



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa W. W.
przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku
z dnia 28 lipca 2021 r., sygn. akt V Pa 43/20,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z 28 lipca 2021 r., V Pa 43/20, w sprawie z powództwa W. W. przeciwko
Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w S. o przywrócenie do pracy, oddalił apelację

powoda wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z 18 września 2020 r., V P 189/19, oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej powód domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa. Sąd Rejonowy w Słupsku wyrokiem z 18 września 2020 r., V P 189/19, zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w kwocie 6.316,29 zł.

Apelację wywiódł pełnomocnik powoda zaskarżając wyrok w części w zakresie w jakim żądanie o przywrócenie do pracy pozwanego na dotychczasowych warunkach nie zostało uwzględnione. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez orzeczenia o przywróceniu do pracy powoda u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie znajduje zastosowania przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy, ponieważ przepisy Karty Nauczyciela o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy (art. 20 ust. 1, art. 23 i art. 27 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 984 ze zm.) mają charakter regulacji zupełnych, które wyczerpująco określają przyczyny i sposoby rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy - w drodze wypowiedzenia, porozumienia stron lub z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał informację o nieusprawiedliwionym niezgłoszeniu się nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne - co wyklucza możliwość rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczyciela na podstawie innych regulacji prawnych. W konsekwencji stosowanie wskazanego przepisu w przypadku wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem ciężko naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze do nauczyciela nie jest objęte odesłaniem z art. 91c Karty Nauczyciela, który tylko w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu pracy.

Dalej Sąd odwoławczy wyjaśnił, że za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciela podlegają

wyłącznie odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela). Wśród sankcji dyscyplinarnych orzekanych po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego przewiduje się między innymi kary dyscyplinarne: zwolnienia z pracy, zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania bądź wydalenia z zawodu nauczycielskiego (art. 76 ust. 1 pkt 3, 3a i 4 Karty Nauczyciela). Wymierzenie tego rodzaju sankcji dyscyplinarnych prowadzi z mocy art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela do wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela, które stwierdza dyrektor szkoły, a w stosunku do dyrektora szkoły - organ prowadzący szkołę (art. 26 ust. 2). Powyższe oznacza, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli, tym samym powód za ciężkie naruszenie obowiązków nauczycielskich powinien odpowiadać w trybie odpowiedzialności dyscyplinarnej, bez możliwości dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zwrócił uwagę na fakt, że w ustawie Karta Nauczyciela w ogóle nie zostały uregulowane sankcje nielegalnego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, co sprawia, że zwolniony nauczyciel może wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu pracy dochodzić roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Prawo Pracy 2003 nr 12, s. 35). Nie podzielił przy tym powoda, że sam status nauczyciela prowadzi do objęcia każdego nauczyciela przepisami o wzmożonej trwałości stosunku pracy, albowiem żaden przepis Karty Nauczyciela nie zalicza nauczycieli do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 3 *in principio* k.p. Zatrudnienie nauczyciela ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego na podstawie mianowania lub umowy o pracę nie oznacza, że taki nauczycielski stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 3 k.p. lub art. 53 § 2 k.p. W konsekwencji w judykaturze przyjmuje się, że nauczycielowi mianowanemu przywróconemu do pracy przysługuje jedynie limitowane odszkodowanie z art. 57 § 1 k.p., a tylko wtedy gdy należy on do pracowników szczególnie chronionych na podstawie przepisów szczególnych, wynagrodzenie

przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNCP 1987 nr 2-3, poz. 24).

Wobec powyższego Sąd odwoławczy uznał, że rozwiązanie z powodem przez dyrektora szkoły nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem, bo zwolnienie nauczyciela z powodu naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela, jest możliwe tylko po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego i wymierzenia kar, o których mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, 3a i 4 Karty Nauczyciela, co prowadzi do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 tej ustawy. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy uznał, że naruszenie tych przepisów uprawniało powoda do dochodzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, których przepisy Karty Nauczyciela nie określają, co wymagało zastosowania sankcji określonych w przepisach Kodeksu pracy, do których odsyła art. 91c tej ustawy.

