



Sygn. akt II PK 183/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa L. K.

przeciwko Szkole Podstawowej [...] w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 października 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych w B.

z dnia 3 listopada 2016 r., sygn. akt VI Pa [...],

1) oddała skargę kasacyjną,

**2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 4 lutego 2014 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy wniesione przez L. K. przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej [...] w B..

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej jako nauczyciel religii. Sukcesywnie otrzymywała kolejne misje do nauczania religii: do dnia 31 sierpnia 2009 r., do dnia 31 sierpnia 2010 r., do dnia 31 sierpnia 2011 r. oraz do dnia 31 sierpnia 2012 r. Od roku szkolnego 2011/2012 dyrektor pozwanej proponował powódce ograniczenie wymiaru zatrudnienia, na co ona wyrażała zgodę. Pismem z dnia 4 czerwca 2012 r. udzielono powódce urlopu dla poratowania zdrowia na okres od dnia 4 czerwca 2012 r. do dnia 3 czerwca 2013 r. Zgodnie z uchwałą nr [...] z dnia 18 marca 2013 r. powódka została wskazana przez [...] jako osoba, której stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to jest jako osoba upoważniona do działania w Szkole Podstawowej [...] we wszystkich sprawach dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pismem z dnia 25 kwietnia 2013 r. dyrektor pozwanej zwrócił się do reprezentującej powódkę Komisji Międzyzakładowej [...] o zgodę na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Komisja Międzyzakładowa [...] nie wyraziła jednak zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, wskazując, że podlega ona szczególnej ochronie. Pismem z dnia 8 maja 2013 r. dyrektor pozwanej szkoły zwrócił się z kolei do Wydziału Katechizacji Kurii Diecezjalnej o informację, czy Kuria udzieli powódce skierowania do nauczania religii na okres następujący po powrocie z urlopu. Kuria Diecezjalna w [...]. zawiadomiła pozwaną, iż nie przewiduje wystawienia kolejnego skierowania dla powódki. W dniu 3 czerwca 2013 r. powódka zgłosiła gotowość do pracy i poprosiła o wyznaczenie stanowiska pracy oraz zakresu obowiązków. Pismem z dnia 4 czerwca 2013 r. dyrektor pozwanej wskazał jej zakres obowiązków, a następnie rozwiązał z powódką, z dniem 30 czerwca 2013 r., stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela. W oświadczeniu tym pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest nieudzielenie powódce przez właściwą Kurie Diecezjalną misji do nauczania religii oraz jednoznaczne stanowisko władz kościelnych wyrażone w piśmie z dnia 13 maja

2013 r., że misja do nauczania religii nie zostanie powódce wystawiona. Powódka otrzymała odpłatność pieniężną i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia była konkretna i prawdziwa. Za chybiony Sąd ten uznał zgłoszony przez powódkę zarzut naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela. Przepis ten w istocie nie mówi co prawda o wygaśnięciu misji do nauczania religii, jednakże niezależnie od tego, czy misja do nauczania religii zostanie przez władze kościelne cofnięta, czy też nie zostanie udzielona lub przedłużona, efektem jest brak misji, czyli prawa do nauczania religii nadanego przez odrębne przepisy. Władze cywilne nie mają wpływu na udzielanie misji. Kwestia ta jest bowiem poza kognicją świeckich władz oświatowych i wynika z obowiązywania w polskim systemie prawnym przepisów okołokonkordatowych. Władze oświatowe nie mogą natomiast dopuszczać do nauczania religii osób bez ważnej misji do nauczania religii, a powódka po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia nie posiadała uprawnień do nauczania religii udzielonych przez władze kościelne. Z przyczyn czysto ludzkich nie rozwiązano z powódką stosunku pracy w okresie, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela. Z kolei wręczenie powódce oświadczenia o rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na utratę prawa do nauczania religii po powrocie z urlopu nie mogło być uznane za naruszenie przepisów prawa.

Co do zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy powódki w świetle art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, Sąd pierwszej instancji uznał zaś, że brak zgody organizacji związkowej nie dotyczy nauczyciela religii i przytoczył na poparcie tego poglądu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, w którym uznano, że zakaz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole. Oceniając zasadność roszczenia powódki przez pryzmat regulacji art. 8 k.p., Sąd Rejonowy doszedł z kolei do wniosku, że stanowiło ono „nadużycie działalności związkowej”, które nie podlegało ochronie. Podkreślił również, że pozwana nie miała innego wyjścia niż rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Zgodnie z zatwierdzonym na rok szkolny 2013/2014 arkuszem organizacyjnym przewidziano

bowiem 3 etaty dla wychowawcy w świetlicy. Na tych stanowiskach od dawna były zaś zatrudnione trzy osoby i szkoła nie miała możliwości zatrudnienia powódki. Sąd pierwszej instancji stwierdził ponadto, że wymóg uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej, w której pracownik pełni funkcję z wyboru, na rozwiązanie stosunku pracy, ma stanowić prawną gwarancję jego niezależności od pracodawcy, a nie przywilej pozwalający na żądanie zatrudnienia niezależnie od obowiązujących przepisów, istniejących realiów społeczno-gospodarczych, czy stosunku do obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 25 września 2014 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i przywrócił powódkę do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela mianowanego.

