



Sygn. akt II PK 109/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. K.

przeciwko Szkole Podstawowej [...] o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 25 września 2014 r.,

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

**UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w B. uwzględnił apelację powódki Lucyny Kruszyńskiej i wyrokiem z 25 września 2014 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w B. z 4 lutego 2014 r. i przywrócił ją do pracy „na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela mianowanego”. Spór wynikł z rozwiązania przez pozwaną Szkołę stosunku pracy z powódką na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, z końcem czerwca 2013 r. Zgodnie z tymi przepisami stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 23 ust. 1 pkt 6), z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii (art. 23 ust. 2 pkt 6). Powódka zarzucała niezgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy, w tym wobec przysługującej jej ochrony związkowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka uczyła religii na podstawie udzielonej jej misji. Ostatnia misja udzielona była do 31 sierpnia 2012 r. W roku szkolnym 2011/12 ograniczono jej zatrudnienie do 16/18 etatu nauczyciela religii i uzupełniono godzinami na stanowisku wychowawcy świetlicy. Na rok szkolny 2012/13 powódka ponownie wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia do 10/18 etatu nauczyciela religii i zmniejszenie proporcjonalnie wynagrodzenia. 4 czerwca 2012 r. udzielono powódce urlopu dla poratowania zdrowia do 3 czerwca 2013 r. W marcu 2013 r. powódka została wskazana przez związek zawodowy jako osoba, której stosunek pracy podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W kwietniu 2013 r. pozwana zwróciła się do związku zawodowego o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką i nie otrzymała jej. W maju 2013 r. pozwana zwróciła się do Kurii Diecezjalnej o informację, czy udzieli powódce skierowania do nauczania religii na okres po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia. W odpowiedzi poinformowano, że nie przewiduje się wystawienia takiego skierowania. 3 czerwca 2013 r. powódka zgłosiła gotowość do pracy. 4 czerwca 2013 r. dyrektor pozwanej wskazała jej zakres obowiązków: do dyspozycji pozwanej i dyrektora zgodnie z planem zajęć, realizacja zajęć opiekuńczo-wychowawczych na zlecenie dyrektora. Pismem z tego samego dnia rozwiązano z powódką stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt

6 i ust. 2 pkt 6 KN z końcem czerwca 2013 r. Powodem rozwiązania było nieudzielenie misji do nauczania religii. Sąd Rejonowy podaną przyczynę uznał za konkretną i prawdziwą. Nie zostały naruszone przepisy wskazane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy nie został rozwiązany w czasie urlopu dla poratowania zdrowia, z wygaśnięciem misji 31 sierpnia 2012 r., „z przyczyn ludzkich” i szacunku dyrekcji dla powódki i jej doświadczenia zawodowego. Prawo do rozwiązania stosunku pracy istniało także po powrocie powódki z urlopu dla poratowania zdrowia. Powódka nie ma ochrony związkowej. Mimo iż związek nie wyraził zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy, to skutki braku zgody nie dotyczą nauczyciela religii, który utracił skierowanie do nauczania religii w szkole (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03). Ochrona zatrudnienia nie ma oparcia w art. 8 k.p., gdyż pozwana nie miała innego wyjścia jak rozwiązanie stosunku pracy. Brak było możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku wychowawcy świetlicy. Zgoda związku zawodowego ma stanowić gwarancję niezależności od pracodawcy, a nie przywilej pozwalający żądać zatrudnienia niezależnie od obowiązujących przepisów, istniejących realiów społeczno-gospodarczych czy stosunku do obowiązków pracowniczych. Powódka została wyznaczona do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy we wszystkich sprawach związanych z funduszem socjalnym. Wzięła udział w jednym posiedzeniu komisji socjalnej w czerwcu 2013 r. Odmowa zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką pozostaje w rażącej sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i stanowi jego nadużycie. Powódka została też objęta ochroną z naruszeniem art. 32 ust. 3 w związku z art. 342 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana zakwestionowała uprawnienia związku zawodowego do objęcia dodatkowej osoby szczególną ochroną. W apelacji powódka postawiła szereg zarzutów dotyczących ustaleń stanu faktycznego i naruszeń przepisów postępowania, a także prawa materialnego, w tym art. 23 ust. 1 pkt 6 KN oraz § 5 ust. 2 rozporządzenia z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania religii w publicznych przedszkolach i szkołach, art. 23 ust. 2 pkt 6 KN w związku z art. 41 k.p., przepisów o ochronie związkowej zatrudnienia, również w związku z art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu orzeczenia reformtoryjnego stwierdził, że apelacja powódki jest zasadna „lecz nie do końca z przyczyn w niej wskazanych”. Sąd Rejonowy „nie zważył bardzo istotnej okoliczności”. Powódka wracając z urlopu na poratowanie zdrowia nie powróciła na stanowisko nauczyciela religii lecz na stanowisko nauczyciela realizującego program zajęć opiekuńczo-wychowawczych. Okolicznością, która umknęła uwadze Sądu Rejonowego był powrót powódki na inne niż dotychczas stanowisko pracy, tzn. na stanowisko nauczyciela pracującego w określonym wymiarze w świetlicy. Nie mogła podjąć zatrudnienia jako nauczyciel religii bo nie przedłużono jej misji do nauczania religii, a zatem zamiarem pozwanego nie mogło być i nie było zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela religii. Z pisma dyrektora wprost wynika, iż otrzymała zatrudnienie w wymiarze 10 godzin pracy z dziećmi w świetlicy i tak też propozycję powoda zrozumiała. Skoro powróciła na stanowisko nauczyciela mianowanego, to błędnie zastosowano wobec niej jako podstawę rozwiązania stosunku pracy art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Kraty Nauczyciela. Ta podstawa mogła być zastosowana tylko wówczas, gdy powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia i w tym okresie cofnięto jej misję, czyli do końca sierpnia 2012 r. Rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii. Niezależnie od tego czy misja do nauczania religii została cofnięta czy wygasła, stosunek pracy na tej podstawie prawnej, którą podano w piśmie o rozwiązaniu umowy z 4 czerwca 2013 r. mógł być rozwiązany tylko w tym terminie, którego żadne przepisy nie wydłużają na czas powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwana postąpiła błędnie udzielając powódce pełnego rocznego urlopu dla poratowania zdrowia w sytuacji gdy nie miała informacji czy skierowanie do nauczania religii zostanie jej przedłużone. Skierowanie było ważne do 31 sierpnia 2012 r. Zwracając się o urlop dla poratowania zdrowia powódka nie miała przedłużonego skierowania do nauczania religii ale także nie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym nauczyciela mianowanego. Pozwana nie miała obowiązku udzielenia powódce pełnego urlopu dla poratowania zdrowia skoro niepewna była sytuacja powódki po 31 sierpnia 2012 r. Nic nie stało na przeszkodzie by w sytuacji, gdy zaistniała podstawa do rozwiązania stosunku pracy