Poza sporem pozostało, że wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Słupsku Wydział II Karny uznał, że powód dopuścił się przestępstwa, o którym mowa w art. 190a § 1 k.k., to jest uporczywie nękał wykonując zawód nauczyciela w pozwanym zespole w okresie od 10 stycznia do 17 kwietnia 2015 r. małoletnią uczennicę tej szkoły. A wyrok ten został utrzymany w mocy przez Sąd Okręgowy w Słupsku VI Wydział Karny Odwoławczy w dniu 12 września 2019 r., w sprawie VI Ka 110/19.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe stanowisko Sądu Rejonowego, że związanie, o którym stanowi art. 11 k.p.c., nie dotyczy prawomocnego wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2017 r., IV CSK 621/16, LEX 2376901). Przepis ten wiąże sąd w postępowaniu cywilnym ustaleniami wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa. Reguła ta ma charakter wyjątkowy, stanowi bowiem odstępstwo od nakazu samodzielnego dokonywania ustaleń faktycznych i swobodnej oceny dowodów w ramach postępowania cywilnego, a w konsekwencji od naczelnych zasad tego

postępowania, takich jak zasada bezpośredniości i kontrydiktoryjności. Wskazał na ugruntowane w orzecznictwie i piśmiennictwie stanowisko, że w przypadkach nieobjętych art. 11 k.p.c. sąd cywilny władny jest sam ustalić prawną kwalifikację zachowania, jednak musi tego dokonać, zgodnie z regułami prawa karnego materialnego i procesowego, co oznacza konieczność ustalenia przedmiotowych i podmiotowych znamion przestępstwa.

Sąd Rejonowy ustalenia takie poczynił i ustalił, że zachowanie powoda nosiło znamiona przestępstwa stypizowanego w art. 190a k.k., co stanowiłoby przesłankę zastosowania art. 56 w związku z art. 67 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela i nie przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach. W ocenie Sądu drugiej instancji postępowanie dowodowe wykazało, że powód utracił jeden z podstawowych przymiotów, od którego jest uzależnione prawo do zajmowania stanowiska nauczyciela, to jest obowiązek przestrzegania zasad moralnych, gdyż bez wątpienia jedną z takich zasad w szczególności względem uczniów będzie właściwe zachowanie nauczyciela. A skoro powód dopuścił się nękania ucznia i to w dodatku uczęszczającego do szkoły, w której jest on zatrudniony, to należy uznać, że nie przestrzega on podstawowych zasad moralnych, co skutkuje utratą uprawnień koniecznych do zajmowania stanowiska nauczyciela. Dlatego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że przywrócenie powoda do pracy pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Dodatkowo Sąd zwrócił uwagę, że postawa powoda w trakcie niniejszego postępowania nie pozwalała na przywrócenie go do pracy, gdyż mimo prawomocnego orzeczenia Sądu karnego powód nie dostrzegał żadnych nieprawidłowości w swoich działaniach, nie deklarował zmiany sposobu postępowania w przyszłości - zatem realne było to, że mógł on nawet działając w szlachetnych intencjach starać się w podobny sposób „pomóc” innym uczniom wbrew ich woli. Tym samym Sąd okręgowy oddalił apelację powoda.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację w skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 8 k.p. w związku z art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela, przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że żądanie powoda przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach nie mogło być uwzględnione jako sprzeczne ze

społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, gdyż powód miał dopuścić się niewłaściwych zachowań względem jednej z uczennic, w sytuacji gdy wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela możliwe jest wyłącznie w przypadku prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela, podczas gdy w przypadku powoda taka kara nie została zastosowana w postępowaniu dyscyplinarnym; 2/ art. 8 k.p. w związku z art. 66 k.k., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że żądanie powoda przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach nie mogło być uwzględnione jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, gdyż powód miał dopuścić się niewłaściwych zachowań względem jednej z uczennic, w sytuacji gdy wina i społeczna szkodliwość czynu powoda zostały uznane przez sąd karny za nieznaczne, a jego postawa jako sprawcy niekaranego za przestępstwo umyślne, jego właściwości i warunki osobiste oraz dotychczasowy sposób życia uzasadniają przypuszczenie, że pomimo umorzenia postępowania karnego, powód będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa; 3/ art. 477¹ k.p.c., przez nieuzasadnione uwzględnienie roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania związanego z nieprawidłowym rozwiązaniem z powodem stosunku pracy, w sytuacji gdy Sąd pierwszej instancji nie miał żadnych podstaw, aby orzekać o roszczeniu alternatywnym, gdyż roszczenie podstawowe było uzasadnione. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie o zmianie wyroku Sądu Rejonowego w pkt 1 poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia zaskarżonym wyrokiem Sądu odwoławczego przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p., art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 66 k.k., zaś w warstwie procesowej dotyczą naruszenia przepisu Kodeksu postępowania cywilnego, a to art. 477¹ k.p.c.