Sąd Okręgowy uznał, że powódka powróciła z urlopu dla poratowania zdrowia na stanowisko nauczyciela realizującego program zajęć opiekuńczo-wychowawczych w świetlicy. W konsekwencji podstawą rozwiązania stosunku pracy mógł być tylko art. 20 ust. 1 pkt. 2 z zastrzeżeniem art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Rozwiązanie stosunku pracy powinno zaś nastąpić z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, zgodnie z art. 20 ust. 4 Karty Nauczyciela, a nastąpiło o 4 dni za późno. Pozwana naruszyła więc przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w związku z czym powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy zgodnie z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r., uwzględnił skargę kasacyjną wniesioną przez pozwaną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 września 2014 r., uchylając ten wyrok i przekazując sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy uznał, że nie została rozpoznana istota sprawy, w tym wypadku żądanie powódki określone przyczyną wypowiedzenia i zarzutami apelacji. Przedmiotem sprawy powinno bowiem być wypowiedzenie z dnia 4 czerwca 2013 r. i jeżeli pracodawca za podstawę wypowiedzenia przyjął art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela, to wskazana w wypowiedzeniu przyczyna określała zasadniczo przedmiot postępowania sądowego.

Sąd Najwyższy uznał też, że nieuzasadnione było ograniczenie terminu, do

którego pozwana mogła wręczyć powódce wypowiedzenie, albowiem termin rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela ma na uwadze określony porządek łączony z brakiem dalszej misji do nauczania religii, a termin ten chroni interes pracodawcy. Powołany przepis byłby więc naruszony na niekorzyść powódki w razie rozwiązania zatrudnienia przed jego upływem, a nie wtedy, gdy nastąpiło to później, jak w okolicznościach sprawy. Sąd Najwyższy wskazał ponadto na uchwałę z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, w której skład powiększony stwierdził, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca mógł kierować się poprzednim, odmiennym orzecznictwem i dlatego wypowiedzenie złożone dopiero w dniu 4 czerwca 2013 r. miało swoją przyczynę i znaczenie, natomiast nie miały takiego znaczenia zadania powódki na okres do końca wypowiedzenia, do końca czerwca, z których nie można było zbudować zmiany stanowiska, gdyż stanowiskiem tym było nauczanie religii. Powódka miała stanowisko nauczyciela religii, ściśle osadzone i uregulowane w prawie i tego stanowiska dotyczyło wypowiedzenie. Za logicznie sprzeczne Sąd Najwyższy uznał przy tym stwierdzenie, że pracodawca, wręczając powódce wypowiedzenie, jednocześnie zmieniał jej stanowisko pracy i jednocześnie miał w zamiarze dalsze zatrudnianie powódki.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 3 listopada 2016 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 4 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy uznał ustalenie faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe. Dodał też, że zgodnie z praktyką władz kościelnych, kierujących do nauczania religii m. in. powódkę, skierowanie takie udzielane jest stosownie do potrzeb kościoła w zakresie organizacji nauczania religii: na czas nieokreślony, określony albo na zastępstwo. Upływ okresu, na jaki zostało udzielone skierowane, jest według władz kościelnych równoznaczny z utratą uprawnień do nauczania religii. Dlatego nie był trafny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że misja udzielona powódce na czas nieokreślony została cofnięta. W odniesieniu do tego zarzutu Sąd drugiej instancji stwierdził ponadto, że

Sąd Rejonowy ustalił wprawdzie, w kontekście ujawnionej praktyki władz diecezji, że misja udzielona powódce na czas nieokreślony wygasła (a nie, że została cofnięta) w następstwie udzielania kolejnych skierowań do nauczania na czas określony, lecz przywiązał zasadniczą wagę do braku uprawnień jako następstwa upływu czasu, na jaki udzielona była ostatnia misja.

Sąd Okręgowy powołał również treść art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela oraz § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach oraz skonstatował, że w świetle normy wywiedzionej z tych przepisów traci znaczenie to, czy doszło do cofnięcia misji. Treść normy nie pozostawia bowiem wątpliwości co do podstawowego znaczenia aktualności uprawnień do nauczania religii wydanych przez właściwe władze kościelne. Wygaśnięcie skierowania wywołuje zatem ten sam skutek, co cofnięcie misji. Sąd drugiej podzielił więc argumentację prowadzącą do wniosku, że władze oświatowe nie mogą dopuszczać do nauczania religii osób pozbawionych skierowania, a powódka po ukończeniu urlopu dla poratowania zdrowia nie posiadała uprawnień ze strony władz kościelnych. Na taki pogląd wskazał w rozpoznawanej sprawie także Sąd Najwyższy.

