, że działając na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela rozwiązała z powódką stosunek pracy z dniem 31 stycznia 2016 r. stosowanie do prośby z dnia 5 kwietnia 2016 r. Czynność tę można rozumieć dwojako. Po pierwsze, że stanowi ono jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, wydane w trybie nie przewidzianym w Karcie Nauczyciela. Po drugie, że należy je traktować jako potwierdzenie przez zatrudniającego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem pracownika („na prośbę nauczyciela”). W tym ostatnim przypadku czynność ta w istocie ma charakter wyłącznie informacyjny. Potwierdza tylko zaistniały stan rzeczy i wiedzę oraz wyobrażenie o nim pracodawcy. Nad wątkiem tym nie zastanawiał się Sąd Okręgowy, ale także nie poruszyła go powódka w postawach skargi kasacyjnej. W tych okolicznościach, z uwagi a ograniczenia z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy zwolniony jest od rozważenia tej kwestii. Mimo to trzeba stwierdzić, że pierwsza opcja interpretacyjna trudna jest do zaakceptowania. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że pracodawca wyraźnie zaznaczył podstawę prawną, która mu przyświecała. W tym stanie rzeczy, zważywszy na wytyczne z art. 65 § 1 k.c., nieprawdopodobne jest, że pracodawca kierował się zamiarem wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W każdym razie nie sposób uznać, że dokonał tego w trybie i z uwagi na przesłanki zawarte w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Znając zaprezentowane wnioski staje się zrozumiałe, że podstawy skargi kasacyjnej są chybione. Na początek ogólna uwaga. Przytaczając je w myśl art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. strona ma obowiązek przywołać przepis, z którym wiąże naruszenie. Powinność ta nie zostaje zrealizowana przez wskazanie tylko numeru artykułu, jeśli został on podzielony na jednostki redakcyjne. Sąd Najwyższy nie ma

obowiązku domyślać się, o którą część przepisu skarżącej chodzi. Oznacza to, że Sąd Najwyższy mógł większość zarzutów nie rozpoznać merytorycznie.

Przechodząc do szczegółów, wypada rozpocząć od zarzutu opartego na art. 187 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c. Nie jest prawdą, że Sąd odwoławczy miał problem z jednoznacznym określeniem żądania pozwu. Z jego stanowiska jednoznacznie wynika, że rozpoznał on żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy (przywrócenia do pracy). W tym kontekście trzeba zasygnalizować, że również autor skargi kasacyjnej, formułując wnioski, domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i „wydania rozstrzygnięcia umożliwiającego wykonywanie jej dalszego zatrudnienia w szkole podstawowej, względnie orzeczenie o art. 20 Karty Nauczyciela jako podstawie z powodu której rozwiązano zatrudnienie”. Z art. 187 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. oraz art. 477¹ k.p.c. nie da się wyinterpretować, że obowiązkiem Sądu jest rozpoznanie każdego z możliwych roszczeń, które mogą wynikać ze stanu faktycznego. Adresatem art. 187 k.p.c. nie jest sąd, ale strona, która zgodnie z jego § 1 pkt 1 k.p.c. winna „dokładnie określić żądanie”. Znaczy to tyle, że Sąd nie mógł temu przepisowi uchybić. Sąd Okręgowy nie orzekał ponad żądanie oraz w przedmiocie nie objętym pozwem. Nie doszło zatem do obrazy art. 321 § 1 k.p.c. Przepis ten nie reguluje przypadków, gdy sąd nie orzeka o wszystkich żądaniach pozwu. Kwestią tą zajmuje się art. 351 § 1 k.p.c., którego skarżąca nie przywołuje. Również powołanie się na art. 477¹ k.p.c. nie jest trafne. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia (przywrócenia do pracy) nie jest alternatywne względem żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.

Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zasady te wyjaśniają, że obojętny dla wyniku sprawy jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych niezgodnie z zebrany materiał dowodowy.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem odwoławczym skierowanym przeciwko orzeczeniu sądu drugiej instancji, dlatego skuteczną podstawą nie mogą

stać się zarzuty dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji. Oznacza to, że oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka B. P. nie jest nośne. Poza tym art. 227 k.p.c. nie zajmuje się uwzględnianiem lub oddalaniem wniosków dowodowych. Reguluje tę kwestię art. 217 § 2 i 3 k.p.c., a w postępowaniu odwoławczym art. 381 k.p.c. Przepisów tych jednak również skarżąca nie wskazuje, co stosowanie do art. 389¹³ § 1 k.p.c. nie daje Sądowi Najwyższemu sposobności do wypowiedzi. Z tych samych względów drugi zarzut odwołujący się do art. 227 k.p.c. należało uznać za bezzasadny.

Była już o tym mowa, że w sprawie nie miał zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela. Aby doszło do rozwiązania stosunku pracy z art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, pracodawca musiałby złożyć oświadczenie woli w tym trybie. Okoliczności faktyczne uznane w sprawie za miarodajne nie dają żadnych podstaw do uznania, że tak się stało. Zatem Sąd odwoławczy nie miał podstaw do stosowania tego przepisu. Powołanie się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. nie przekonuje, co staje się jasne, jeśli uwzględni się, że w sprawie tej stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę w ramach art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Opis zarzutu opartego na art. 65 k.c. jest z kolei wewnątrznie niespójny. Z jednej strony powódka twierdzi, że doszło do niezastosowania tego przepisu, z drugiej, wytyka Sądowi, że zinterpretował oświadczenie woli na jej niekorzyść. Nie można jednocześnie dokonać i nie dokonać wykładni oświadczenia woli. Pomijając ten defekt, w ramach omawianej podstawy skarżąca chce wykazać, że jej pismo z dnia 5 kwietnia 2016 r. nie stanowiło wypowiedzenia stosunku pracy, a jedynie zasygnalizowało gotowości podjęcia rozmów na temat odejścia z pracy. Odpowiadając na takie ujęcie problemu, w pierwszej kolejności trzeba ponownie przypomnieć, że w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez sąd drugiej instancji. Treść czynności przedsiębranej przez jedną ze stron należy do sfery faktów, a nie sfery prawa. Niezależnie od tego, znów należy powrócić do wcześniej omawianego wątku. Sąd odwoławczy nie orzekał o ustaleniu istnienia stosunku pracy, a zatem i skarga kasacyjna nie może dotyczyć tego aspektu. Zakładając nawet, że powódka nie wypowiedziała stosunku pracy w trybie art. 32 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, a

także nie doszło do jego rozwiązania za porozumieniem stron z art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela, należałoby uznać, że pracownicza więź prawna trwa nadal. Skoro tak, to wyrok Sądu Okręgowego odnoszący się do wypowiedzenia stosunku pracy (przywrócenia do pracy) jest trafny, a to czy doszło do uchybienia art. 65 § 1 lub § 2 k.c. nie może zmienić tej oceny. Z identycznych przyczyn nie zasługuje na uwzględnienie podstawa skargi nawiązująca do art. 84, 86 i 88 k.c.

Mając na uwadze przedstawione rozważania, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.