

Sygn. akt II PSK 267/21

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w P.
o odprawę i sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 22 czerwca 2020 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki A. B. na rzecz pozwanej Szkoły 1.350 zł
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 22 czerwca 2020 r. oddalił apelację powódki A. B. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z 16 sierpnia 2019 r., który oddalił jej powództwo o odprawę i sprostowanie świadectwa pracy przeciwko Szkole Podstawowej imienia (...) w P.

Sąd Rejonowy ustalił, iż pismem z 25 maja 2018 r. dyrektor pozwanej skierował do powódki pismo zatytułowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia były zmiany w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019. Po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od 1 września 2018 r. dyrektor zaproponował powódce nowe warunki pracy - zatrudnienie na

stanowisku nauczyciel świetlicy szkolnej w wymiarze 26/26 godzin dydaktycznych tygodniowo. Pismem z 12 lipca 2018 r. powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę. Jednocześnie powódka wskazała, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2018 r. na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia prosi o wypłacenie sześciomiesięcznej odprawy i wydanie świadectwa pracy. Pismem z 27 lipca 2018 r. dyrektor pozwanej poinformował powódkę, iż w związku ze zmianą arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2018/2019 polegającego na zwiększeniu oddziałów klasowych zachodzi potrzeba pomocy psychologiczno - pedagogicznej. Dyrektor pozwanej poinformował, że w związku z powyższym od 1 września 2018 r. pełnić będzie powódka funkcję pedagoga w wymiarze 10/20 i terapeuty pedagogicznego w wymiarze 10/20, łącznie pensum powódki wyniesie 20/20 godzin dydaktycznych w tygodniu. Pismem z 8 sierpnia 2018 r. powódka poinformowała o braku zgody na cofnięcie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powódka w piśmie wskazała, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2018 r. na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia wzywa do wypłacenia sześciomiesięcznej odprawy. W odpowiedzi na pismo powódki z 8 sierpnia 2018 r. dyrektor wskazał, że w związku z odmową przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy, brak jest podstaw do wypłaty powódce odprawy pieniężnej. Pozwany wskazał, że zaproponowano powódce odpowiednią pracę, która powinna być przyjęta przez pracownika. 31 sierpnia 2018 r. pomiędzy powódką a dyrektorem Szkoły Podstawowej numer (...) w R. została zawarta umowa o pracę na podstawie mianowania. Zgodnie z umową powódka miała wykonywać pracę przy pensum w wysokości 18/18 na stanowisku nauczyciela. Pismem z 1 września 2018 r. dyrektor Szkoły Podstawowej numer (...) w R. powierzyła powódce stanowisko wicedyrektora szkoły na okres od 3 września 2018 r. do 31 sierpnia 2023 r. Zdaniem Sądu Rejonowego zmiana stanowiska pracy powódki wskazana w piśmie z 25 maja 2018 r. była oświadczeniem dyrektora pozwanej nieważnym z mocy prawa na mocy art. 18 § 1 i 2 k.p. jak i na podstawie art. 58 § 1 k.c. i nie mogła doprowadzić do zmiany istniejącego stosunku pracy pomiędzy stronami, co oznacza, że pismo to nie wywierało skutku w zakresie zmiany stanowiska pracy powódki. Pismo wywoływało jedynie taki skutek, że

