



Sygn. akt II PK 43/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Jolanta Major

w sprawie z powództwa P. J.

przeciwko Z. w P.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 3 lipca 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 20 września 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasadza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2115
(dwa tysiące sto piętnaście) złotych tytułem kosztów pomocy
prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód P. J., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...)w P. na stanowisku

nauczyciela historii oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w kwocie 66.646,56 zł.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 17 listopada 2016 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.496,23 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie i rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód posiada wyższe wykształcenie magisterskie o kierunku teologia. Ponadto w 2003 r. ukończył trysemestralne studia podyplomowe w zakresie historii i wiedzy o społeczeństwie. W okresie od dnia 1 września 2000 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. powód pracował na stanowisku nauczyciela - katechety w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole Szkół - Gimnazjum w G. W czasie tego zatrudnienia, w dniu 5 grudnia 2005 r. uzyskał stopień nauczyciela mianowanego. W dniu 25 sierpnia 2006 r. otrzymał skierowanie do nauczania religii u pozwanego od dnia 1 września 2006 r. na czas nieokreślony. Skierowanie to było podstawą zatrudnienia powoda u pozwanego. W dniu 31 sierpnia 2006 r. pomiędzy powodem a działającym w imieniu pozwanego dyrektorem E. N. została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. Powód został zatrudniony na stanowisku nauczyciela religii w wymiarze pełnego etatu. Posiadał wówczas stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W dniu 31 sierpnia 2007 r. powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela religii w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo uczył wyłącznie religii w pełnym wymiarze czasu pracy. Z uwagi na posiadane kwalifikacje do nauczania historii i WOS, dyrektor pozwanego, począwszy od roku szkolnego 2008/2009, zaczął również przydzielać powodowi do nauczania godziny z historii i WOS. Ponadto powód z uwagi na nauczanie poza religią innych przedmiotów miał powierzone wychowawstwo klasy jako jedyny spośród nauczycieli religii. W roku szkolnym 2008/2009 powód uczył religii w wymiarze 16,87 godzin tygodniowo, historii w wymiarze 4 godzin, historii i WOS w wymiarze 2 godzin. W roku szkolnym 2009/2010 uczył religii w wymiarze 17,13 godzin, miał również wychowawstwo klasy. Ponadto na podstawie zawartej z pozwanym dodatkowej umowy uczył historii w wymiarze 7,79 godzin tygodniowo oraz historii i WOS w wymiarze 2,97 godzin

tygodniowo. W dniu 26 sierpnia 2010 r. powód zawarł z pozwanym dodatkową umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 r. w wymiarze 11/18 etatu na stanowisku nauczyciela historii i WOS. W roku szkolnym 2010/2011 uczył religii w wymiarze 18,53 godziny, miał również wychowawstwo klasy. Ponadto na podstawie zawartej dodatkowej umowy uczył historii w wymiarze 8,39 godzin tygodniowo oraz historii i WOS w wymiarze 2 godzin tygodniowo. W dniu 11 marca 2011 r. powód uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Na rok szkolny 2011/2012 powód i pozwany nie zawierali dodatkowej umowy na nauczanie przedmiotów historii i WOS. W tym roku szkolnym powód uczył jednak religii w wymiarze 12,31 godzin tygodniowo, historii w wymiarze 10,73 godzin tygodniowo oraz historii i WOS w wymiarze 1 godziny tygodniowo. Podobnie w kolejnym roku szkolnym, tj. w roku szkolnym 2012/2013, nie była zawierana pomiędzy powodem a pozwanym dodatkowa umowa na nauczanie historii i WOS. Dyrektor pozwanego powierzał powodowi poza nauczaniem religii również prowadzenie zajęć z historii i historii i WOS. W roku szkolnym 2012/2013 powód uczył religii w wymiarze 12,36 godzin tygodniowo i historii w wymiarze 5,47 godzin. W roku szkolnym 2013/2014 powód uczył natomiast religii w wymiarze 3 godzin tygodniowo. Jednocześnie uczył historii w wymiarze pełnego etatu - 18 godzin tygodniowo. Sprawował również funkcję wychowawcy klasy. Mimo że od kilku lat uczył zarówno religii, jak i historii i WOS, a w roku szkolnym 2013/2014 miał przydzielony pełny etat nauczyciela historii i WOS oraz jedynie 3 godziny tygodniowo religii, to w podstawie jego zatrudnienia - mianowaniu nadal było zapisane, iż powód jest zatrudniony na stanowisku nauczyciela religii. Powód uczył historii na przydzielonych mu godzinach, nie było to niczyje zastępstwo. Powód zwracał się do dyrektora pozwanego z uwagami, że umowa o pracę nie odzwierciedla stanu faktycznego z tej przyczyny, że pracuje na pełnym etacie, nauczając historii i WOS, a religii ma niecałe trzy godziny. Mimo to dyrektor uznawał, że w zatrudnieniu powoda nic się nie zmienia. We wrześniu 2013 r. przeprowadzono na wniosek powoda ocenę jego pracy. W karcie oceny pracy wskazano zajmowane przez powoda stanowisko nauczyciela religii i historii. Praca powoda została oceniona na ocenę dobrą. W październiku 2013 r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego o wyrównanie wynagrodzenia za okres od dnia 1

września 2010 r. do dnia 30 sierpnia 2011 r. w związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W odpowiedzi na ten wniosek dyrektor stwierdził jednak, że podwyższenie wynagrodzenia nie jest możliwe ze względów proceduralnych.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powód od 2011 r. był członkiem związku zawodowego NSZZ S. Pracowników Oświaty i Wychowania. Jako działacz związkowy podejmował różne inicjatywy. Wskazywał m in. na nieodpowiedni sposób zarządzania szkołą przez dyrektora, wywoływanie konfliktów, zachowania o charakterze mobbingowym wobec jednego z nauczycieli. Zwracał uwagę na sposób, w jaki dyrektor sprawował władzę w szkole. Była też sytuacja dotycząca jednego z nauczycieli, który zemdlał w czasie hospitacji jego lekcji przez dyrektora. Sytuacja ta miała podłoże nerwicowe. Koło związkowe S., w którym działał powód, podjęło decyzję o zgłoszeniu wydarzenia do Regionu S., a Region zgłosił sprawę do Kuratorium Oświaty. W 2014 r. upływała kadencja dyrektora szkoły E. N. Postanowiła ona zgłosić swoją kandydaturę na kolejną kadencję. W styczniu 2014 r. odbyła się z inicjatywy powoda rada pedagogiczna, w trakcie której głosowano kwestię votum zaufania dla dyrektora. Miało to na celu ustalenie, czy rada pedagogiczna udzieli poparcia dyrektorowi jako osobie ponownie kandydującej na to stanowisko. Wynik głosowania był niekorzystny dla dyrektora E. N. Dyrekcja pozwanego nie uznała jednak tego zebrania rady pedagogicznej, wskazując, że nie było ono zwołane zgodnie z procedurą. Pismem z dnia 19 lutego 2014 r. związek zawodowy NSZZ S. Pracowników Oświaty i Wychowania poinformował pozwanego, że delegatem na Zakładowe Zebranie Delegatów na kadencję 2014-2018 z Koła przy Zespole Szkół (...) został wybrany m. in. powód. Następnie w dniu 14 marca 2014 r. Międzyzakładowa Komisja NSZZ S. Pracowników Oświaty i Wychowania Region (...) podjęła na podstawie art. 32 ust. 1 i ust. 3 w związku z art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych uchwałę nr 88/2014, wskazując imiennie powoda jako członka związku zawodowego objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy na czas kadencji, tj. do dnia 31 grudnia 2017 r. oraz informując jednocześnie, że pracownik ten jest chroniony także przez rok po zakończeniu kadencji, tj. od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. Przyczyną objęcia powoda szczególną