zrealizować ten zamiar. Urlop dla poratowania zdrowia nie stanowił przeszkody do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN (uchwała Sądu Najwyższego z 26 marca 2013 r.). Powódkę od 1 września 2012 r. nie obowiązywały ograniczenia dotyczące nauczyciela religii, więc podstawą rozwiązania stosunku pracy mogły być tylko i wyłącznie przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 KN z zastrzeżeniem art. 22 ust. 2 KN. Rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu zgodnie z art. 20 ust. 4 KN. Pozwana rozwiązała stosunek pracy dopiero 4 czerwca 2013 r., a więc o 4 dni za późno. Pozwana popełniła wiele błędów, które skutkowały ujemnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Szczegółowe rozważenie tych kwestii pozostaje jednak poza istotą rozstrzygnięcia, a także poza granicami przedstawionymi w apelacji. Wobec takiej oceny bezzasadne okazało się rozważenie czy pozwany naruszył przepisy art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 3 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Naruszył przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zatem powódce przysługiwało zgodnie z art. 45 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 18 ust. 1 w związku z art. 42 Karty Nauczyciela określającego zasady zmiany stanowiska pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, przy dokonywaniu wykładni oświadczenia woli pozwanej zawartego w piśmie z 4 czerwca 2013 r., określającego zakres obowiązków powódki w związku z utratą uprawnień do nauczania religii, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że wolą pozwanej była zmiana stanowiska pracy powódki, podczas gdy rzeczywistą wolą pozwanej było wyznaczenie powódce obowiązków na czas pomiędzy dniem powrotu do pracy, po zakończeniu korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, a dniem w którym uległ rozwiązaniu stosunek pracy z powodu cofnięcia powódce uprawnień do nauczania religii; 2) art. 325 k.p.c. przez wydanie orzeczenia, którego sentencja w brzmieniu: „przywraca powódkę do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela mianowanego” stwarza wątpliwości co do treści orzeczenia i uniemożliwia jego wykonanie.