rozwiązywało z dniem 31 sierpnia 2018 r. stosunek pracy łączący strony, czego powódka nie zakwestionowała w trybie właściwym dla roszczeń dotyczących niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Istotnym z punktu widzenia roszczenia wywodzonego przez powódkę w tej sprawie jest pismo dyrektora pozwanej z 27 lipca 2018 r., w którym poinformował powódkę, że od 1 września 2018 r. będzie pełnić funkcję pedagoga w wymiarze 10/20 godzin oraz terapeuty pedagogicznego w wymiarze 10/20 godzin, co łącznie dało pensum 20/20 godzin i było zgodne z kwalifikacjami powódki oraz z jej stanowiskiem zatrudnienia. Powódce nie przysługuje zatem prawo do odprawy. Zarówno odprawa mająca oparcie w art. 20 Karty Nauczyciela jak i odprawa znajdująca uzasadnienie w art. 225 ustawy Przepisy wprowadzające Prawo oświatowe (PwProśw) może być należna jedynie wówczas, gdy spełnione są łącznie przesłanki tych przepisów, a zatem co do art. 225 ustawy prawo powstaje w razie, gdy dalsze zatrudnienie nauczyciela nie jest możliwe z uwagi na wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Podczas gdy art. 20 Karty Nauczyciela ma zastosowanie w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planów nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela. Nie zaistniała którakolwiek przyczyna określona w przepisach na dzień rozwiązania stosunku pracy jak i wypowiedzenia umowy o pracę niezgodnego z przepisami prawa. Oświadczenie z 25 maja 2018 r. było nieważne w części w jakiej proponowało powódce inne stanowisko pracy w wymiarze czasu pracy dotychczasowym. Na dzień zaś rozwiązania stosunku pracy, *in concreto* na pewno już w lipcu 2018 r. pozwana dysponowała możliwością dalszego zatrudnienia powódki w wymiarze dotychczasowym na stanowisku na którym wykonywała swoje obowiązki, a zatem nie istniały żadne okoliczności faktyczne o których mowa w art. 225 ustawy wprowadzającej czy też art. 20 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, iż powódka nie przyjęła zaproponowanych jej warunków zatrudnienia jednocześnie nie kwestionując przy tym daty rozwiązania stosunku pracy i wyrażając *de facto* wolę jego rozwiązania - wynikiem czego rozwiązanie stosunku pracy 31 sierpnia 2018 r. jest skuteczne. Powódka nie odwołała się od powyższego do Sądu, co wbrew opinii skarżącej ma znaczenie. Powódka nie przyjęła propozycji dalszej pracy. Domagała

się natomiast odprawy z art. 20 KN lub art. 225 PwProśw. Jednak prawo do odprawy powstaje w razie, gdy dalsze zatrudnienie nauczyciela nie jest możliwe z uwagi na wygaszenie kształcenia w gimnazjum, podczas gdy art. 20 Karty Nauczyciela ma zastosowanie w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planów nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela. Na dzień rozwiązania stosunku pracy, pozwana dysponowała możliwością dalszego zatrudnienia powódki w wymiarze dotychczasowym na stanowisku na którym wykonywała swoje obowiązki, a zatem nie istniały żadne okoliczności faktyczne o których mowa w art. 225 ustawy wprowadzającej czy też art. 20 Karty Nauczyciela. Powódka została poinformowana, iż w związku ze zmianą arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2018/2019 polegającego na zwiększeniu oddziałów klasowych zachodzi potrzeba pomocy psychologiczno - pedagogicznej. Dyrektor pozwanej poinformował, że w związku z powyższym od 1 września 2018 r. pełnić będzie powódka funkcję pedagoga w wymiarze 10/20 i terapeuty pedagogicznego w wymiarze 10/20, łącznie pensum powódki wyniesie 20/20 godzin dydaktycznych w tygodniu. Tym samym nie istniały żadne okoliczności faktyczne o których mowa w art. 225 ustawy wprowadzającej czy też art. 20 Karty Nauczyciela - istniała możliwość zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku pracy i nie było okoliczności powodujących konieczność ograniczenia jej etatu czy też nie występowało zmniejszenie ilości oddziałów.