ochroną związkową było to, że zajmował się on na terenie zakładu pozwanego zjawiskiem mobbingu, nękania pracowników, a konkretnie jednego z nich. Związek zawodowy informował wojewodę, Państwową Inspekcję Pracy oraz kuratora oświaty o sytuacji w szkole, o zjawiskach, które mogą nosić znamiona mobbingu. W 2014 r. relacje powoda i dyrektora pozwanego uległy znacznemu pogorszeniu. Dyrektor wyrażała wobec innych pracowników swój niechętny stosunek do powoda, określając go jako osobę wysoce niemoralną. Dyrektor pozwanego na zebraniu rady pedagogicznej w kwietniu 2014 r. skomentowała również kwestię ochrony powoda, ujawniając jego przynależność związkową i wskazując, że nie będzie go mogła zwolnić. Jednocześnie na tym zebraniu podała, że powód będzie w kolejnym roku szkolnym uczył w pełnym wymiarze historii, a nie będzie uczył religii.

Sąd Rejonowy ustalił także, że dyrektor szkoły jest osobą podejmującą decyzje w zakresie organizacji pracy szkoły i obsady etatowej. Na żadnym etapie wydział oświaty nie określa, kto jest zatrudniony na etatach. O przydziale godzin decyduje dyrektor. Wydział oświaty może jedynie wyrazić zgodę na wniosek dyrektora w zakresie przyznania dodatkowych godzin czy dodatkowych etatów, które wynikają wprost ze struktury organizacyjnej, ale raczej nie dotyczy to nauczycieli przedmiotów. Wydział oświaty nie nakazywał dyrektorowi konieczności ograniczenia etatów, w tym etatów z religii. Wszystkie kompetencje związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników należą do dyrektora placówki. Jeśli dyrektor wpisał w arkuszu organizacyjnym wakat, to może zatrudnić na to miejsce nową osobę. Dyrektor pozwanego wraz z wicedyrektorem Z. S. w lutym 2014 r. udała do Kurii Metropolitarnej celem ustalenia możliwości cofnięcia powodowi skierowania do nauczania religii u pozwanego. Jako przyczynę tego stanu rzeczy w rozmowie z biskupem dyrektor wskazała zmniejszającą się liczbę godzin religii. Dyrektor zaproponowała w Kurii, aby zostało cofnięte skierowanie do nauczania religii właśnie powodowi, wskazując, że ma on najkrótszy staż nauczania tego przedmiotu w szkole, a ponadto ma najmniej godzin religii i posiada kwalifikacje do nauczania historii i WOS oraz pracuje w szkole jako nauczyciel tych przedmiotów. Dyrektor informowała, że powód będzie nadal pracował jako nauczyciel historii. W czasie spotkania w lutym 2014 r. dyrektor uzyskała informację, że musi wystąpić na piśmie o cofnięcie skierowania do nauczania religii. Pismem z dnia 3 kwietnia 2014

r. dyrektor pozwanego zwróciła się więc do Kurii Metropolitarnej z informacją, że w planowanym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015 przewidziane jest 1,6 etatu z religii, w związku z czym szkoła może zapewnić pracę tylko dla dwóch nauczycieli, w tym jednemu nauczycielowi zostanie zmniejszony etat do 0,6. Zwróciła się o cofnięcie skierowania jednemu z nauczycieli. W piśmie tym dyrektor nie podała, komu ma być cofnięte skierowanie do nauczania religii, ale było to już wcześniej przedmiotem ustnych uzgodnień w trakcie spotkania odbytego w lutym. W arkuszu organizacji pracy szkoły na rok 2014/2015, który pozwany złożył do Urzędu Miasta P. w dniu 30 kwietnia 2014 r., powód został ujęty wyłącznie jako nauczyciel historii i WOS w pełnym wymiarze czasu pracy. Przydzielenie tych godzin powodowi wynikało z tego, że powód był objęty ochroną związkową. Natomiast nie przydzielono powodowi godzin z religii, mimo że wówczas nie było jeszcze wycofania dla niego skierowania do nauczania religii w pozwanej placówce. Dyrektor miała przekazaną tę informację jedynie ustnie. Pismem z dnia 3 kwietnia 2014 r., które wpłynęło do Kurii Metropolitarnej w dniu 9 maja 2014 r. (przyniezione osobiście przez dyrektora pozwanego), dyrektor poinformowała, że w związku z tym, że nie otrzymała odpowiedzi na pismo, a na podstawie wcześniejszych uzgodnień z biskupem D. B. w dniu 26 lutego 2014 r. zapewniono dyrektora, że zostanie cofnięte powodowi skierowanie do nauczania religii, dla powoda nie zostały przydzielone godziny religii w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015. Jednocześnie dyrektor wskazała, że powód posiada uprawnienia do nauczania historii i WOS, więc aby zapewnić mu zatrudnienie (z uwagi na to, iż jest objęty ochroną przez NSZZ S.), zostały mu przydzielone godziny z historii i WOS. Podkreśliła przy tym, że cofnięcie skierowania do nauczania religii szkoła powinna otrzymać do dnia 30 kwietnia 2014 r. i w związku z tym zwróciła się o niezwłoczne przekazanie decyzji w tej sprawie. W dniu 9 maja 2014 r., w reakcji na pismo dyrektora pozwanego, Kuria Metropolitarna wycofała skierowanie do nauczania religii w Zespole Szkół (...) im. (...) dla powoda. Po otrzymaniu tego pisma, pozwany pismem 26 maja 2014 r., działając na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela, rozwiązał z powodem stosunek pracy z końcem miesiąca, tj. z dniem 31 sierpnia 2014 r., z powodu cofnięcia mu skierowania do nauczania religii. Jednocześnie pouczonego powoda, że może odwołać się od rozwiązania stosunku

