



Sygn. akt II PK 54/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A.C.

przeciwko Zespołowi Szkoły Podstawowej i Przedszkola w C.

o ustalenie, zapłatę, nakazanie złożenia oświadczenia woli, o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 6 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 6 kwietnia 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

A.C. (powódka) wdała się w spór z Zespołem Szkoły Podstawowej i Przedszkola w C. (pozwany) w związku ze zmianą treści a następnie rozwiązaniem stosunku pracy. Powódka pozwem wniosła między innymi o przywrócenie terminu

do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy jako nauczyciela dyplomowanego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, wykonującego obowiązki nauczyciela religii w wymiarze 14/18 etatu i wychowawcy świetlicy w wymiarze 5/26 etatu.

Wyrokiem z 17 maja 2017 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w G. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, czyli jako nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, wykonującego obowiązki nauczyciela religii w 9/18 etatu i nauczyciela przedszkolnego w 12,5/25 etatu. Sąd Rejonowy rozstrzygnął także o innych żądaniach powódki i kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 31 sierpnia 2004 r. na podstawie umów o pracę na czas określony, od 27 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy, a od 5 września 2007 r., jako nauczyciel dyplomowany religii na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Do końca roku szkolnego 2014/2015 powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy: 14/18 etatu jako nauczyciel religii oraz 5/26 etatu jako wychowawca w świetlicy. W dniu 26 maja 2015 r. dyrektor wręczył powódce pismo z informacją o planowanych zmianach w wymiarze godzin: 10/18 religii w szkole podstawowej i dopełnieniu etatu pracą w przedszkolu w charakterze nauczyciela religii, rytmiki oraz innych zajęć ze względu na brak godzin nauczycielskich. Powódka pismo przyjęła do wiadomości, potwierdzając własnoręcznym podpisem. We wrześniu 2015 r. bez podpisania stosownego aneksu w tym zakresie, powódka na polecenie dyrektora pracowała na pełen etat, który został podzielony na 9/18 etatu nauczyciela religii w szkole i 12,5/25 etatu w przedszkolu. W dniu 7 września 2015 r. dyrektor przedstawił powódce do podpisania aneksu nr 2, zgodnie z którym w ramach etatu powódka miała pracować w wymiarze 12,5/25 etatu w przedszkolu i 9/18 etatu jako nauczyciel religii w szkole. Powódka odmówiła podpisania aneksu, ponieważ dyrektor nie wyraził zgody na uczynienie zastrzeżenia, że dotyczy to tylko roku szkolnego 2015/2016. W dniu 21 września 2015 r. powódka ponownie odmówiła podpisania aneksu nr 2, gdyż nie doszło do planowanych zmian organizacyjnych w

szkole. Z uwagi na odmowę podpisania aneksu do umowy powódka w dniu 29 września 2015 r. otrzymała pismo ograniczające jej wymiar etatu do 10/18 od 1 października 2015 r., w którym wskazano, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967, dalej jako Karta Nauczyciela lub KN) z zachowaniem terminu w dniu 26 maja 2015 r. powódka została poinformowana na piśmie o zmianie przydziału godzin od 1 września 2015 r., które podpisała. W dniu 1 września 2015 r. przygotowano aneks nr 2 do umowy o pracę określający nowy przydział godzin (9/18 etatu jako nauczyciel religii w szkole oraz 12,5/25 etatu jako nauczyciel w przedszkolu), którego podpisania powódka odmówiła i w związku z tym obniżono powódce wymiar zatrudnienia do 10/18 etatu nauczyciela religii od 1 października 2015 r. W dniu 8 października 2015 r., dyrektor przedłożył powódce do podpisania aneks nr 2 z 29 września 2015 r. o obniżeniu wymiaru etatu do 10/18 etatu, który powódka podpisała oraz pismo z 8 października 2015 r., w którym poinformował powódkę, że od 19 października 2015 r. planuje ustalić wymiar pracy nauczycielskiej następująco: 10/18 jako nauczyciel religii w szkole podstawowej, 10/25 jako wychowawca przedszkolny i 3/25 jako nauczyciela rytmiki i religii w przedszkolu. Zatrudnienie miało być realizowane w wymiarze pełnego etatu. Zgodnie z treścią pisma stosowny aneks miał zostać przedłożony powódce do podpisania w najbliższym czasie. Powódka po zapoznaniu się z pismem podpisała je, wpisując adnotację, że nie wyraża zgody na proponowane jej zmiany na okres dłuższy niż 1 rok. W dniu 8 października 2015 r. powódka przedłożyła dyrektorowi pismo, w którym wskazała, że była przekonana, iż wyraża zgodę na pracę na pełny etat.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka - podpisując pismo z 8 października 2015 r., a następnie aneks nr 2 - działała w błędzie wywołanym przez dyrektora podstępem, że gwarantuje to jej zatrudnienie na cały etat co najmniej na rok szkolny 2015/2016. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało ponadto, że w dniu 13 stycznia 2016 r. odbyło się spotkanie dyrektora z przewodniczącym Międzyzakładowej Komisji Oświaty i Wychowania NSZZ „S.”, w czasie którego omawiana była sytuacja dotycząca zmian w zatrudnieniu powódki. Na spotkaniu ustalono, że dyrektor od nowego semestru przywróci powódkę do pracy w świetlicy i na stanowisku katechety, a warunki te zostaną potwierdzone aneksem