W podstawach kasacyjnych skargi zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego w postaci przepisów art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (dalej: KN), względnie art. 225 ust. 11 w zw. z ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (dalej: p.w.p.o.) poprzez błędną ich wykładnię tj.:

a) błędne uznanie, że przesłanką określonego w tych przepisach prawa do odprawy jest brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela (na dotychczasowym stanowisku) występujący w dniu, w którym stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu - gdy tymczasem, zgodnie z prawidłową, dosłowną wykładnią w/w przepisów, przesłanką prawa do odprawy jest sam fakt rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z powołaniem się na przyczyny,

o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 1 KN, względnie art. 225 ust. 1 w zw. z ust. 12 p.w.p.o., tj. na brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela (na dotychczasowym stanowisku) ze względu na zmiany organizacyjne / wygaszenie kształcenia w gimnazjum, natomiast nie jest w ogóle przesłanką prawa do odprawy faktyczna zasadność oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, bez względu na to, czy oceniać ją na dzień złożenia tego oświadczenia, czy też tym bardziej na dzień rozwiązania stosunku pracy;

b) błędne uznanie, że przesłanką określonego w tych przepisach prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy ze wskazaniem przez pracodawcę prawidłowej podstawy prawnej, zaś wskazanie w oświadczeniu pracodawcy innej podstawy prawnej (w szczególności, art. 42 k.p.) pozbawia nauczyciela, który nie wniósł odwołania do sądu od rozwiązania stosunku pracy, prawa do odprawy - gdy tymczasem, zgodnie z prawidłową, dosłowną wykładnią w/w przepisów, przesłanką prawa do odprawy jest sam fakt rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z powołaniem się na przyczyny (okoliczności faktyczne), o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 1 KN, względnie w art. 225 ust. 1 w zw. z ust. 12 p.w.p.o., niezależnie od tego, czy przepisy właściwe dla tych przyczyn zostały wskazane jako podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy;

2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, tj. brak należytego odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie pkt Ia i Ib, ewentualnie w zakresie pkt 2 podstaw kasacyjnych. Podstawa kasacyjna z pkt Ia dotyczy naruszenia prawa materialnego w postaci przepisów art. 20 ust. 2 KN, względnie art. 225 ust. 11 w zw. z ust. 12 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe poprzez błędną ich wykładnię tj. błędne uznanie, że przesłanką określonego w tych przepisach prawa do odprawy jest brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela (na dotychczasowym stanowisku) występujący w dniu, w

którym stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu (...). Taka wykładnia, zastosowana przez Sąd Okręgowy, wprowadzie bez jej wyraźnego zaprezentowania, jednak logicznie wynikająca z uzasadnienia wyroku drugiej instancji (o czym dobitnie świadczy zacytowany w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych fragment uzasadnienia: „rację ma Sąd Rejonowy, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy, pozwana dysponowała możliwością dalszego zatrudnienia powódki (...) a zatem nie istniały żadne okoliczności faktyczne, o których mowa w art. 225 ustawy wprowadzającej czy też art. 20 Karty Nauczyciela (...) w związku z powyższym zarzuty stawiane przez powódkę nie mogły okazać się zasadnymi”, gdzie przecież w apelacji powódka zarzucała naruszenie tychże przepisów przez tę samą wykładnię, wiążącą brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela (na dotychczasowym stanowisku) ze stanem faktycznym w dacie skutku wypowiedzenia, a nie z procesem decyzyjnym pracodawcy i jego manifestacją w treści wypowiedzenia we wcześniejszej dacie składania wypowiedzenia - jest jaskrawo, w oczywisty sposób niezasadna. Wynika to z samej dosłownej treści obu w/w przepisów materialnoprawnych, których naruszenie zarzucano, a w których mowa o przysługiwaniu odprawy „nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w” (odpowiednio art. 20 ust. 1 KN i art. 225 ust. 1 p.w.p.o.), a zatem w świetle dosłownego brzmienia przepisów istotne jest, że rozwiązano stosunek pracy z określonych przyczyn, a nie, czy przyczyny te następnie potwierdziły się; z kolei truizmem jest, że pracodawca kieruje się określoną przyczyną rozwiązania stosunku pracy wówczas, gdy dokonuje wypowiedzenia; jeśli nauczyciel nie odwoła się od tego wypowiedzenia, to wywrze ono skutek, ale dopiero po jakimś czasie (z upływem okresu wypowiedzenia), kiedy to stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Oceniając stan faktyczny w tej późniejszej dacie (w dniu rozwiązania stosunku pracy) można dojść do wniosku, że wskazane przez pracodawcę przyczyny (powody, z których podjął decyzję o wypowiedzeniu) potwierdziły się (a w tym co najmniej, istniały w dniu upływu okresu wypowiedzenia), lub nie. Jeśli jednak się nie potwierdziły (tak jak w niniejszej sprawie: dla powódki, która w maju w ruchu kadrowym otrzymała wypowiedzenie, latem znalazły się godziny), to przecież w żaden sposób nie przekreśla to faktu należącego już do przeszłości, że mianowicie pracodawca kierując się tymi