pracy w terminie 14 dni. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było konsultowane ze związkami zawodowymi. Nie uzyskano również zgody związku zawodowego na zwolnienie powoda. Powód po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu mu stosunku pracy wyszedł ze szkoły i udał się do lekarza, gdzie otrzymał zwolnienie lekarskie. Już do końca roku szkolnego nie pojawił się w szkole. Oceny końcowe uczniom musiał wystawić inny nauczyciel. Dyrektor pozwanego po cofnięciu powodowi skierowania do nauki religii w pozwanej placówce uznała, że brak jest podstaw do dalszego zatrudniania powoda, skoro był zatrudniony jako nauczyciel religii. Mimo że w ostatnim roku szkolnym powód uczył religii tylko w wymiarze trzech godzin tygodniowo, a w pełnym wymiarze czasu pracy uczył historii, dyrektor nie zaproponowała powodowi dalszego zatrudnienia jako nauczyciela historii. Z uwagi na istniejący pomiędzy nią a powodem konflikt nie widziała możliwości dalszego zatrudniania powoda. Na stanowisku nauczyciela historii powstał wakat, który został ogłoszony w BIP i rozpoczęto procedurę przyjęcia nowej osoby na to stanowisko. Pismem z dnia 29 maja 2014 r. powód zwrócił się do pozwanego z prośbą o wycofanie wypowiedzenia i zapewnienie mu pracy u pozwanego na stanowisku nauczyciela historii i/lub nauczyciela wiedzy o społeczeństwie. W uzasadnieniu tego wniosku powód wskazał, że jest nauczycielem dyplomowanym, w bieżącym roku szkolnym pracuje na stanowisku nauczyciela historii i nauczyciela religii oraz jako wychowawca klasy i wykazuje wolę dalszej pracy na tym stanowisku. Jednocześnie powód podał, że jest pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem, wobec czego pozwany powinien zapewnić mu pracę na stanowisku nauczyciela zgodnym z kwalifikacjami. W kolejnym arkuszu organizacyjnym aktualnym na dzień 30 maja 2014 r. pozwany nie wykazał powoda jako nauczyciela historii, a godziny z historii, które wcześniej były przydzielone powodowi, zostały wykazane jako wakat. Pismem z dnia 30 maja 2014 r. pozwany zwolnił powoda z pełnienia funkcji wychowawcy klasy, informując go, że wychowawstwo przejmie I. B. W odpowiedzi na pismo powoda o wycofanie wypowiedzenia i zapewnienie mu pracy na stanowisku nauczyciela historii dyrektor pozwanego pismem z dnia 16 czerwca 2014 r. poinformowała powoda, że ruch służbowy jest do dnia 31 maja. Jednocześnie wskazała, że w dniu 3 czerwca 2014 r. na stronach wydziału oświaty ukazało się

ogłoszenie o wolnym etacie dla nauczyciela historii i termin składania CV upływa w dniu 29 sierpnia, a dyrektor wybierze kandydaturę, która będzie dla szkoły najlepsza. Jednocześnie dyrektor pozwanego podała w tym piśmie, że dziwi ją fakt, że powód chce nadal pracować w szkole, gdzie dyrektor mobbinguje nauczycieli, w szkole, w której powód jawnie występował przeciwko dyrektorowi, zarzucając mu nieprawidłowości w zarządzaniu placówką, organizował zebrania mające na celu usunięcie dyrektora, co skłóciło nauczycieli i członków S.. Dyrektor pokreśliła też, że ciężko pracowała, aby w szkole panowały przyjazne warunki, a w ostatnim roku na skutek działań powoda atmosfera stała się nie do zniesienia. Wskazała, iż powód utracił zaufanie pracodawcy. Utrata zaufania była spowodowana działalnością związkową powoda. Ostatecznie powód nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia u pozwanego. Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy odbyło się w Wydziale Oświaty w P. spotkanie, w którym uczestniczyli dyrektor pozwanego, przedstawiciel Związku Zawodowego S. i przedstawiciel wydziału oświaty. W czasie tego spotkania dyrektor pozwanego podała, że zabiegała o cofnięcie powodowi skierowania do nauczania religii. Miała mu za złe, że podburza grono pedagogiczne. Nie widziała możliwości dalszej współpracy z powodem z uwagi na narastającą sytuację konfliktową. Zdaniem dyrektora, zachowanie powoda miało wpływ na atmosferę w szkole. Ponadto powód kierował zawiadomienia do różnych instytucji, sprowadzał do szkoły kontrole m.in. Państwowej Inspekcji Pracy i Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych, które skutkowały licznymi audytami. Zostało też zainicjowane przeciwko E.N. postępowanie przed Rzecznikiem Dyscyplinarnym przy Wojewodzie. Były również zgłoszenia do wydziału oświaty oraz prokuratury. Postępowania te narażały dyrektora na stresy, stratę czasu jak również koszty. Powód zainicjował ocenę pracy dyrektora, otrzymała ona negatywną ocenę od związków zawodowych, co skutkowało obniżeniem jej wynagrodzenia. Dyrektor utraciła zaufanie do powoda jako pracownika jej podległego. Nie widziała możliwości jego powrotu do szkoły, wskazywała, że po odejściu powoda zapanowała normalna atmosfera. Obecnie zostały wszczęte przeciwko dyrektorowi E. N. dwa postępowania zainicjowane przez powoda i jego żonę skargami do rady miasta. Ponadto przeciwko dyrektorowi toczy się sprawa karna z subsydiarnego aktu oskarżenia wniesionego przez

powoda. Równocześnie została złożona skarga do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Na stanowisko nauczyciela historii w pozwanym pracy od dnia 1 września 2014 r. została zatrudniona nowa osoba w pełnym wymiarze czasu. Powód od dnia 1 września 2014 r. otrzymał natomiast skierowanie do nauki religii w innej szkole, tj. w Szkole Podstawowej i Gimnazjum przy ul. H. w P. , gdzie pracuje nadal w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela religii. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.165,41 zł.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy oraz przytaczając regulacje art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., art. 38 § 1 i 2 k.p., art. 45 § 1 k.p., art. 12 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach, w art. 25 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w art. 1 i art. 12 ust. 3 Konkordatu między Stolicą Apostolską i Rzeczypospolitą Polską, podpisanego w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r., a także art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi wręczone na piśmie oraz zawierało pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy, przy czym błędnie określono w nim termin, w jakim powód mógł odwołać się do Sądu. W oświadczeniu o wypowiedzeniu została również wymieniona przyczyna rozwiązania umowy, a mianowicie cofnięcie skierowania do nauki religii w pozwanej szkole. Powód potwierdził zaś, że utracił misję kanoniczną do nauczania religii u pozwanego. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu okazała się zatem konkretna i prawdziwa, a jak wskazuje art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela, stosunek pracy ulega rozwiązaniu w razie cofnięcia skierowania do nauki religii. Gdyby więc niniejszą sprawę rozpatrywać tylko w kontekście przepisów o nauczaniu religii, to należałoby uznać, że dokonane w stosunku do powoda wypowiedzenie odpowiadało przepisom prawa i było zgodne z tymi przepisami, w szczególności postanowieniami Karty Nauczyciela. Takie rozstrzygnięcie byłoby prawidłowe, gdyby powód uczył wyłącznie religii, a jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było cofnięcie mu skierowania do nauczania religii.

