



Sygn. akt I PK 259/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa R. T.
przeciwko Zespołowi Szkół Technicznych i Ogólnokształcących [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 27 kwietnia 2016 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w punktach I., II. i IV., oddala apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 21 października 2015 r., i zasądza od powódki R. T. na rzecz strony pozwanej Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących [...] kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym oraz

kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem zwrotu poniesionych kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...], wyrokiem z 21 października 2015 r., oddalił powództwo R.T. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania dokonanego przez pozwanego pracodawcę Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących [...], a po upływie okresu wypowiedzenia – o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka R.T. była zatrudniona w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących [...] od 1 września 2003 r. na podstawie umowy o pracę, a od 2009 r. na podstawie mianowania. Powódka zajmowała stanowisko doradcy zawodowego i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.575,35 zł miesięcznie. Powódka była jedynym doradcą zawodowym zatrudnionym u pozwanego pracodawcy. W roku szkolnym 2015/16 strona pozwana dokonała zmian organizacyjnych, w ramach których uległo likwidacji stanowisko doradcy zawodowego.

W dniu 5 maja 2015 r. pracodawca poinformował Związek Nauczycielstwa Polskiego o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania. Od 24 kwietnia do 31 maja 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, na 1 czerwca 2015 r. wniosła o udzielenie jej dnia opieki nad dzieckiem.

W dniu 2 czerwca 2015 r. powódce wręczono pismo rozwiązujące stosunek pracy z zachowaniem skróconego do dwóch miesięcy okresu wypowiedzenia. Powódka została poinformowana, że za pozostałą część okresu wypowiedzenia otrzyma odszkodowanie. W uzasadnieniu wypowiedzenia podano, że jego przyczyną są zmiany organizacyjne, polegające na likwidacji stanowiska doradcy zawodowego, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w szkole.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu, ponieważ wypowiedzenie zostało uzasadnione likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy i

rzeczywiście wystąpiła przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Wypowiedzenie stosunku pracy było zgodne z przepisami, w szczególności z art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z końcem roku szkolnego. Ponieważ powódce skrócono okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy, za pozostałą część okresu wypowiedzenia otrzymała odszkodowanie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, gdyby nawet przyjąć, że strona pozwana naruszyła art. 20 Karty Nauczyciela, to powódce nie przysługują roszczenia z art. 45 k.p., a jedynie roszczenie z art. 49 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 68 z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros OSP 2011 nr 12, poz. 130). Jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zachowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, stosunek pracy nauczyciela rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i za ten okres nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 49 k.p., nie przysługują mu natomiast roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Z powyższego wynika, w ocenie Sądu Rejonowego, że powódce nie przysługiwały roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Tym samym należało powództwo oddalić.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przez Sąd Rejonowy prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 20 ust. 5 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że rozwiązanie stosunku pracy było niezgodne z prawem, ponieważ powinno być nastąpić do 31 maja 2015 r. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem następuje bowiem z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu było, zdaniem powódki, spóźnione. Dosłowne brzmienie przepisu pozwalającego na skrócenie okresu wypowiedzenia dowodzi, że skróceniu ulega okres po dokonaniu wypowiedzenia, a więc czas między oświadczeniem pracodawcy (w przypadku nauczycieli najpóźniej 31 maja) a rozwiązaniem stosunku pracy. Zastosowanie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela nie

oznacza, że przestaje obowiązywać zasada określona w art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy, wyrokiem z 27 kwietnia 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących [...] na rzecz powódki R.T. kwotę 10.726,05 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, w pozostałym zakresie oddalił apelację powódki oraz orzekł o kosztach procesu za pierwszą i drugą instancję.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, lecz zakwestionował wnioski prawne wywiedzione na ich podstawie. Zdaniem Sądu odwoławczego, nieuprawnione było stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wypowiedzenie stosunku pracy powódce było zgodne z przepisami obowiązującymi w tym zakresie, a w szczególności z art. 20 Karty Nauczyciela.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że 2 czerwca 2015 r. powódce wręczono pismo rozwiązujące stosunek pracy z zachowaniem skróconego do dwóch miesięcy okresu wypowiedzenia. Powódka została poinformowana, że za pozostałą część okresu wypowiedzenia otrzyma odszkodowanie.

Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Zgodnie z art. 20 ust. 5, okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym że w takim przypadku nauczycielowi należy wypłacić odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia. Z przytoczonej regulacji wynika, w ocenie Sądu Okręgowego, że skrócenie okresu wypowiedzenia następuje dopiero po wręczeniu nauczycielowi oświadczenia o wypowiedzeniu, co powinno nastąpić w terminie wynikającym z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Z przepisów nie wynika, że można skrócić okres wypowiedzenia przez późniejsze złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca jest więc zobowiązany do wręczenia wypowiedzenia do 31 maja danego roku, a następnie może skrócić okres wypowiedzenia.

Oznacza to, zdaniem Sądu Okręgowego, że pracodawca był zobowiązany

na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela do wręczenia powódce wypowiedzenia do 31 maja 2015 r., a następnie mógł zgodnie z art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela skrócić okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy. Skoro powódka otrzymała wypowiedzenie 2 czerwca 2015 r., to niewątpliwie pracodawca uczynił to z naruszeniem art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Powołanie przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09 (LEX nr 551011), było nietrafne, ponieważ wyrok ten dotyczył odmiennego stanu faktycznego.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 47¹ k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia. Prawo do odszkodowania nie jest w tym przypadku uwarunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody.

Zdaniem Sądu Okręgowego, do rozwiązania stosunku pracy powódki doszło z naruszeniem prawa, przy czym naruszenie to nie polegało na zastosowaniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, lecz na złożeniu oświadczenia woli pracodawcy po upływie ustawowego terminu, do którego w danym roku szkolnym może być złożone, w tym przypadku po 31 maja 2015 r.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uwzględnienia dalej idącego roszczenia, o przywrócenie powódki do pracy, ponieważ, jak ustalił Sąd Rejonowy, nastąpiła likwidacja stanowiska doradcy zawodowego w pozwanym Zespole Szkół, co było uzasadnioną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w zakresie, w jakim w wyniku uwzględnienia apelacji powódki zasądzono na jej rzecz odszkodowanie, oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Jako podstawy kasacyjne wskazano naruszenie prawa materialnego: 1) art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię dokonaną przez Sąd Okręgowy i przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest możliwe po 31 maja, podczas gdy Sąd Najwyższy w wyroku z 22 marca 2016 r., II PK 51/15 (LEX nr 2051030), orzekł, że dopuszczalne i zgodne z prawem jest wręczenie nauczycielowi wypowiedzenia stosunku pracy po 31 maja danego roku i

jednoczesne złożenie oświadczenia o skróceniu okresu wypowiedzenia – z tym zastrzeżeniem, że okres wypowiedzenia powinien być skrócony tak, aby stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 sierpnia, to jest końcem roku szkolnego; 2) art. 20 ust. 5 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca zobowiązany był do wręczenia powódce wypowiedzenia do 31 maja 2015 r., a dopiero następnie mógł skrócić okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy; 3) art. 47¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 10.726,05 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy w sprawie nie występowały okoliczności z art. 45 k.p.

W związku z powyższymi zarzutami strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części (tj. co do punktów I., II. i IV.) oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych, a także zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona skarżąca powołała się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., II PK 51/15 (LEX nr 2051030), w niemal identycznym stanie faktycznym, a sprowadzający się do tezy, że warunkiem skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 5 nie jest wręczenie nauczycielowi wypowiedzenia najpóźniej z dniem 31 maja danego roku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, ponieważ Sąd Okręgowy błędnie zinterpretował art. 20 ust. 3 w powiązaniu z art. 20 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 1189).

Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 (czyli przyczyn organizacyjnych) następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem art. 20 ust. 4 (który nie ma zastosowania w rozpoznawanej sprawie). Jednocześnie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, że okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego; okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie kontrowersyjna była relacja między tymi dwoma przepisami. Sąd Okręgowy, akceptując punkt widzenia przedstawiony przez powódkę w jej apelacji, przyjął, że wypowiedzenie może zostać złożone najpóźniej do końca maja i tylko w takim przypadku może dojść następnie do skrócenia okresu wypowiedzenia. W przeciwnym razie dochodzi do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy, co uzasadnia jego roszczenie o odszkodowanie. Założenie to nie jest uprawnione. Sąd Okręgowy błędnie uznał, że najpierw powinno nastąpić wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy w terminie wynikającym z art. 20 ust. 3 (czyli najpóźniej do 31 maja danego roku), tak aby trzymiesięczny okres wypowiedzenia mógł wypaść na koniec roku szkolnego (czyli na 31 sierpnia danego roku), a dopiero później, po spełnieniu tego wstępnego warunku, może nastąpić skrócenie okresu dokonanego wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 5.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną sprawę podziela pogląd przedstawiony już wcześniej w wyroku z 22 marca 2016 r., II PK 51/15 (LEX nr 2051030), zgodnie z którym możliwe jest dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi w czerwcu i skrócenie okresu wypowiedzenia do dwóch miesięcy, tak aby zakończenie nauczycielskiego stosunku pracy przypadało na koniec sierpnia, czyli na koniec roku szkolnego.

W przywołanym wyroku w sprawie II PK 51/15 Sąd Najwyższy stwierdził, że między art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela nie zachodzi jakakolwiek kolizja. Według Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną sprawę nie można

również przyjąć, że art. 20 ust. 3 stanowi normę nadrzędną w stosunku do art. 20 ust. 5 w tym znaczeniu, że skrócenie okresu wypowiedzenia na jego podstawie jest możliwe tylko i wyłącznie w przypadku dokonanego wcześniej wypowiedzenia spełniającego warunki określone w art. 20 ust. 3. Należy zauważyć, że skrócenie okresu wypowiedzenia powinno nastąpić w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu, nie jest zatem tak, że najpierw pracodawca dokonuje wypowiedzenia (na podstawie art. 20 ust. 3, najpóźniej 31 maja), a następnie - po dokonaniu już wypowiedzenia - skraca okres jego trwania (na podstawie art. 20 ust. 5). Takie rozumienie omawianych przepisów zaprzeczałoby *rationis legis* art. 20 ust. 5. Nie ma żadnych racjonalnych powodów, aby już po dokonaniu najpóźniej 31 maja wypowiedzeniu skracać jego okres do jednego albo dwóch miesięcy, tak aby rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy nastąpiło na koniec czerwca albo koniec lipca. Jest odwrotnie. Rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy na koniec roku szkolnego (czyli na 31 sierpnia) jest punktem odniesienia. Okres wypowiedzenia może ulec skróceniu wtedy, gdy do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dochodzi – z różnych przyczyn – później niż 31 maja. Skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala na rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela na koniec roku szkolnego, tak aby nowy rok szkolny szkoła rozpoczynała z jednoznacznie ukształtowaną personalnie kadrą nauczycieli. Z całą pewnością z łącznie odczytanych art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela nie wynika zakaz dokonania wypowiedzenia po 31 maja, przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia, tak aby rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela przypadło na koniec roku szkolnego.

Przepis art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, pozwalający na skrócenie okresu wypowiedzenia nawet do jednego miesiąca, nie narusza reguły, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego. Skoro okres wypowiedzenia może być skrócony, to wypowiedzenie nie musi zostać dokonane najpóźniej do 31 maja, gdyż wystarczy, że nauczyciel przed końcem roku szkolnego (31 sierpnia) będzie miał zapewniony dopuszczalny ustawą okres wypowiedzenia, w tym przypadku skrócony okres wypowiedzenia. Za skrócenie okresu wypowiedzenia otrzymuje jednak należną rekompensatę (odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w

wysokości wynagrodzenia). Oznacza to, że przy przewidzianym przez ustawę skróceniu okresu wypowiedzenia oświadczenie wypowiedzające zatrudnienie może być złożone w czerwcu.