przyczynami złożył wcześniej wypowiedzenie, faktu skutkującego dalej na przyszłość (stosunek pracy zostaje rozwiązany) w aspekcie istotnym właśnie dla zasadności odprawy. Wykładnia, w myśl której pracownikiem zwolnionym z określonych przyczyn jest tylko taki pracownik, co do którego przyczyny zwolnienia potwierdziły się wg stanu na dzień upływu okresu wypowiedzenia, nie ma nic wspólnego z treścią jasno sformułowanego przepisu, jest co najmniej wykładnią *praeter legem*, jeśli nie *contra legem*, jej forsowanie nie służy żadnym racjonalnym celom. Opieranie się na takiej wykładni prawa materialnego jest zatem jego oczywistym naruszeniem, a wpływ tegoż na treść wyroku również pozostaje oczywisty, skoro w wyniku zastosowania kwestionowanej wykładni powódka traci prawo do odprawy, mimo że była pracownikiem, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy, kierując się przyczyną w postaci niemożliwości dalszego zatrudnienia powódki w kolejnym roku szkolnym (stwierdzając ją, tj. w istocie prognozując, w dniu złożenia wypowiedzenia), co odpowiada brzmieniu przepisu (*verba legis*) o prawie do odprawy.

Odnośnie pkt Ib, skarżąca zarzucała w ramach naruszenia tychże przepisów materialnoprawnych błędne uznanie, że przesłanką określonego w nich prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy ze wskazaniem przez pracodawcę prawidłowej podstawy prawnej, zaś wskazanie w oświadczeniu pracodawcy innej podstawy prawnej (w szczególności, art. 42 k.p.) pozbawia nauczyciela, który nie wniósł odwołania do sądu od rozwiązania stosunku pracy, prawa do odprawy - gdy tymczasem, zgodnie z prawidłową, dosłowną wykładnią w/w przepisów, przesłanką prawa do odprawy jest sam fakt rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z powołaniem się na przyczyny (okoliczności faktyczne), o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 1 KN, względnie w art. 225 ust. 1 w zw. z ust. 12 p.w.p.o., niezależnie od tego, czy przepisy właściwe dla tych przyczyn zostały wskazane jako podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem skarżącej oczywiste (bo zgodne z dosłowną wykładnią pojęcia „przyczyny”) jest, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy to fakty powołane w oświadczeniu pracodawcy i nie można ich utożsamiać ze wskazaną przez pracodawcę (zasadnie lub nie) podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy. Tym bardziej, że pracodawca w ogóle nie ma obowiązku wskazywania w treści

wypowiedzenia jego podstawy prawnej. Skoro tak, to w oczywisty sposób zbłądził Sąd Okręgowy, skupiając się na (również oczywiście) niezasadnym wskazaniu przez pracodawcę przepisu art. 42 k.p. jako podstawy rozwiązania stosunku pracy, nie zaś na tym, że powódka została zwolniona, bowiem jej dalsze zatrudnienie uniemożliwiały „zmiany w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/19”, a zatem z takich przyczyn, które wprawdzie uzasadniały wypowiedzenie, lecz powinny skutkować naliczeniem odprawy.

Z kolei, gdyby Sąd Najwyższy uznał, że lakonicznie przedstawione motywy rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego nie pozwalają na odczytanie rzeczywistego stanowiska tego Sądu względem zarzutów materialnoprawnych, podniesionych w apelacji, to wówczas skarga kasacyjna jawi się jako oczywiście uzasadniona w ramach podstawy kasacyjnej z pkt 2 (naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji tj. brak należytego odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego).