obowiązującym do końca sierpnia 2016 r. Nie wykluczone, że podobne rozwiązanie co do zakresu obowiązków będzie obowiązywać w kolejnym roku szkolnym. Dyrektor zobowiązał się też zrekompensować powódce utracone zarobki i przyznać zapomogę. W dniu 12 maja 2016 r. wręczono powódce dwa pisma z propozycją zatrudnienia. Pierwsze z pism zawierało propozycję zmiany na pracę w wymiarze pełnego etatu: 9/18 godzin religii w szkole i 12,5/25 etatu w przedszkolu realizowanych ponad podstawę programową w godzinach popołudniowych. W drugim piśmie powódka otrzymała propozycję ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 do 9/18 etatu nauczyciela religii z proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem. W dniu 16 maja 2016 r. powódka odpowiedziała dyrektorowi, że wyraża zgodę na proponowane zmiany pod warunkiem rzeczywistego ziszczenia się przesłanek braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć i braku możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć albo braku godzin nauczycielskich oraz niewprowadzenia takich zmian do umów o pracę innych nauczycieli, wskutek których jej godziny zajęć z religii i na świetlicy zostałyby im przydzielone dodatkowo ponad zakres ich dotychczasowych obowiązków lub zamiast godzin, w których pracowali jako wychowawcy w przedszkolu. Dyrektor pozwanego warunkową zgodę powódki potraktował jako odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy na rok szkolny 2016/2017 i w związku z tym pismem z 16 maja 2016 r. zawiadomił NSZZ „S.”, której powódka była członkiem, o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę. Komisja Międzyzakładowa Oświaty i Wychowania NSZZ „S.” w Z. wydała opinię negatywną, uznając że wypowiedzenie jest nieuzasadnione i pozbawione faktycznych podstaw. W dniu 25 maja 2016 r. dyrektor sporządził oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia. Powódkę pouczano, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią, w terminie 30 dni od doręczenia wypowiedzenia, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz prawidłowo pouczano o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu. Powódka odebrała przesłane jej pocztą, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 6 czerwca 2016 r.

W obliczu powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że - uwzględniając powództwo o ustalenie - może wydać wyrok tylko o charakterze deklaratoryjnym, a więc może jedynie stwierdzić istniejący obiektywnie stan praw i stosunków prawnych. Tymczasem skoro od września 2015 r. powódka faktycznie pracowała w wymiarze 9/18 etatu jako nauczyciel religii i w wymiarze 12,5/25 etatu jako nauczyciel w przedszkolu, to nie może jednocześnie żądać ustalenia etatu w wymiarze 14/18 jako nauczyciel religii i 5/26 jako wychowawca świetlicy.