Jednakże w niniejszej sprawie należało mieć na uwadze całokształt zaistniałych okoliczności. Nie można było bowiem bezrefleksyjnie przyjąć, że skoro powód w akcie zatrudnienia miał wpisane stanowisko nauczyciela religii, to inne okoliczności sprawy nie podlegały już badaniu. W szczególności należało mieć na uwadze, że powód w ostatnim roku zatrudnienia uczył u pozwanego religii jedynie w wymiarze 3 godzin, natomiast w pełnym wymiarze czasu pracy uczył historii i WOS. Nie były to natomiast godziny na zastępstwo za jakąkolwiek osobę, ale godziny wolne, które powód objął. Dlatego też powód był faktycznie zatrudniony na stanowisku nauczyciela historii w pełnym wymiarze godzin, choć nie znajdowało to odzwierciedlenia w dokumentach dotyczących jego zatrudnienia. Rolą pozwanego było jednak dostosowanie dokumentów dotyczących zatrudnienia powoda do istniejącego stanu faktycznego, a pozwany nie mógł z tego tytułu, że stosownych zmian nie dokonał, wywodzić niekorzystnych dla powoda skutków prawnych.

Odnosząc się z kolei do braku uzyskania przez pozwanego zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, będącym szczególnie chronionym działaczem związku zawodowego na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to kwestię tę, zdaniem Sądu pierwszej instancji, należało badać w dwóch aspektach, to jest w zakresie podstawy zatrudnienia i nauczania przez powoda religii oraz w zakresie nauczania przez powoda w pełnym wymiarze czasu pracy historii i braku zmian w zakresie podstawy jego zatrudnienia, mimo faktycznego nauczania innego przedmiotu. Sąd Rejonowy przyjął równocześnie, że o ile zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zakaz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia mu skierowania do nauczania religii w szkole, o tyle w niniejszej sprawie nie można było pominąć okoliczności, że powód uczył różnych przedmiotów, to jest religii oraz historii w pełnym wymiarze czasu pracy i w tym zakresie nie miał skierowania od biskupa. To rolą dyrekcji było zaś dostosowanie stanu faktycznego do zapisów umowy w momencie, kiedy zaczęła przydzielać powodowi godziny historii. W tej sytuacji dyrektor powinien zatem zwrócić się o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Kwestia braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie miała przy tym istotnego znaczenia dla

rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem za uwzględnieniem powództwa przemawiały także inne okoliczności. Pozwany wskazał bowiem jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy cofnięcie powodowi skierowania do nauczania religii, jednak przyczyna ta w istocie była pozorna, ponieważ należało mieć na uwadze pracę, którą powód w rzeczywistości wykonywał. Powód pracował jako nauczyciel religii jedynie w wymiarze trzech godzin, natomiast w pełnym wymiarze czasu pracy pracował jako nauczyciel historii. W tym kontekście uznanie za przyczynę rozwiązania stosunku pracy cofnięcia powodowi misji należało uznać za wątpliwe. Jeśli bowiem powód pracował jako nauczyciel historii w pełnym wymiarze czasu pracy, to istniała możliwość, by nadal świadczył pracę na rzecz pozwanego jako nauczyciel historii. Tym bardziej, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem na stanowisku nauczyciela historii powstał wakat. Co więcej, powód zwracał się z wnioskiem do dyrektora pozwanego o umożliwienie mu dalszej pracy jako nauczyciela historii i WOS. Natomiast dyrektor pozwanego w sposób jednoznaczny w piśmie udzieliła odpowiedzi powodowi, że nie zamierza go dalej zatrudniać, bo utraciła do niego zaufanie. Jednocześnie wskazała, iż wybierze kandydaturę nauczyciela, która będzie dla szkoły najlepsza.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności niniejszej sprawy wskazywały więc jednoznacznie, że poza cofnięciem misji kanonicznej były inne przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę i to te przyczyny zadecydowały o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, a nie cofnięcie skierowania do nauczania religii. Cofnięcie skierowania do nauczania religii było jedynie instrumentem do tego, by można było rozwiązać umowę o pracę z powodem, osobą objętą szczególną ochroną. Ponadto cofnięcie skierowania do nauczania religii było następstwem działań dyrektora pozwanego. To dyrektor zwrócił się do Kurii o cofnięcie skierowania, powołując się na zmniejszenie liczby godzin.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie można było również pominąć okoliczności i wydarzeń, które miały miejsce jeszcze przed cofnięciem powodowi skierowania do nauczania religii. Powód był członkiem związku zawodowego. Jako działacz związkowy podejmował w pozwanej placówce różne inicjatywy związane z ochroną praw pracowniczych. Sytuacja w szkole była napięta, doszło do sytuacji, które określono jako działania noszące znamiona mobbingu przez dyrektora wobec

jednego z nauczycieli. Związek zawodowy, którego członkiem był powód, wystąpił do Rzecznika Dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wobec dyrektora pozwanego w związku z zachowaniami o charakterze mobbingowym. W styczniu 2014 r. miała miejsce rada pedagogiczna, w czasie której nauczyciele nie udzielili poparcia kandydaturze E. N. jako kandydatowi na stanowisko dyrektora na kolejną kadencję. Sytuacja w placówce stawała się napięta. Dyrektor po otrzymaniu pisma dotyczącego działalności związkowej powoda już w lutym 2014 r. podjęła kroki zmierzające do cofnięcia mu skierowania do nauczania religii. W marcu 2014 r. powód został objęty szczególną ochroną związkową, dlatego jego zwolnienie wymagało zgody związku zawodowego. Dyrektor miała świadomość tego, że nie może powoda zwolnić, dlatego uznała, że jedyną drogą dla rozwiązania stosunku pracy będzie cofnięcie mu skierowania do nauczania religii, bo powód był zatrudniony na stanowisku nauczyciela religii. Jednocześnie dyrektor przed cofnięciem skierowania zapewniała, że powód będzie nadal uczył historii. Nawet ujęła go jako nauczyciela religii w arkuszu organizacyjnym na kolejny rok szkolny. Natomiast po otrzymaniu wycofania skierowania do nauki religii rozwiązała z nim umowę o pracę wskazując jako przyczynę cofnięcia skierowania. Nie zamierzała powoda w dalszym ciągu zatrudniać jako nauczyciela historii, mimo że wcześniej w arkuszu organizacyjnym wykazała go jako nauczyciela na tym stanowisku. Pozwany wykorzystał więc okoliczność cofnięcia misji właśnie w tym celu, aby rozwiązać z powodem stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela.