Na wypadek uznania, że w zakresie pkt Ib skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona, skarżący kasacyjnie podnosi również, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne w postaci potrzeby wyjaśnienia, czy - w rozumieniu art. 20 ust. 2 KN oraz art. 225 ust. 11 w zw. z ust. 12 p.w.p.o. - *nauczycielem, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych* odpowiednio w art. 20 ust. 1 KN i w art. 225 ust. 1 p.w.p.o. *jest także taki nauczyciel, co do którego pracodawca, powołując się w uzasadnieniu wypowiedzenia na przesłanki faktyczne, w zupełności pokrywające się z przyczynami wskazanymi* odpowiednio w art. 20 ust. 1 KN i w art. 225 ust. 1 p.w.p.o., *błędnie wskazał w treści wypowiedzenia inny przepis jako jego podstawę prawną.* Kwestia ta nie była dotychczas przedmiotem rozważań w publikowanym orzecznictwie ani w doktrynie. Jej rozstrzygnięcie wymaga zdekodowania ustawowego zwrotu: „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w przepisie X”, czy zatem ustawodawcy chodziło o powołanie faktów, o których mowa w danym przepisie, czy o powołanie samego przepisu, określającego te fakty. W niniejszej sprawie Sądy obu instancji uznały, że skoro dany przepis nie został

powołany przez pracodawcę jako podstawa prawna wypowiedzenia, to nie mogą znaleźć zastosowania kolejne przepisy, przyznające pracownikowi określone uprawnienia ze względu na to, że został zwolniony na danej podstawie. Argumentem przemawiającym za przyjęciem tej wykładni, może być samo odwołanie się przez ustawodawcę do zastosowania jednego przepisu w treści drugiego. Kontrargumentem jest jednak spostrzeżenie, iż taka technika prawodawcza jest niczym innym, jak skracaniem treści przepisu, formułującego dalsze konsekwencje prawne dla sytuacji określonych w przepisie poprzedzającym. I tak np. art. 20 ust. 2 KN mógłby mieć brzmienie „Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z powodu całkowitej likwidacji szkoły, częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, przysługuje odprawa (...)”, a zamiast tego ma brzmienie: „Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa (...)”. Można wprowadzić argumentować, że skoro pracodawca powoływał się na zupełnie inny przepis, to tego właściwego w danej sytuacji przepisu nie stosował. Argument ten ma jednak ograniczoną moc przekonywania, zachodzi bowiem potrzeba odróżnienia podstawy faktycznej wypowiedzenia od jego podstawy prawnej, a które to rozróżnienie widoczne jest, rozpatrując rolę sądu pracy w procesie sądowej kontroli wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca jest obowiązany wskazać (a w razie sporu udowodnić) fakty uzasadniające wypowiedzenie. Natomiast niezależnie od wskazania przez pracodawcę podstawy prawnej wypowiedzenia i tak podlega ona badaniu z urzędu przez Sąd w ramach subsumcji przepisów materialnoprawnych do ustalonego stanu faktycznego. Co również istotne, w sytuacji, gdy zachodzą przyczyny, które zgodnie z określonymi przepisami umożliwiają pracodawcy zgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela (wbrew zasadzie ochrony trwałości tego stosunku), a jednocześnie z zastosowaniem tych przepisów powiązано prawo nauczyciela do odprawy - to pracodawca mógłby uniknąć wypłacenia odprawy, wskazując błędnie inne przepisy jako podstawę prawną wypowiedzenia, gdyby uznać, że warunkiem prawa do