Sąd Rejonowy uznał za zasadne żądanie przywrócenia powódce terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z 29 września 2015 r. i przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy jako nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, wykonującego pracę w charakterze nauczyciela religii w wymiarze 9/18 etatu oraz nauczyciela przedszkolnego w wymiarze 12,5/25 etatu.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, uprawniają dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub pozwalają - na wniosek nauczyciela - przenieść go w stan nieczynny, chyba że mianowany nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem. Sąd Rejonowy uznał, wbrew stanowisku pozwanego, że powódka przyjęła zaproponowane jej warunki pracy w wymiarze pełnego etatu z przydziałem godzin 9/18 religii i 12,5/25 przedszkola, gdyż od 1 września 2015 r. do 1 października 2015 r. pracowała w takim wymiarze czasu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego zbyt daleko idące i nieuzasadnione jest stanowisko pozwanego, z którego wynika, że skoro powódka chciała w ten sposób pracować, ale z zastrzeżeniem, że na rok szkolny 2015/2016, to tym samym nie wyrażała zgody na takie warunki pracy. Zastrzeżenie powódki co do obowiązywania takich warunków na rok 2015/2016 oznaczało jedynie to, że w kolejnym roku szkolnym warunki te będą podlegały negocjacji. Z kolei uwzględniając specyfikę pracy nauczycieli w szkole i związaną z tym konieczność przygotowywania siatki organizacyjnej i planowania godzin pracy nauczycieli na

każdy nowy rok szkolny, zastrzeżenie to nie było niczym wyjątkowym i nie uniemożliwiało zawarcia umowy na takich warunkach. Skoro powódka faktycznie pracowała przez wrzesień 2015 r. w wymiarze pełnego etatu przy podziale godzin 9/18 religii i 12,5/25 przedszkola to należało uznać, że strony wyrażały zgodę na takie warunki.

Zdaniem Sądu Rejonowego pismo pozwanego z 29 września 2015 r., doręczone powódce 30 września 2015 r., zgodnie z którym powódka od 1 października 2015 r. pracowała w wymiarze 10/18 etatu stanowiło wypowiedzenie warunków pracy powódce. Wprawdzie wypowiedzenie to było niezgodne z prawem, ale było skuteczne. Z postępowania dowodowego wynikało, że w pozwanej szkole nie zaszły takie zmiany organizacyjne, które uniemożliwiałyby zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach. Tak więc brak było przesłanek ustawowych, o których mowa w art. 20 Karty Nauczyciela, które zezwalałyby na ograniczenie etatu nauczyciela. Dyrektor w sposób dowolny zdecydował o przyznaniu godzin religii w przedszkolu drugiemu nauczycielowi, natomiast godziny w świetlicy zostały rozdzielone między pozostałych nauczycieli jako nadgodziny. Stanowisko dyrektora, że powódka nie wyraziła zgody na podpisanie aneksu nr 2 nie uwzględniało całości okoliczności sprawy i faktycznego stanowiska powódki. Powódka przez cały wrzesień faktycznie pracowała w wymiarze godzin wynikającym z aneksu nr 2, chodziło jej jedynie o zastrzeżenie terminu obowiązywania aneksu na dany rok szkolny, co i tak ma miejsce bowiem przydział godzin nauczycielowi przed każdym nowym rokiem szkolnym jest ustalany na nowo.

W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 20 Karty Nauczyciela, dyrektor pozwanej nie zawiadomił organizacji związkowej, o zamiarze wypowiedzenia i ograniczenia powódce wymiaru etatu, co należy naruszać przepisy prawa pracy. Wypowiedzenie nie zawierało również pouczenia o prawie, terminie i sposobie odwołania do właściwego sądu. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał przywrócenie terminu do wniesienia odwołania za zasadne.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego został częściowo zaskarżony przez obie strony postępowania.

Wyrokiem z 6 kwietnia 2018 r., VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo o

przywrócenie powódki do pracy i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 5.181,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami, rozstrzygając przy tym o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że pismo pozwanego z 29 września 2015 r. stanowiło wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy. W piśmie tym dyrektor poinformował powódkę, że obniża jej wymiar zatrudnienia na 10/18 etatu nauczyciela religii w szkole od 1 października 2015 r. Wbrew twierdzeniu pozwanego, pisma tego nie można było uznać jedynie za złożenie propozycji ograniczenia zatrudnienia, gdyż zawierało ono jednoznaczne stwierdzenie, że dyrektor obniża powódce wymiar zatrudnienia na 10/18 etatu nauczyciela religii w szkole od 1 października 2015 r. W żaden sposób nie można uznać, że pismo to stanowiło propozycję zmiany warunków pracy, gdyż nie wynika to z literalnego brzmienia tego pisma.