Powódka wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W sprawie było jedno wypowiedzenie, którego zasadności i zgodności z prawem Sąd drugiej instancji nie rozpoznał. Wprowadził natomiast swoje *novum* twierdząc, że inna powinna być podstawa wypowiedzenia, co ma prowadzić do naruszenia prawa i uzasadniać przywrócenie do pracy. Rzecz jednak w tym, że w sprawie z odwołania od wypowiedzenia, to właśnie treść faktycznego wypowiedzenia, a ściślej wskazana w nim przyczyna określa zasadniczo przedmiot postępowania sądowego. Innymi słowy jeśli pracodawca za podstawę wypowiedzenia przyjął art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (KN), to sąd może czynić uwagi, że inna powinna być podstawa wypowiedzenia, o ile wprawdzie stwierdzi, że bezzasadna lub bezprawna albo pozorna była przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę. Innymi słowy traci na znaczeniu wskazanie Sądu, że pracodawca powinien zastosować podstawę wypowiedzenia z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, gdyż nie była to podstawa wypowiedzenia stosunku pracy powódki. Wynika to z przyjęcia niewłaściwej hierarchii ważności wręzonego w tym samym dniu - 4 czerwca 2013 r. - wypowiedzenia i oświadczenia związanego z wyznaczeniem obowiązków. Są to dwa odrębne oświadczenia, jednak drugie jest tylko następstwem pierwszego, które jest ważniejsze, bo bez wypowiedzenia nie byłoby wyznaczenia obowiązków na czas do upływu rozwiązania umowy. Chodzi o to, że Sąd drugiej instancji nie mógł na wyznaczeniu obowiązków zbudować nowej argumentacji, gdy niezasadnie stwierdził niezgodność z prawem wypowiedzenia umowy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 KN. Dlatego zarzuty skargi choć ograniczone tylko do naruszenia art. 18 ust. 1 w związku z art. 42 KN i art. 325 k.p.c. są wystraszające, gdyż Sąd drugiej instancji nie rozpoznał istoty sprawy (także apelacji) przyjmując, że doszło do zmiany stanowiska, co nie jest trafne. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące stanowiska nauczyciela i jego zmiany, wskazane w skardze kasacyjnej ma znaczenie w tym zakresie.

Punkt ciężkości rozstrzygnięcia kasacyjnego jest jednak inny. Należy wyjść od wypowiedzenia i wskazanej w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nieuzasadnione jest ograniczenie w zaskarżonym wyroku terminu, do którego pozwany mógł wręczyć wypowiedzenie, co najmniej z dwóch zasadniczych przyczyn. Po pierwsze krótki termin rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 KN ma na uwadze określony porządek łączy z brakiem dalszej misji do nauczania religii, lecz termin ten należy odczytać jako chroniący interes pracodawcy a nie pracownika. Stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii. Innymi słowy przepis ten byłby naruszony na niekorzyść powódki, gdyby rozwiązano zatrudnienie przed jego upływem a więc nie wtedy, gdy następuje to później. Oczywiście misja do nauczania religii jest warunkiem *sine qua non* i sytuacja po jej ustaniu nie powinna być dla nauczyciela niejasna. W tej sprawie nie przekładało się to jednak na wykonywanie zatrudnienia, gdyż powódka była na urlopie dla poratowania zdrowia. W tym czasie pracodawca nadal ustalał czy powódka uzyska misję na dalszy czas. Ujmując syntetycznie, to nie doszło do naruszenia wskazanych przepisów, skoro nie naruszono interesu pracownika i ocena ta odnosi się do podstawy (przepisów z) wypowiedzenia. Po wtóre nie było wówczas jasne jaki jest zakres ochrony nauczycielskiego zatrudnienia w czasie urlopu dla poratowania zdrowia. Dopiero w uchwale z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, skład powiększony Sądu Najwyższego stwierdził, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 KN) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Pracodawca mógł się więc kierować poprzednim orzecznictwem, wskazującym na ochronę zatrudnienia w czasie urlopu dla poratowania zdrowia. Uzasadnia to stwierdzenie, że wypowiedzenie 4 czerwca 2013 r. miało swoje znaczenie i przyczynę. To ono powinno być przedmiotem sprawy, także dla Sądu drugiej instancji i punktem odniesienia w ocenie zarzutów apelacji powódki. Tymczasem w sprawie nabrały znaczenia zadania powódki na okres do końca wypowiedzenia (do końca czerwca),

z których nie można zbudować zmiany stanowiska, gdyż stanowiskiem tym było nauczanie religii (wyszczególnione w ustawie - art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6, art. 28 ust. 2a KN). Czyli powódka miała indywidualne stanowisko nauczyciela religii, ściśle osadzone i uregulowane w prawie. Tego stanowiska dotyczyło wypowiedzenie i logicznie sprzeczne było stwierdzenie, że pracodawca wręczając wypowiedzenie jednocześnie zmieniał stanowisko pracy mając w zamiarze dalsze zatrudnienie powódki. Już tylko z tych przyczyn zasadne są zarzuty skargi i prowadzą do stwierdzenia, że istota sprawy nie została rozpoznana. W tym przypadku jest to żądanie w zakresie przedmiotu sprawy określonego przyczyną wypowiedzenia i zarzutami apelacji na etapie Sądu drugiej instancji.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).

kc