odprawy jest powołanie właściwych przepisów przez pracodawcę. Z kolei sama możliwość odwołania się od wypowiedzenia do sądu nie zapewnia wystarczającej ochrony pracownikowi w omawianej sytuacji, albowiem w sprawie z odwołania od wypowiedzenia nie można domagać się modyfikacji podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, ani też zasądzenia odprawy. Zachodzi zatem potrzeba poszukiwania w procesie wykładni takiego rozwiązania, które zapewni realizację słusznym roszczeń pracowniczych (prawa do odprawy) zwolnionemu nauczycielowi, który nie chce kwestionować samego zwolnienia.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Negatywna ocena wynika z założenia, że zarzuty podstawy kasacyjnej składają się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (*„Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie pkt 1a i 1b ewentualnie w zakresie pkt 2 podstaw kasacyjnych”*). Podstawy kasacyjne stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie składają się zatem na podstawę przedsądu ani na jej uzasadnienie. Odnosi się to również do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. O ile zasadne zarzuty podstaw kasacyjnych mogą prowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej, to podstawę przesądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. uzasadnia dopiero aż oczywista zasadność skargi kasacyjnej.

Skarżąca w uzasadnieniu wniosku nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zarzut dotyczy błędnej wykładni przepisów. Skarżąca nie zgadza się z uznaniem, „że przesłanką określonego w tych przepisach prawa do odprawy jest brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela (na dotychczasowym stanowisku) występujący w dniu, w którym stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu”. W uzasadnieniu wskazuje się na treść przepisów z twierdzeniem, iż *„w świetle dosłownego brzmienia przepisów istotne jest, że*

rozwiązano stosunek pracy z określonych przyczyn, a nie, czy przyczyny te następnie potwierdziły się („nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w” (odpowiednio art. 20 ust. 1 KN i art. 225 ust. 1 p.w.p.o.)). Argumentem przeciw wyrokowi ma być sytuacja w której wskazane przez pracodawcę przyczyny nie potwierdzają się w chwili rozwiązania stosunku pracy (*„tak jak w niniejszej sprawie: dla powódki, która w maju w ruchu kadrowym otrzymała wypowiedzenie, latem znalazły się godziny”*). W takiej sytuacji nie przekreśla to faktu należącego już do przeszłości, że mianowicie pracodawca kierując się tymi przyczynami złożył wcześniej wypowiedzenie, faktu skutkującego dalej na przyszłość (stosunek pracy zostaje rozwiązany) w aspekcie istotnym właśnie dla zasadności odprawy. Wykładnia, w myśl której pracownikiem zwolnionym z określonych przyczyn jest tylko taki pracownik, co do którego przyczyny zwolnienia potwierdziły się wg stanu na dzień upływu okresu wypowiedzenia, nie ma nic wspólnego z treścią jasno sformułowanego przepisu, jest co najmniej wykładnią *praeter legem*, jeśli nie *contra legem*, jej forsowanie nie służy żadnym racjonalnym celom (...).

Argumentacja wniosku nie jest zasadna z następujących przyczyn. Pracodawca nie rozwiązał stosunku pracy na podstawie przepisów wskazanych we wniosku, tylko stosując wypowiedzenie zmieniające z art. 42 k.p. Wadliwość tej podstawy nie zmienia sytuacji, w której ustalono, że zamiarem pracodawcy nie było definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Takie są ustalenia dotyczące zamiaru pracodawcy. Ustalenia dotyczące woli strony należą do stanu faktycznego i wiążą w ocenie podstawy przedsądu (art. 398¹³ § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym związania ustalonym stanem faktycznym ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Skarżąca nie kwestionuje ustalenia, że proponowano jej dalsze zatrudnienie.

Zarzut błędnej wykładni ze względu na przyjęcie warunku niemożności dalszego zatrudnienia na chwilę rozwiązania stosunku pracy nie prowadzi do stwierdzenia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z tej przyczyny, że powódka nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego czy później od rozwiązania stosunku pracy, nawet gdy było wadliwe z zastosowaniem art. 42 k.p. W takiej

sprawie sąd pracy nie jest związany podstawą prawną oświadczenia pracodawcy (*iura novit curia*).