Sąd Okręgowy podniósł, że w świetle przepisów art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 Karty Nauczyciela dyrektor miał uprawnienie do tego, aby wypowiedzieć powódce warunki pracy. Natomiast inną kwestią było to, że takie uprawnienie miał w ściśle określonych sytuacjach i przy zaistnieniu określonych przesłanek wskazanych w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 Karty Nauczyciela, które w niniejszej sprawie nie miały miejsca. W tych okolicznościach wypowiedzenie powódce warunków pracy było skuteczne ale niezgodne z prawem. Oznacza to, że samo pismo pozwanego z 29 września 2015 r. było wypowiedzeniem warunków pracy. Sąd Okręgowy nie dostrzegł jednak konieczności oceny prawidłowości takiego wypowiedzenia i badania, czy u pozwanego zaistniały okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powódce warunków pracy, gdyż odwołanie od tego wypowiedzenia zostało wniesione po upływie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi do złożenia takiego odwołania.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, który zarzucił Sądowi pierwszej instancji, że nie rozpatrzył wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania i nie dokonał żadnych wyjaśnień w tym zakresie. Sąd Okręgowy zwrócił ponadto uwagę, że w uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji nie odniósł się do kwestii zasadności wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania i tylko lakonicznie wskazał, że taki termin został powódce przywrócony. Sąd

pierwszej instancji nie wskazał, jakie przesłanki zadecydowały o przywróceniu powódce terminu do wniesienia odwołania oraz nie wyjaśnił, czy stosowne terminy w tym zakresie zostały zachowane. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i ponownie przeprowadził dowód z wyjaśnień powódki na okoliczność zasadności wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania i stwierdził, że odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego zostało wniesione przez powódkę po terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p., czyli po upływie 7 dni.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że pismo z 29 września 2015 r. o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy zostało wręczone powódce przez dyrektora 30 września 2015 r., tymczasem wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od tego wypowiedzenia i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy, został złożony dopiero 26 kwietnia 2016 r., zaś aby można było przywrócić powódce termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego wniosek taki powinien zostać złożony w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu.

Sąd drugiej instancji podniósł, że powódka od 24 listopada 2015 r. była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, co oznacza, że powinna być zorientowana w stanie faktycznym sprawy i obowiązujących przepisach, w tym przepisach, dotyczących odwołania do sądu. Zdaniem Sądu Okręgowego, siedmiodniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania powinien być liczony od 24 listopada 2015 r. Tymczasem taki wniosek został złożony przez powódkę 26 kwietnia 2016 r., czyli po upływie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

W ocenie Sądu drugiej instancji nie można przyjąć, iż niedochowanie terminu do wniesienia odwołania było niezawinione gdyż zdaniem Sądu Okręgowego przyczyną usprawiedliwiającą przywrócenie materialnoprawnych terminów w trybie art. 265 k.p. nie może być potrzeba merytorycznego zbadania zasadności czynności prawnych pracodawcy przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, który w dacie umocowania go przez pracownika powinien posiadać wiedzę o terminach zaskarżania wadliwych czynności prawnych pracodawcy. Oznacza to, że brak prawidłowego pouczenia pracownika o terminie zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy do sądu pracy nie może usprawiedliwiać dalszego

uchybień materialnoprawnego terminu jej zaskarżenia przez ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika procesowego. W niniejszej sprawie powódka była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika od 24 listopada 2015 r., zatem 7-dniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania powinien być liczony od tej daty.