Rozważając z kolei rozwiązanie umowy o pracę z powodem przez pryzmat regulacji art. 8 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że dyrektor pozwanego w sposób instrumentalny potraktowała w niniejszej sprawie przepisy prawa. To dyrektor przydzielała powodowi godziny do nauczania religii i historii. Przez cały czas miała świadomość, że podstawa zatrudnienia powoda na stanowisku nauczyciela religii nie odzwierciedla stanu faktycznego. Mimo zgłaszanych jej w tym zakresie uwag, nie poczyniła w dokumentach żadnych zmian. Tolerowała ten stan. Powód *de facto* pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela historii i WOS, natomiast jedynie w marginalnym zakresie - 3 godzin tygodniowo uczył religii. Nie można było w takiej sytuacji podzielić stanowiska strony pozwanej, że powód

uzupełniał w ten sposób pensum. Powód pracował na pełnym etacie nauczyciela historii, nie było to zastępstwo za kogokolwiek, a po jego zwolnieniu na stanowisku nauczyciela historii powstał wakat. Dlatego w takiej sytuacji skorzystanie przez dyrektora z regulacji art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczycielka bez rozważenia zapewnienia pracy powodowi na stanowisku zgodnym z jego kwalifikacjami, na którym w pełnym wymiarze czasu pracował, należało uznać za nadużycie prawa. Dyrektor pozwanego miała możliwość dalszego zatrudniania powoda, ale z tej możliwości nie skorzystała.

Równocześnie Sąd pierwszej instancji uznał jednak, że choć powód domagał się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, to jednak uwzględnienie tego roszczenia było niecelowe. Odwołując się do regulacji art. 45 § 2 k.p., Sąd ten zauważył bowiem, że między stronami, tj. między powodem a dyrektorem pozwanego istniał głęboki konflikt. Miał on podłoże osobiste. Strony były uwikłane w szereg postępowań, w tym również postępowanie karne. Postępowania te w dużej mierze zostały zainicjowane przez powoda i związek zawodowy, którego powód jest członkiem. Powód po rozwiązaniu stosunku pracy zgłaszał nieprawidłowości co do funkcjonowania placówki. Skutkiem tego były przeprowadzane kontrole, audyty m.in. przez wojewodę i Państwową Inspekcję Pracy, były badane kwestie zachowania dyscypliny finansów publicznych. Część postępowań została umorzona, ale część nadal pozostaje w toku. Dlatego przywrócenie powoda w takiej sytuacji do pracy w placówce pozwanego spowodowałaby dalszą eskalację konfliktu. Zdaniem Sądu Rejonowego, trzeba było mieć na uwadze okoliczność, że pozwany jest szkołą, gdzie uczy się i wychowuje młodzież i nie można narażać uczących się tam osób na to, by były obserwatorami konfliktu dyrektora i nauczyciela. Mogłoby to niekorzystnie wpływać na wizerunek placówki, skutkować mniejszą liczbą osób, które chciałyby podjąć tam naukę. Ponadto w placówce pracują również inni nauczyciele, jest to miejsce pracy i atmosfera tam panująca wpływa również na jakość i wydajność ich pracy. Z zeznań zarówno dyrektora, jak i jego zastępcy wynikało, że po odejściu powoda atmosfera w pracy uległa poprawie i żadna z tych osób nie widziała możliwości dalszej współpracy z powodem. Wątpliwa wydawała się także chęć powoda powrotu do tej placówki, chociażby ze względu na relacje jego i jego żony z dyrektorem placówki.

Za brakiem celowości przywrócenia powoda do pracy u pozwanego przemawiała również okoliczność, że powód od dnia 1 września 2014 r. ma stałe zatrudnienie w innej placówce, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela religii na analogicznych warunkach.

Mając na względzie powyższe argumenty, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 12.496,23 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 47 § 1 k.p. stwierdził, iż z uwagi na uznanie, że niecelowe jest przywrócenie powoda do pracy, oddalił jego żądanie dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nie zostały bowiem spełnione przesłanki o których mowa w art. 57 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 20 września 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionych przez powoda i pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punktach 1, 2, 3, 4, 5 i 6 w ten sposób, że: przywrócił powoda do pracy w pozwanym na stanowisku nauczyciela historii na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 135.255,89 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem niezwłocznego podjęcia pracy, oddalił apelację pozwanego oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy uznał, że zasadna okazała się apelacja powoda. Sąd ten stwierdził równocześnie, że Sąd pierwszej instancji dokonał co do zasady prawidłowych ustaleń faktycznych i ustalenia te przyjął za własne, za wyjątkiem jednak nieprawidłowego ustalenia, że niecelowe było przywrócenie powoda do pracy u pozwanego z uwagi na przyjęcie, że pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanego istniał długotrwały i poważny konflikt o podłożu osobistym. Jak wynikało bowiem z materiału dowodowego, konflikt ten nie był zawiniony przez pracownika (powoda) ani nie powstał na tle dotyczących powoda (pracownika) okoliczności związanych z wykonywaniem przez niego pracy na stanowisku nauczyciela lub też innych okoliczności dotyczących jego osoby np. nieprawidłowego, ocenianego jako naganne, a tym bardziej niezgodnego z prawem zachowania się. Sąd drugiej instancji zauważył też, że Sąd Rejonowy nie przesądził o podstawie zatrudnienia powoda u pozwanego na stanowisku nauczyciela historii i WOS roku szkolnym