Odnośnie do terminu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd Okręgowy przyjął z kolei, że wedle wyroku Sądu Najwyższego, do naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 Karty Nauczyciela na niekorzyść powódki mogłoby dojść w razie rozwiązania zatrudnienia przed upływem miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania, do czego jednak nie doszło, albowiem powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Sąd drugiej instancji przypominał również, że jak stwierdził Sąd Najwyższy, dopiero w dniu 26 czerwca 2013 r. doszło do podjęcia uchwały składu siedmiu sędziów w sprawie I PZP 1/13. Pracodawca mógł zaś kierować się wcześniejszym orzecznictwem. W związku z tym Sąd Rejonowy trafnie stwierdził, że wręczenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z uwagi na utratę prawa do nauczania religii po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia nie mogło być uznane za naruszenie przepisów prawa.

Także co do ochrony związkowej Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji, zauważając, że w bardzo podobnym stanie faktycznym

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2004 r. wyraził pogląd, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy (po cofnięciu misji) następuje na podstawie przepisów prawa, a nie w ramach uprawnień pracodawcy, którymi dysponuje on stosownie do swej woli. Taka przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie miała, a nawet nie mogła mieć związku z zasadą ochrony pracownika będącego działaczem związkowym, gdyż art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela określa rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania jako obligatoryjne w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole. Jeśli więc miało miejsce cofnięcie skierowania do nauczania religii dokonane „na zasadach określonych w odrębnych przepisach”, to nie można było zasadnie kwestionować ustawowo określonego skutku tej sytuacji.

Powódka L. K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 3 listopada 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela oraz § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w stosunku do powódki zostało dokonane cofnięcie misji udzielonej jej do nauczania religii, a nadto przyjęcie, iż wygaśnięcie misji udzielonej na czas określony jest równoznaczne z cofnięciem misji, o jakim mowa w art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, i że takie wygaśnięcie misji wypełnia przesłankę uprawniającą do rozwiązania stosunku pracy z powódką;

2) art. 23 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela w związku z art. 41 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że rozwiązaniu stosunku pracy w związku z wygaśnięciem misji, zrównanej przez Sąd z jej cofnięciem, może nastąpić nie tylko w terminie ściśle określonym w art. 23 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela, czyli z końcem miesiąca, w którym misja wygasła, a nadto, że naruszenie tego przepisu ze strony pozwanej z uwagi na rozbieżności w orzecznictwie usprawiedliwia przedmiotowe naruszenie po stronie pozwanego, prowadzące ostatecznie do pokrzywdzenia powódki, czyniąc jej roszczenie nieuzasadnionym;

3) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zakaz rozwiązania stosunku zatrudnienia bez zgody organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia misji do jej nauczania.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 3 listopada 2016 r. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku i przywrócenie powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela mianowanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania kasacyjnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Za oczywiście bezpodstawny Sąd Najwyższy uznaje przede wszystkim sformułowany w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 23 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela w związku z art. 41 k.p. Jasno w tym względzie wypowiedział się bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2016 r., II PK 109/15 (LEX nr 2062790), wydanym - co wymaga podkreślenia - w niniejszej sprawie na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez pozwaną od poprzedniego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 września 2014 r. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy przyjął, po pierwsze, że krótki termin rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela ma na uwadze określony porządek łączony 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 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 więc do naruszenia wskazanych przepisów, skoro nie naruszono interesu pracownika i ocena ta odnosi się do podstawy 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 Karty Nauczyciela) 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.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie, niezależnie od tego, że w pełni aprobuje przedstawioną wyżej wykładnię art. 23 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela, przypomina też, że zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 398²⁰ k.p.c., jest tą wykładnią związany. W judykaturze utrwalony jest bowiem pogląd, zgodnie z którym moc wiążąca wykładni prawa dokonanej przez Sąd Najwyższy w danej sprawie obejmuje nie tylko ponownie rozpoznający sprawę sąd drugiej (lub także pierwszej) instancji, lecz także Sąd Najwyższy. Ponadto, zgodnie z drugim zdaniem tego artykułu, nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Oznacza to, że wiążące wykładnią prawa obejmuje również same strony, a skarga kasacyjna od wyroku sądu drugiej instancji wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy, zgodnie z wykładnią prawa zawartą w orzeczeniu Sądu Najwyższego, oparta na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa ustaloną przez ten sąd, podlega oddaleniu przez Sąd Najwyższy

jako nieuzasadniająca podstawy kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02, LEX nr 585801; z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075; z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071; z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09, LEX nr 602237 oraz z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271).