Rozważając apelację powódki, Sąd Okręgowy stwierdził, że podziela rozważania Sądu pierwszej instancji co do tego, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy, gdyż wyrok ustalający w tym zakresie ma wpływ chociażby na uprawnienia emerytalne powódki, jednak żądanie powódki nie mogło zostać uwzględnione, ponieważ zmierzało do wydania wyroku o charakterze konstytutywnym, a nie deklaratoryjnym. Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu pierwszej instancji, że skoro powódka faktycznie pracowała i godziła się na pracę w wymiarze 9/18 jako nauczyciel religii i w wymiarze 12,5/25 etatu w przedszkolu, to nie mogła żądać ustalenia innego przydziału godzin w ramach etatu. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało bowiem, że powódka od września 2015 r., bez podpisania stosownego aneksu, faktycznie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy, odnosząc się do podniesionego przez powódkę obowiązku uzyskania jej zgody na zmianę stanowiska, wyjaśnił, że przenoszenie mianowanych nauczycieli w ramach zespołu szkół, nawet jeżeli łączy się ze zmianą miejsca wykonywania pracy ale bez zmiany stanowiska, nie podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela i może nastąpić bez zgody nauczyciela. W niniejszej sprawie zgoda powódki na przeniesienie na inne stanowisko nie była wymagana, gdyż to przeniesienie odbywało się w ramach zespołu szkół oraz było zgodne z jej kwalifikacjami. Powódka nie została przeniesiona bez jej zgody na stanowisko pracy w innej szkole. Przepis art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela miałby zastosowanie tylko w przypadku przeniesienia powódki z jednej placówki do drugiej lub przeniesienia na inne stanowisko. Tymczasem powódka została przeniesiona do pracy w przedszkolu, w którym miała wykonywać pracę nauczyciela czyli pracę zgodną z jej kwalifikacjami, co w ocenie Sądu Okręgowego nie wymagało jej zgody.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w części. Powódka wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 264 w związku z art. 265 § 1 i 2 k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z 29 września 2015 r. nastąpiło z winy powódki i nie ma podstaw do przywrócenia terminu w sytuacji, gdy: a) pozwany nie pouczył powódki o terminie i sposobie złożenia odwołania od umowy o pracę; b) powódka prowadziła rozmowy ugodowe z pozwanym i liczyła na ugodowe rozstrzygnięcie sprawy; c) powódka nie miała świadomości istnienia terminu do wniesienia do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę; 2) art. 18 § 1 Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że przeniesienie powódki na nowe stanowisko nie wymagało jej zgody a wystarczyło jedynie faktyczne dopuszczenie jej przez pracodawcę do innych obowiązków niż wykonywane do tej pory; 3) art. 391 § 1 w związku z 232 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przeprowadzenie niezawnioskowanego przez żadną ze stron dowodu z przesłuchania powódki; 4) art. 384 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c., przez jego nieprawidłową wykładnię i w konsekwencji uznanie, że Sąd drugiej instancji nie mógł przywrócić powódki do pracy w zakresie 10/18 etatu; 5) art. 391 § 1 w związku z 232 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji dopuszczenie dowodu z przesłuchania powódki na niekorzyść strony będącej pracownikiem w sprawie z zakresu prawa pracy; 6) art. 391 § 1 w związku z 232, 299, 302 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji dopuszczenie z urzędu bez uzasadnienia niezawnioskowanego przez strony dowodu z przesłuchania powódki z wyłączeniem strony pozwanej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Na samym wstępie Sąd Najwyższy zauważył, że w niniejszej sprawie doszło do ewidentnego pokrzywdzenia powódki – prowadzącego do oczywiście niesprawiedliwego rozstrzygnięcia sprawy – w wyniku błędnego zastosowania przepisów prawa pracy (Karty Nauczyciela oraz Kodeksu pracy) przez Sąd pierwszej instancji, powtórnego do pewnego stopnia przez Sąd drugiej instancji, oraz wadliwego zakresu apelacji powódki. Z sentencji wyroku Sądu pierwszej instancji, orzekającego w złożonej sytuacji wywołanej połączeniem do wspólnego rozpoznania dwóch pozwów powódki z różnymi i zmieniającymi roszczeniami odnoszącymi się do różnych podstaw faktycznych, wynika, że Sąd ten przywrócił powódkę na warunki pracy obowiązujące do września 2015 r. w sprawie z odwołania od „wypowiedzenia zmieniającego”, a jednocześnie nie przywrócił powódki do pracy w sprawie z odwołania od wypowiedzenia definitywnego (zasadzając w to miejsce odszkodowanie). Tymczasem z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynika, że zarówno „wypowiedzenie zmieniające” jak i wypowiedzenie definitywne zostały uznane przez Sąd za bezprawne, zaś woła Sądu było ewidentnie nie tyle przywrócenie powódki do pracy na pierwotne warunki pracy wyłącznie w roku szkolnym 2015/2016 ale w ogóle przywrócenie powódki do pracy i to na poprzednich warunkach (obowiązujących do września 2015 r.). Tymczasem z niezrozumiałych powodów Sąd pierwszej instancji przyjął, że z powodu przywrócenia powódki na poprzednie warunki pracy (na okres wrzesień 2015 – sierpień 2016) w sprawie z odwołania od „wypowiedzenia zmieniającego” nie może przywrócić powódki do pracy w sprawie z odwołania od wypowiedzenia definitywnego, choć jednocześnie wypowiedzenie to uznał za bezprawne i nie wskazał żadnych innych okoliczności (poza wyżej przytoczoną), które uprawniałyby go do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, usatysfakcjonowana zawartymi w uzasadnieniu wyjaśnieniami motywów, jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji, nie zaskarżyła jego wyroku w części oddalającej *de facto* jej roszczenie o przywrócenie do pracy (przez przyznanie odszkodowania). Ma to taką konsekwencję, że jej stosunek pracy ustał.