2011/2012 i 2012/2013, nie zbadał przebiegu jego zatrudnienia na tym stanowisku, a w konsekwencji nie rozważył, jaki wpływ miał fakt wykonywania przez powoda (nauczyciela dyplomowanego) pracy na stanowisku nauczyciela historii i WOS w pełnym wymiarze czasu pracy na jego sytuację w momencie ustania stosunku pracy na stanowisku nauczyciela religii, w szczególności jego praw na gruncie przepisów Karty Nauczyciela regulujących stosunek pracy nauczycieli z jednoczesnym uwzględnieniem również przepisów Kodeksu pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, trafnie natomiast Sąd Rejonowy stwierdził, że dyrektor pozwanego, wobec utraty przez powoda prawa do nauczania religii w pozwanej placówce, nie mógł kontynuować współpracy z powodem jako nauczycielem religii. Jak stanowi bowiem art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, stosunek pracy ulega rozwiązaniu w razie cofnięcia skierowania do nauki religii. Prawidłowo również Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód jako nauczyciel religii nie był objęty ochroną związkową. Nadto słusznie Sąd ten uznał, iż przyczyna, którą pozwany wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem była przyczyną pozorną - to nie cofnięcie skierowania do nauczania religii było bowiem przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale konflikt istniejący pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanego, utrata zaufania do powoda i działalność związkowa powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany błędnie podnosił, że podstawą zatrudnienia powoda u pozwanego był wyłącznie angaż nauczyciela religii. Powód wykonywał bowiem również pracę na stanowisku nauczyciela historii i WOS, przy czym pracę na tym stanowisku pracy wykonywał początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w dniu 26 sierpnia 2009 r. i w dniu 26 sierpnia 2010 r. Na rok szkolny 2011/2012 powód i pozwany nie zawierali już jednak dodatkowej umowy na nauczanie historii i WOS. Mimo to powód w roku szkolnym 2011/2012 uczył religii w wymiarze 12,31 godzin tygodniowo, historii w wymiarze 10,73 godzin tygodniowo, historii i WOS w wymiarze 1 godziny tygodniowo. Podobnie w kolejnym roku szkolnym tj. w roku szkolnym 2012/2013 nie była pomiędzy powodem a pozwanym zawierana dodatkowa umowa na nauczanie historii i WOS. Dyrektor pozwanego powierzył wówczas powodowi poza nauczaniem religii również prowadzenie zajęć z historii i historii i WOS. W roku

szkolnym 2012/2013 powód uczył religii w wymiarze 12,36 godzin tygodniowo, historii w wymiarze 5,47 godzin. W roku szkolnym 2013/2014 powód uczył natomiast religii w wymiarze 3 godzin tygodniowo, jednocześnie ucząc historii w wymiarze pełnego etatu, tj. 18 godzin tygodniowo. Sprawował również funkcję wychowawcy klasy. W tych okolicznościach należało zatem uznać, że pozwany, powierzając powodowi obowiązki nauczyciela historii i WOS, a powód podejmując się ich wykonywania, w sposób dorozumiany kontynuowali - po zakończeniu roku szkolnego 2010/2011 - współpracę na podstawie umowy o pracę. Wprawdzie kolejna umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej, jednak, jak przyjmuje się w orzecznictwie sądów powszechnych, dopuszczalne i prawnie skutecznie jest zawarcie umowy o pracę ustnie, a nawet przez czynności konkludentne, jeżeli pracownik za zgodą pracodawcy wykonuje pracę podporządkowaną. Treść umowy o pracę jest wówczas ustalana z uwzględnieniem art. 60 k.c.

Powołując się na regulację art. 10 Karty Nauczyciela, Sąd drugiej instancji przypomniał z kolei, że w przepisie tym zostały określone przesłanki wyboru podstawy zatrudnienia. W przypadku naruszenia tych przesłanek przez pracodawcę, nauczycielowi służy ochrona prawna. Może domagać się doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem podstawy jego zatrudnienia przez zgłoszenie odpowiednich roszczeń. Swoboda pracodawcy w zakresie podstawy nawiązania stosunku pracy jest bowiem w przypadku nauczycieli w istotny sposób ograniczona. W judykaturze przyjmuje się zaś, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony. Poziom ochrony wynikający z Karty Nauczyciela jest zatem wyższy w tym sensie, że umowy o pracę zawierane z nauczycielami na czas określony są umowami kauzalnymi w odróżnieniu od innych umów terminowych, które nie wymagają szczególnego powodu dla ich zawarcia. W okolicznościach niniejszej sprawy, w oparciu o art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, należało zaś przyjąć, że na okres obejmujący rok szkolny 2011/2012 i 2012/2013 została zawarta pomiędzy pozwanym a powodem w sposób dorozumiany umowa na czas nieokreślony. Powód (nauczyciel mianowany, a następnie dyplomowany)

pracował bowiem w tym okresie jako nauczyciel historii i WOS w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wcześniej strony obowiązywała natomiast umowa o pracę zawarta w formie pisemnej na czas określony. Jednocześnie należało uznać, że w niniejszej sprawie nie zaistniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela jako przesłanka zatrudnienia nauczyciela (powoda) na czas określony w roku szkolnym: 2011/2012 i 2012/2013. W kolejnym roku szkolnym - 2013/2014 - powód rozpoczął pracę u pozwanego jako nauczyciel historii i WOS już w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przedstawione okoliczności potwierdzały, że została spełniona przesłanka powstania obowiązku zatrudnienia powoda na podstawie mianowania określona w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. Powód miał bowiem roku szkolnym 2013/2014 przydzielony pełny etat nauczyciela historii i WOS, a jedynie 3 godziny tygodniowo religii. W arkuszu organizacji pracy szkoły na rok 2014/2015, który pozwany złożył do Urzędu Miasta P. w dniu 30 kwietnia 2014 r., powód został z kolei ujęty wyłącznie jako nauczyciel historii i WOS w pełnym wymiarze czasu pracy. W kolejnym arkuszu organizacyjnym aktualnym na dzień 30 maja 2014 r. pozwany nie wskazał co prawda powoda jako nauczyciela historii, jednakże godziny z historii, które wcześniej były przydzielone powodowi, zostały wykazane jako wakat. Na portalu zostało zamieszczone ogłoszenie o wolnym stanowisku, a od dnia 1 września 2014 r. na stanowisko nauczyciela historii w pozwanym została zatrudniona została inna osoba w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany miał zatem możliwość zapewnienia powodowi zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela historii i to na czas nieokreślony. Zajęcia z historii odbywały się każdego roku, stąd też pozwany z pewnością przewidywał ich realizację w kolejnych latach.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że powód miał kwalifikacje do nauczania historii i WOS. Posiadając bowiem wyższe wykształcenie magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym ukończył w 2003 r. trysemestralne studia podyplomowe z historii i wiedzy o społeczeństwie na Akademii B. im. (...), co spełniało wymogi określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli. W konsekwencji należało uznać, że powoda – wbrew stanowisku pozwanego – nie