Odnosząc się do sformułowanego w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela oraz § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach, Sąd Najwyższy również uznaje, że zarzut ten jest nieuzasadniony. Użyty w powołanych przepisach zwrot „cofnięcie skierowania” Sąd Najwyższy ocenia bowiem jako równoznaczny z „wygaśnięciem skierowania”, które może być konsekwencją zarówno jego cofnięcia, jak i upływu terminu, na jaki opiewało skierowanie. Zdaniem Sądu Najwyższego, różnica pomiędzy tymi sformułowaniami polega bowiem tylko na tym, że do cofnięcia skierowania zazwyczaj dochodzi wówczas, gdy zostało ono udzielone na czas nieokreślony, natomiast upływ okresu, na jaki skierowanie zostało udzielone, będzie również powodować jego wygaśnięcie, z tym że bez potrzeby podejmowania w tym względzie jakiegokolwiek działań ze strony uprawnionej instytucji (właściwego biskupa diecezjalnego - § 5 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia). Z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd drugiej instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika zresztą jednoznacznie, że zgodnie z praktyką przyjętą przez władze kościelne, skierowanie danej osoby do nauczania religii w konkretnej szkole było udzielane - stosownie do potrzeb Kościoła - na czas nieokreślony, czas określony albo na zastępstwo. Upływ okresu, na jaki zostało udzielone skierowanie, był przy tym traktowany za równoznaczny z utratą uprawnień do nauczania religii. Zważywszy zaś na szczególny charakter regulacji dotyczącej nauczycieli religii, zgodnie z którą szkoła zatrudnia takiego nauczyciela wyłącznie na podstawie imiennego pisemnego skierowania do tej szkoły, wydane - w przypadku Kościoła Katolickiego - przez biskupa diecezjalnego, trzeba stanowczo stwierdzić, że brak aktualnego skierowania zawsze musi być traktowany jako równoznaczny z jego cofnięciem. Zarówno

cofnięcie skierowania, jak i wygaśnięcie jego ważności ze względu na upływ czasu, na jaki zostało udzielone, będzie bowiem powodować utratę przez osobę, której skierowanie dotyczyło, uprawnień do nauczania religii. Sąd Najwyższy jest zatem zdania, że wygaśnięcie skierowania do nauczania religii z uwagi na upływ terminu, na jaki zostało ono udzielone, rodzi obowiązek rozwiązania przez szkołę stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela.

Za bezzasadny Sąd Najwyższy uznaje także kasacyjny zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W tej kwestii Sąd Najwyższy w pełni aprobuje bowiem stanowisko zajęte w trafnie powołanym przez Sądy *meriti* wyroku z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03 (OSNP 2004 nr 23, poz. 401), w którym wyjaśniono, w stanie faktycznym zbliżonym do ustalonego w niniejszej sprawie, że zakaz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole, argumentując, że art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela określa rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania jako obligatoryjny („ulega rozwiązaniu”) skutek, następujący z mocy prawa „w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole”. Jeżeli zatem miało miejsce cofnięcie skierowania do nauczania religii dokonane „na zasadach określonych w odrębnych przepisach”, to nie można zasadnie zakwestionować ustawowo określonego skutku tej sytuacji. Sąd Najwyższy w powołanym wyroku słusznie zauważył również, że zagadnienie niestosowania art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w wypadkach, w których - stosownie do przepisów szczególnych - następują skutki ustania stosunku pracy, niezależne od woli pracodawcy, było już przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1996 r., I PZP 18/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162; wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 497/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 103; uchwałę z dnia 2 marca 1993 r., I PZP 6/93, OSNC 1993 nr 11, poz. 193).

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, skarżąca nie przeciwstawiła natomiast tym poglądom przekonującej argumentacji, która mogłaby

owe poglądy podważyć. W szczególności nie przekonuje jej sugestia, jakoby niestosowanie ochrony związkowej przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych mogło dotyczyć jedynie przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, a nie jego rozwiązania wskutek jednostronnego oświadczenia pracodawcy. To ustawodawca decyduje bowiem, jaki skutek spowoduje określona w ustawie sytuacja faktyczna. W art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela ustawodawca przyjął zaś, że wymienione tam przyczyny powodują, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania „ulega rozwiązaniu”. Choć zatem przepis ten wymaga złożenia przez pracodawcę stosownego oświadczenia, to jednak nie daje mu równocześnie możliwości odstąpienia od złożenia tego oświadczenia. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 23 ust. 1 jest więc w istocie niezależne od woli pracodawcy, gdyż ustawa nie przewiduje jakichkolwiek odstępstw w tym zakresie.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.