W ten sposób powódka znalazła się w pułapce wynikającej z całkowicie bezrefleksyjnego wprowadzania przez prawodawcę do Karty Nauczyciela rozwiązań mających służyć zapewnieniu trwałości stosunku pracy nauczycieli, w wyniku czego na styku jej przepisów z Kodeksem pracy w sprawach nieuregulowanych dochodzi do powstania wielu praktycznych problemów. Dopiero po wyklarowaniu się linii orzeczniczej w Sądzie Najwyższym, okazuje się że typowe kodeksowe roszczenia, z których powinien korzystać pracownik, nie przysługują nauczycielowi mianowanemu. Nauczyciel taki powinien wystąpić z innymi – niż zwykły pracownik - roszczeniami w analogicznym stanie faktycznym. Jak bowiem wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego, sprzeczne z ustawą obniżenie wymiaru zajęć i wynagrodzenia nauczyciela mianowanego w drodze porozumienia stron lub jednostronnej decyzji dyrektora szkoły jest nieważne (art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm. w związku z art. 18 § 1 k.p.), zaś nauczycielowi przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć (art. 18 § 2 k.p.), a nie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17). Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 27 sierpnia 1986 r., III PZP 54/86, OSNCP 1987 nr 8, poz. 112; z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 217; z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 144 i z dnia 8 kwietnia 1998 r., III PZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300 i z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153). Jednocześnie sprzeczne z ustawą obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego w drodze jednostronnej decyzji dyrektora szkoły podjętej poza jego kompetencjami (obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego bez jego zgody) jest nieważne (art. 18 § 1 k.p w związku z art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) i nie prowadzi do skutecznej modyfikacji stosunku pracy w przeciwieństwie do jednostronnej czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy, co do której powszechnie przyjmuje się, że jest skuteczna i może

być wzruszona jedynie na podstawie odpowiednich roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 427).

W tej sytuacji Sąd drugiej instancji nie mógł stosować art. 264 w związku z art. 265 § 1 i 2 k.p. do sytuacji prawnej powódki, co w okolicznościach niniejszej sprawy czyniło zasadnym zarzut skargi kasacyjnej dotyczący tego przepisu.