Karta Nauczyciela została zmieniona w tym zakresie ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 87, poz. 396). Wprowadzono wówczas nowy art. 20 ust. 5, zgodnie z którym okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Uprzednio obowiązujący, wyłącznie trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 20 ust. 3), wymagał dokonania nauczycielowi wypowiedzenia najpóźniej do końca maja i była to norma zbyt sztywna i nieracjonalna. Nie było możliwe zmniejszenie zatrudnienia na koniec roku szkolnego (z początkiem nowego roku szkolnego), gdy np. nauczyciel, któremu dyrektor szkoły zamierzał wypowiedzieć stosunek pracy, korzystał z czasowej ochrony zatrudnienia w przypadku usprawiedliwionej nieobecności (art. 41 k.p.). Wprowadzona zmiana jest podobna do regulacji istniejącej wcześniej w powszechnym prawie pracy (art. 36¹ § 1 k.p.) i w tym znaczeniu nie jest niczym nowym w systemie prawa.

W wyroku z 22 marca 2016 r., II PK 51/15, Sąd Najwyższy odniósł się także do wcześniejszego poglądu wyrażonego w wyroku z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, i stwierdził, że należy odróżnić niewłaściwy okres wypowiedzenia z art. 49 k.p. i skrócony okres wypowiedzenia z art. 36¹ § 1 k.p. W sytuacji opisanej w art. 49 k.p. umowa o pracę z mocy prawa rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia. Wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Nie jest to jednak sytuacja, która wystąpiła w rozpoznawanej sprawie.

Jak słusznie podniesiono w piśmiennictwie (por. W. Jędrychowska-Jaros, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSP 2011 nr 12, poz. 130), termin zakończenia stosunku pracy nauczyciela musi przypadać na koniec roku szkolnego (31 sierpnia). W razie zastosowania art. 49 k.p. wobec nauczyciela, któremu dyrektor szkoły wypowiedział stosunek pracy po 31 maja, upływ wymaganego okresu wypowiedzenia przypadałby dopiero na koniec

kolejnego roku szkolnego. Na skuteczne rozwiązanie zatrudnienia nauczyciel i dyrektor szkoły byłoby zmuszeni oczekiwać więc przez ponad rok. W przypadku błędnego oznaczenia terminu zakończenia stosunku pracy okres wypowiedzenia (złożonego przed 31 maja) również ulegałby wydłużeniu, niekiedy o czas znacznie przekraczający trzy miesiące. Zastosowanie do stosunku pracy nauczyciela art. 49 k.p. oznaczałoby zatem konieczność kontynuowania jego zatrudnienia przez tak znaczny czas (do końca kolejnego roku szkolnego) nawet w sytuacji, gdyby ze względów organizacyjnych nie było takiej możliwości lub gdyby ujawniły się przyczyny prowadzące obligatoryjnie do rozwiązania stosunku pracy i uniemożliwiające nauczycielowi świadczenie pracy. Kontynuacja zatrudnienia byłaby niekorzystna dla interesów pracodawcy (ze względów organizacyjnych), a mogłaby być też niekorzystna dla nauczyciela, jeżeli stosunek pracy trwałby przez tak znaczny okres „wbrew jego woli”. Enumeratywne wyliczenie w pragmatyce nauczycielskiej przyczyn prowadzących do rozwiązania stosunku pracy zapewnia wprawdzie nauczycielom stabilizację zatrudnienia, ale ich wyczerpujący katalog uwzględnia również funkcje szkoły i związaną z tymi funkcjami prawidłową organizację nauczania. Konieczność zatrudnienia nauczyciela przez ponad rok lub przez czas znacznie przekraczający okres wypowiedzenia – mimo wystąpienia przyczyn prowadzących do zakończenia stosunku pracy – niewątpliwie zakłócałaby organizację pracy w szkole. Ponadto „przedłużenie” zatrudnienia nauczyciela o właściwy okres wynikający z art. 49 k.p. pozostaje w sprzeczności z *ratio legis* art. 20 Karty Nauczyciela. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczące organizacji pracy w szkole są przyczynami „wyjątkowymi”, skoro ich wystąpienie umożliwia jednostronne skrócenie okresu wypowiedzenia. Skrócenie tego okresu ma zapewnić prawidłową organizację szkoły. Jej dyrektor nie jest bowiem zobowiązany zatrudniać pracownika, którego z przyczyn organizacyjnych nie ma możliwości nadal zatrudniać.