Sąd rozpoznawał sprawę o odprawę i nie mógł pominąć wskazanego zaniechania powódki. Sedno sprawy powódki, którą mogła wcześniej wytoczyć sprowadzałoby się niewątpliwie do stwierdzenia naruszenia prawa przez pracodawcę a także ustalenia i oceny materialnej zasadności decyzji pracodawcy. Powódka mogła dochodzić oceny działania pracodawcy za niezgodne z prawem i utrzymania zatrudnienia także ze względu na ustaloną w sprawie propozycję dalszego zatrudnienia.

Niezależnie od tych konkretnych okoliczności, zapatrywanie na wykładnię przepisów nie jest uprawnione, gdyż stanowią wyjątek od ochrony zatrudnienia. Podkreśla się to, gdyż w wielu procesach o utrzymanie zatrudnienia nauczyciele wskazują na możliwość dalszego zatrudniania nie tylko według sytuacji z chwili wypowiedzenia lecz także z chwili rozwiązania stosunku pracy. Wówczas zmiana sytuacji i możliwość dalszego zatrudnienia decydują o powodzeniu powództwa nauczyciela. Wykładni przepisów nie zamyka więc zapatrywanie na sytuację z chwili wypowiedzenia. Wykładnia przepisów nie może być różna dla wypowiedzenia i dla odprawy. Regulacja jest wspólna dla obu roszczeń, przy czym drugie czerpie uzasadnienie z zasadności decyzji pracodawcy a nie odwrotnie. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż w sprawie ustalono, że pracodawca nie stosował definitywnego wypowiedzenia, powódka miała propozycję dalszego zatrudnienia, nie zakwestionowała wypowiedzenia zmieniającego. W takiej sytuacji nie można stwierdzić oczywistego naruszenia przepisów z punktu 1a podstawy kasacyjnej.

Powyższa ocena odnosi się również do argumentacji i zarzutów wniosku łączonych z przepisami z punktu 1b podstawy kasacyjnej. W sprawie nie decydował art. 42 k.p. Sąd rozpoznał spór o odprawę z uwzględnieniem przepisów stanowiących podstawę materialną prawa do odprawy. Oceniał przesłanki prawa do odprawy, niezależnie od tego, czy właściwe przepisy zostały wskazane jako podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy.

Skarga kasacyjna nie jest też oczywiście uzasadniona ze względu na zarzut z punktu 2 podstawy kasacyjnej. Wskazano już na początku, że na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstawy kasacyjnej, dlatego zarzut ten nie

zastępuje podstawy przedsądu. Skarżąca we wniosku samodzielnie (odrębnie) od podstawy kasacyjnej powinna wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy. Brak jest tego we wniosku. O wyniku sprawy decyduje prawo materialne i taką miarą ocenia się zarzut procesowy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Jest ona aktualna tym bardziej w odniesieniu do zarzutu procesowego podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wyżej nie stwierdzono oczywiście błędnej wykładni przepisów prawa materialnego w zakresie prawa do odprawy.

Sformułowane we wniosku istotne zagadnienie prawne nie spełnia się jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p., gdyż nie ma takiej rangi. Odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa (zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu – *a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Pozytywnej odpowiedzi udzielił Sąd powszechny w tej sprawie. Rozpoznał sprawę o odprawę, mimo braku w piśmie pracodawcy wskazanych we wniosku przepisów. Wyrok Sądu odróżnia podstawę faktyczną i prawną właściwą dla sprawy o odprawę pieniężną. Czyli wykładnia nie jest niezgodna z twierdzeniem skarżącej, bowiem „*niezależnie od wskazania przez pracodawcę podstawy prawnej wypowiedzenia i tak podlega ona badaniu z urzędu przez Sąd w ramach subsumcji przepisów materialnoprawnych do ustalonego stanu faktycznego*”.

Potwierdzono to w ocenie wniosku w części dotyczącej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., łączonej z podstawą kasacyjną ujętą w punkcie 1a (wyżej).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (stawka minimalna dla wpz 19.902 zł – 3.600 zł x 75% x 50%).