Z tych samych względów za zasadny należało uznać zarzut naruszenia przepisów procesowych, powołanych w skardze w ramach których występuje zawsze art. 232 k.p.c. W wyroku Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06 wyjaśniono, że skorzystanie z możliwości dopuszczenia z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) jest uprawnieniem sądu zmierzającego do wymierzenia sprawiedliwości w sposób rzetelny, zgodny z ustalonym stanem faktycznym opartym o prawidłową ocenę dowodów oraz prawem materialnym mającym do niego zastosowanie, jeżeli nie prowadzi do naruszenia bezstronności sądu, a w szczególności nie jest działaniem dokonanym wyłącznie w interesie jednej ze stron, a nie w interesie wymiaru sprawiedliwości. Dopuszczenie przez sąd dowodu z urzędu w zasadzie nie może być uznane za naruszenie tego przepisu, a tylko w wyjątkowych przypadkach może tak być, gdy - podejmując działanie z urzędu - sąd traci przymiot sądu bezstronnego. Nie jest takim przypadkiem w ocenie Sądu Najwyższego przeprowadzenie na podstawie tego przepisu postępowania dowodowego na okoliczności uchybienia terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, przez wysłuchanie strony (pracownika), gdy zarzut uchybienia terminowi został podniesiony przez pracodawcę a jego przekroczenie jest ewidentne. Jednocześnie, skoro jak wskazano powyżej kwestia niezachowania przez powódkę terminu do wniesienia odwołania od tzw. wypowiedzenia zmieniającego nie mogła stanowić podstawy prawnej dla oceny żądań powódki, Sąd drugiej instancji nie powinien prowadzić postępowania dowodowego na okoliczność tego, czy przekroczenie terminu na wniesienie odwołania od „wypowiedzenia zmieniającego” było usprawiedliwione.

Zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 18 Karty Nauczyciela. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego dozwolone jest przenoszenie mianowanego nauczyciela w ramach tej samej placówki o ile nie łączy się ze zmianą stanowiska (zob. np. wyrok z 27 maja 1999 r., I PKN 82/99). Stąd w przypadku zatrudnienia nauczyciela mianowanego w zespole szkół, w skład którego wchodzi szkoła podstawowa i gimnazjum, upoważnia dyrektora tego zespołu do powierzenia temu nauczycielowi zajęć tak w gimnazjum, jak i w szkole podstawowej w ramach obowiązującego pensum bez konieczności zmian w akcie mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2011 r., III PK 80/10). Pojęcie "stanowisko pracy" z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela należy interpretować zgodnie z jej art. 42 KN (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r., I PKN 849/00). Dlatego powierzenie nauczycielowi mianowanemu wykonywania obowiązków nauczycielskich sensu largo o innym charakterze niż do tej kwalifikowane jest jako zmiana stanowiska (np. wyrok Sądu Najwyższego z 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98 - zatrudnienie nauczyciela mianowanego na stanowisku nauczyciela przedmiotów początkowych jako wychowawcy w świetlicy). Podobnie jest w przypadku zmiany tygodniowego wymiaru zajęć realizowanych w szkole (zespole szkół). W wyroku Sądu Najwyższego z 23 maja 2013 r., III PK 57/12 wyjaśniono, że jeżeli nauczyciel mianowany ma powierzone obowiązki, w ramach których jego tygodniowy wymiar zajęć jest określony zgodnie z art. 42 ust. 3 w ilości 18 godzin obowiązkowych, to powierzenie mu innych obowiązków, które mają być realizowane wprawdzie w tej samej szkole, ale z ich realizacją będzie wiązała się większa niż dotychczas ilość godzin obowiązkowych, prowadzi do zmiany stanowiska wymagającej zastosowania procedury uregulowanej w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, to znaczy nauczyciel mianowany może być przeniesiony na takie stanowisko, jednakże tylko na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą.

Z ustaleń postępowania sądowego wynika zaś, że do 31 sierpnia 2015 r. powódka była zatrudniona w wymiarze 14/18 etatu jako nauczyciel religii w szkole podstawowej oraz 5/26 etatu jako wychowawca w świetlicy. W wyniku bezprawnego i przez to nieskutecznego przekształcenia treści faktycznie wykonywanego stosunku pracy powódki, począwszy od września 2015 r. doszło do ukształtowania wymiaru pracy powódki na następujących warunkach: 9/18 jako

nauczyciel religii w szkole podstawowej oraz 12,5/25 jako nauczyciel w przedszkolu. Oznacza to zwiększenie tygodniowego wymiaru godzin obowiązkowych a w konsekwencji zmianę stanowiska pracy nauczyciela w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd drugiej instancji nie naruszył natomiast art. 384 w związku z art. 385 k.p.c., ponieważ powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie zaskarżyła wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy w sprawie z odwołania od wypowiedzenia definitywnego, nie mógł jej przywrócić do pracy, rozpoznając w tym zakresie jedynie apelację pozwanego pracodawcy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

as