Nie ulega wątpliwości, że do powódki miał zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który jednak pracodawca mógł ograniczyć, zgodnie z prawem, do dwóch miesięcy, na podstawie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Do powódki nie zastosowano okresu wypowiedzenia nieuprawnionego, nieprzewidzianego w prawie lub niezgodnego z prawem. Pozwany pracodawca

(szkoła) zastosował okres wypowiedzenia skrócony, jednak dozwolony prawem. Jest to sytuacja podobna do przewidzianej w art. 36¹ § 1 k.p., gdy zachodzi konieczność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę. Podobieństwo tej regulacji z art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela wyraża się w prawie do odszkodowania (a nie do wynagrodzenia) w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. To, że nauczyciel otrzymuje odszkodowanie „za pozostałą część okresu wypowiedzenia” nie oznacza, że jest to wynagrodzenie za okres zatrudnienia (w rozpoznawanej sprawie – we wrześniu 2015 r.). Skrócenie okresu wypowiedzenia w oświadczeniu o wypowiedzeniu złożonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym albo do odszkodowania.

Podsumowując, w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca (dyrektor szkoły) mógł skrócić okres wypowiedzenia, w związku z czym doszło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy powódki z końcem roku szkolnego, jak to przewiduje art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Nauczyciel ma prawo do sądowej kontroli przyczyn wypowiedzenia oraz przestrzegania przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. W rozpoznawanej sprawie istotny problem prawny dotyczył tej drugiej sfery, ponieważ ostatecznie nie było kwestionowane przez żaden z Sądów *meriti*, że wypowiedzenie było uzasadnione, ponieważ miało związek z likwidacją stanowiska pracy powódki (doradcy zawodowego). Rozważenia wymagała zatem tylko kwestia zachowania przez pracodawcę formalnych warunków dokonania wypowiedzenia, aby było ono zgodne z przepisami o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy. W tej kwestii art. 20 ust. 3 i 5 Karty Nauczyciela nie czyni żadnych różnic między nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Okoliczność, że do sytuacji powódki nie miał zastosowania art. 41 k.p. (ponieważ była nauczycielem mianowanym), co oznacza, że pracodawca mógł z nią rozwiązać stosunek pracy przed 31 maja także w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy związanej z chorobą i

korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego, nie ma prawnej doniosłości. Bez znaczenia są przyczyny, z powodu których pracodawca nie rozwiązał z powódką stosunku pracy z mianowania do 31 maja 2015 r. włącznie, lecz uczynił to dopiero 2 czerwca 2015 r. Niezależnie od przyczyn, miał prawo do skrócenia okresu wypowiedzenia właśnie po to, aby okres wypowiedzenia upłynął wraz z końcem roku szkolnego.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadnione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Naruszenie dotyczyło w szczególności: 1) art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest możliwe po 31 maja, podczas gdy zgodnie z art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela dopuszczalne i zgodne z prawem jest złożenie nauczycielowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy po 31 maja z jednoczesnym złożeniem oświadczenia o skróceniu okresu wypowiedzenia, z tym jedynie zastrzeżeniem, że okres wypowiedzenia powinien być skrócony tak, aby stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 sierpnia, to jest z końcem roku szkolnego; 2) art. 20 ust. 5 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca zobowiązany był do złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu najpóźniej 31 maja 2015 r., a dopiero następnie mógł skrócić okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy; 3) art. 47¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy w sprawie nie występowały okoliczności z art. 45 § 1 k.p., ponieważ nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego jej powództwo. Kasacyjna podstawa naruszenia prawa materialnego okazała się oczywiście uzasadniona, a skargi kasacyjnej nie oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu za wszystkie instancje było konsekwencją reformatoryjnego wyroku Sądu Najwyższego (art. 98 k.p.c.).