łączył z pozwanym jedynie angaż nauczyciela religii. Nie sposób było bowiem uznać, że powierzenie nauczania historii i WOS nastąpiło jedynie w celu uzupełnienia etatu powoda, tym bardziej, że od roku szkolnego 2013/2014 powód pracował jako nauczyciel historii i WOS w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd drugiej instancji przypominał także, że powód w marcu 2014 r. został objęty szczególną ochroną związkową, dlatego jego zwolnienie wymagało zgody związku zawodowego. Niezwrócenie się przez pracodawcę do właściwego związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy i ostatecznie brak takiej zgody - musiało natomiast skutkować uznaniem, że pracodawca, rozwiązując z powodem stosunek pracy, naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych i jednocześnie uprawniało powoda do wystąpienia do sądu pracy z roszczeniami wynikającymi z art. 45 k.p. i art. 47 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wadliwie zastosował w niniejszej sprawie art. 45 § 2 k.p. Wynikało to zaś z błędnej oceny konfliktu istniejącego pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanego. Wymagało bowiem podkreślenia, że konflikt ten nie był zawiniony przez powoda ani nie dotyczył okoliczności związanych z wykonywaniem przez powoda pracy nauczyciela, czy też z jego nieprawidłowego a tym bardziej nagannego lub też niezgodnego prawem zachowania się. Konflikt wiązał się z działalnością związkową, jaką powód prowadził (na tej płaszczyźnie powstał), i dotyczył okoliczności związanych z osobą dyrektora pozwanej placówki, w szczególności sposobu pełnienia przez niego funkcji. Powód był członkiem związku zawodowego. Jako działacz związkowy podejmował u pozwanego różne inicjatywy związane z ochroną praw pracowniczych. Zatem była to legalnie prowadzona przez niego działalność. Działalność związkowa prowadzona była zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Jak wynikało z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, sytuacja w szkole była napięta, doszło do sytuacji, które określono jako działania noszące znamiona mobbingu przez dyrektora wobec jednego z nauczycieli. Związek zawodowy, którego członkiem był powód, wystąpił do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wobec dyrektora pozwanego w związku z zachowaniami o charakterze mobbingowym. W styczniu 2014 r. miała miejsce rada pedagogiczna, na której nauczyciele nie udzielili poparcia

kandydaturze E. N. jako kandydatowi na stanowisko dyrektora na kolejną kadencję. Dyrektor po otrzymaniu pisma dotyczącego działalności związkowej powoda już w lutym 2014 r. podjęła natomiast kroki zmierzające do cofnięcia powodowi skierowania do nauczania religii. Sam zatem fakt prowadzenia przez powoda działalności związkowej, w efekcie której doszło do powstania konfliktu z dyrektorem pozwanego przekreślał możliwość uznania, iż konflikt ten mógł być zawiniony przez pracownika lub też dotyczący okoliczności związanych z tym pracownikiem.

Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, że w świetle poglądów prawnych wyrażonych w orzecznictwie Sądu Najwyższego w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej. Podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy może stanowić nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma jednak miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę (bądź wypowiedzenia jej warunków). Nadto, jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa, co jednak wymaga udowodnienia tego rodzaju zarzutów

przez pozwanego pracodawcę w toku procesu. Z kolei konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności. Trafnie zatem powód podniósł w swej apelacji, że w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do oddalenia powództwa na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., wskazując, że oddalenie powództwa na podstawie art. 8 k.p. mogłoby mieć miejsce wtedy, gdyby rozwiązanie umowy nastąpiło w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika (związkowca) obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Miał również rację powód podnosząc, że wypowiedzenie mu umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zatem oprócz tego, że w treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podano przyczynę pozorną, to przede wszystkim brak spełnienia powyższego wymogu spowodował, że doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Dlatego też w świetle powyższych rozważań należało powoda przywrócić do pracy na stanowisko nauczyciela historii na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (to oznacza na warunkach pracy i płacy odpowiadających wymiarowi 18 godzin tygodniowo).

Przytaczając brzmienie art. 47 k.p. oraz wykładnię tego przepisu dokonaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy podkreślił z kolei, że pracownikowi przywróconemu do pracy objętemu ochroną związkową na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę o pracę. Dlatego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawał fakt, iż powód po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez pozwanego podjął zatrudnienie u innego pracodawcy.

Pozwany Zespół Szkół (...) im. (...) w P. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sadu drugiej instancji, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 10 ust. 5 pkt 6 w związku z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że pozwany, przydzielając powodowi obowiązki nauczyciela historii i WOS na lata szkolne 2011/2012, 2012/2013 i 2013/14 w sposób wynikający z arkusza organizacyjnego, a powód podejmując się ich wykonania w danym roku szkolnym, w sposób dorozumiany dokonali zmiany podstawy zatrudnienia na podstawie mianowania i *missio canonica*, pomimo że podstawą zatrudnienia były obie instytucje występujące w koniunkcji;

2. art. 10 ust. 5 w związku z art. 11 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązany na podstawie mianowania na czas nieokreślony, wskutek powierzenia mu obowiązków dydaktycznych z historii „stał się umową na czas określony”, a następnie w sposób dorozumiany umową na czas nieokreślony, ostatecznie zaś w oparciu o mianowanie, co jest konstrukcją całkowicie niezrozumiałą;

3. art. 11 w związku z art. 14 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że stosunek pracy z nauczycielem może być zawarty na innej podstawie niż w sposób przewidziany w tych bezwzględnie obowiązujących przepisach;

4. art. 38 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę, podczas gdy w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela z powodem - nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania pracodawca nie był zobowiązany do przewidzianej w art. 38 k.p. konsultacji ze związkami zawodowymi;

5. art. 45 § 1 k.p., przez orzeczenie przywrócenia powoda do pracy na stanowisku nauczyciela historii, mimo pełnienia tylko obowiązków wynikających z arkusza organizacyjnego na części etatu w danym roku szkolnym, a przy zajmowaniu na podstawie mianowania i skierowania do nauczania religii

stanowiska nauczyciela religii i wykonywaniu tych obowiązków w pozostałym zakresie etatu.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 17 listopada 2016 r., V P (...) w części - w zakresie punktu I, tj. zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz w punktach dotyczących rozstrzygnięcia o kosztach procesu i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego oraz kosztów postępowania przed sądami pierwszej i drugiej instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku o orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i pozostawienie Sądowi pierwszej lub drugiej instancji rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Sposób sformułowania podniesionych w tej skardze zarzutów (zgłoszonych jedynie w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia) wskazuje, że jest ona oparta na założeniu, że powód był zatrudniony u skarżącego wyłącznie na stanowisku nauczyciela religii, natomiast przydzielane mu godziny nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie stanowiły tylko uzupełnienie pensum, w związku z tym pozostawały bez wpływu na podstawę prawną jego zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, założenie to jest jednak błędne. Nie negując bowiem tego, że powód został zatrudniony u skarżącego na stanowisku nauczyciela religii, na podstawie skierowania do nauczania tego przedmiotu udzielonego mu przez właściwego biskupa diecezjalnego (§ 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i

szkołach), należy uznać, że w specyficznych okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, jak trafnie przyjął Sąd drugiej instancji, doszło także do nawiązania przez strony postępowania drugiego, niezależnego od pierwotnie nawiązanego, nauczycielskiego stosunku pracy. Nie chodzi więc o swoistą konwersję (przekształcenie) dotychczasowego stosunku pracy, ale o powstanie stosunku pracy równoległego do tego, który został pierwotnie nawiązany.

Jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), powód był bowiem zatrudniony u skarżącego od dnia 1 września 2006 r., początkowo nauczając tylko religii. Jednak już w roku szkolnym 2008/2009 powierzono mu także nauczanie historii i wiedzy o społeczeństwie, najpierw na podstawie pisemnych umów o pracę zawieranych na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy (na lata szkolne 2009/2010 i 2010/2011), a następnie już bez dodatkowej pisemnej umowy o pracę (w latach szkolnych 2011/12 i 2012/2013), by w roku szkolnym 2013/2014 powierzyć mu nauczanie historii w pełnym wymiarze zajęć (18 godzin tygodniowo), a religii jedynie w wymiarze 3 godzin tygodniowo. Co również istotne z punktu widzenia podstawy zatrudnienia powoda, nie tylko w roku szkolnym 2014/2015, ale także w kolejnych latach istniała możliwość powierzenia powodowi nauczania historii w pełnym wymiarze zajęć, przy czym nie z powodu zaistnienia szczególnej potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela), lecz dlatego, że w zakresie nauczania historii występował wakat. Wypada także dodać, że powód już od początku zatrudnienia u skarżącego posiadał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a do dnia 11 marca 2011 r. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Miał ponadto kwalifikacje formalne do nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie.

W przedstawionych okolicznościach Sąd Najwyższy za w pełni uprawniony uznaje pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym powód spełniał wszystkie wymogi formalne przewidziane w art. 10 ust. 1 oraz ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela nie tylko do zajmowania stanowiska nauczyciela religii, będącego odrębnym stanowiskiem nauczycielskim (art. 23 ust. 1 pkt 6 oraz art. 23 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela), ale także nauczyciela przedmiotów zgodnych z jego kwalifikacjami

zawodowymi (historii i wiedzy o społeczeństwie). O ile przy tym można zgodzić się ze skarżącym, że w początkowym okresie powołanie powodowi nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie mogło być traktowane jako uzupełnienie jego pensum („w sposób wynikający z arkusza organizacyjnego”), o tyle poczynając od roku szkolnego 2013/2014 realizacja przez powoda tych obowiązków w pełnym wymiarze zajęć oraz dalsza możliwość kontynuowania ich również w pełnym wymiarze zajęć w latach następnych spełniała warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), co powodowało, że mając kwalifikacje do nauczania tych przedmiotów (art. 10 ust. 5 pkt 5 Karty Nauczyciela), powód winien być traktowany nie tylko jako nauczyciel religii, ale także jako nauczyciel historii i nauki o społeczeństwie. Zgodnie z art. 11 Karty Nauczyciela, dyrektor skarżącego powinna zatem nawiązać z powodem stosunek pracy na podstawie mianowania zgodnie z posiadanymi przez niego (dodatkowymi) kwalifikacjami zawodowymi oraz zgodnie z posiadanym stopniem awansu zawodowego. Jeśli zaś do nawiązania stosunku pracy z powodem na podstawie mianowania faktycznie nie doszło (mimo podjętej przez niego inicjatywy w tym względzie), to powinien on w zakresie związanym z wykonywaniem pracy nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie korzystać co najmniej z takiej ochrony trwałości stosunku pracy, jaką daje art. 45 § 1 k.p. (stosowany w stosunku do nauczycieli na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela) w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Na co słusznie zwrócił bowiem uwagę Sąd drugiej instancji, podjęcie przez powoda przydzielonych mu przez skarżącego obowiązków nauczania historii w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2013/2014 bez zawarcia pisemnej umowy, zwłaszcza gdy nie wystąpiły warunki określone w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, należy traktować jako zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony w sposób dorozumiany (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 160 oraz z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNCP 1993 nr 11, poz. 189, a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 432 i z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18).

Przedstawione wyżej rozważania muszą prowadzić do wniosku, że nie są uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 10 ust. 5 pkt 6 w związku z art. 10 ust. 6 i art. 11 Karty Nauczyciela, a także art. 45 § 1 k.p.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 38 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, jeśli zważyć, że Sąd Okręgowy wcale nie zajął stanowiska, zgodnie z którym rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy z nauczycielem religii na podstawie drugiego z powołanych przepisów (z powodu cofnięcia skierowania do nauczania religii) powoduje konieczność przeprowadzenia przez szkołę konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy. Przeciwnie, dzielając w tym zakresie ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną, Sąd Okręgowy w żadnym razie nie zakwestionował opartego na wykładni Sądu Najwyższego poglądu, zgodnie z którym związkowa ochrona trwałości zatrudnienia nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia mu skierowania do nauczania religii. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy Sąd drugiej instancji przyjął natomiast, że taka ochrona powinna być respektowana ze względu na równoległe zatrudnienie powoda nie tylko na stanowisku nauczyciela religii, ale także nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie. W tym zakresie powód podlegał bowiem szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Skarżący nie tylko że nie uzyskał zaś od związku zawodowego, którego powód był członkiem, zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę, ale nawet nie zwrócił się do związku zawodowego o taką zgodę, co było jego obowiązkiem.

Końcowo, nawiązując ponownie do zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p., Sąd Najwyższy zauważa też, że jak wynika z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, jedyną podaną przez skarżącego przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy było cofnięcie mu skierowania do nauczania religii. Wadliwość tego wypowiedzenia wynikała zatem nie tylko z nieuzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, ale także z nieokreślenia jakiegokolwiek przyczyny tej decyzji w odniesieniu do tego zakresu zatrudnienia powoda, który obejmował nauczanie historii. Przyczyna podana przez skarżącego była więc niekompletna, co powodowało, że rozwiązanie z powodem stosunku

pracy naruszało nie tylko art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale również art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela. Przywrócenie powoda do pracy w takiej sytuacji w żadnym razie nie mogło zostać uznane za naruszające art. 45 § 1 k.p.

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 § 2 w związku z § 9 ust. 1 i § 10 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.