Skarga Skarżącego oparta jest na przesłance potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie, na tle wskazanej wyżej przesłanki kasacyjnej istotnym było ustalenie dwóch kwestii. Przede wszystkim tego, czy sąd pracy w postępowaniu dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z nauczycielem mianowanym posiada możliwość oceny zachowania nauczyciela, które było uprzednio przedmiotem postępowania dyscyplinarnego prowadzonego przez komisję dyscyplinarną. Następnie należało ustalić, czy sąd pracy posiada możliwość nieuwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 8 k.p.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wskazania przepisu prawa, którego wykładnia budzi wątpliwości, określenia zakresu koniecznej wykładni, podania, na czym polegają wątpliwości związane z rozumieniem przepisu oraz przedstawienia argumentacji przemawiającej za tym, że mają one rzeczywisty i poważny charakter, nie należą zaś do zwykłych wątpliwości związanych z procesem stosowania prawa. Wymagane jest także wykazanie, że treść i znaczenie przepisu nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni. Jeżeli podstawą wniosku w tym zakresie jest twierdzenie o występujących w orzecznictwie sądowym rozbieżnościach wynikających z dokonywania przez sądy różnej wykładni przepisu, konieczne jest także wskazanie

rozbieżnych orzeczeń, dokonanie ich analizy i wykazanie, że rozbieżność wynika z różnej wykładni przepisu (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2024 r., I CSK 110/23, LEX 3659200). Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, jaki konkretny przepis prawa, zastosowany w danej sprawie, jest przedmiotem rozbieżnej wykładni w orzecznictwie i na czym rozbieżność ta polega, co wymaga przytoczenia orzeczeń sądów wydanych w takich samych lub istotnie zbliżonych stanach faktycznych, względnie, jaki konkretny przepis prawa, zastosowany w danej sprawie, wymaga interpretacji ze strony Sądu Najwyższego, z czego potrzeba ta wynika i z jakich powodów dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa jest w tej mierze niewystarczający. Potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje, jeżeli co do konkretnego przepisu prawnego brak jednolitego lub utrwalonego orzecznictwa, zwłaszcza Sądu Najwyższego albo też przyjęta i dominująca wykładnia jest oczywiście błędna lub kontrowersyjna (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2023 r., I CSK 3865/23, LEX 3652027).

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (zob. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 8). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i

oczywistego naruszenia prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 listopada 2023 r., III PSK 37/23, LEX 3641778). Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest

uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 listopada 2023 r., III PSK 69/23, LEX nr 3632806).

Zgodnie z art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa odpowiednio w razie prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela; orzeczenia środka karnego pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu nauczyciela ; utraty pełnej zdolności do czynności prawnych; prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności; stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9 tejże ustawy. Wygaśnięcie stosunku pracy, podobnie jak jego rozwiązanie, skutkuje ustaniem relacji łączącej pracownika i pracodawcę, jednakże instytucje te są odmienne. O ile w celu rozwiązania stosunku pracy jedna z jego stron musi złożyć stosowne oświadczenie woli, o tyle wygaśnięcie następuje z mocy prawa - wraz z zaistnieniem określonego przepisem zdarzenia. Warto wskazać, iż żadna ze stron stosunku pracy nie może powstrzymać jego wygaśnięcia poprzez złożenie (nawet zgodnego co do zamiaru) oświadczenia woli (zob. J. Jakubowski, M. Zająć-Rzosińska [w:] J. Jakubowski, M. Zająć-Rzosińska, Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2014, art. 26).

Zgodnie z art. 66 k.k. sąd może warunkowo umorzyć postępowanie karne, jeżeli wina i społeczna szkodliwość czynu nie są znaczne, okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości, a postawa sprawcy niekaranego za przestępstwo

umyślne, jego właściwości i warunki osobiste oraz dotychczasowy sposób życia uzasadniają przypuszczenie, że pomimo umorzenia postępowania będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. Warunkowe umorzenia nie stosuje się do sprawcy przestępstwa zagrożonego karą przekraczającą 5 lat pozbawienia wolności. Warunkowe umorzenie postępowania jest środkiem probacyjnym, który opiera się na zaniechaniu skazania i wymierzenia kary sprawcy winnemu popełnienia przestępstwa. Ze względu na warunek zagrożenia karą z § 2 stanowi z samego założenia środek walki z drobną przestępczością; orzeczenie o warunkowym umorzeniu jest zawsze fakultatywne. Kompetencja warunkowego umorzenia postępowania należy do sądu; wynika to z faktu, że zastosowanie tej instytucji musi być poprzedzone stwierdzeniem winy sprawcy i brakiem wątpliwości co do okoliczności popełnienia przestępstwa; tym samym podstawą warunkowego umorzenia jest ustalenie wszystkich przesłanek odpowiedzialności (zob. P. Kozłowska-Kalisz [w:] Kodeks karny. Komentarz aktualizowany, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2024, art. 66). Z treści art. 66 § 1 k.k. wynika jednoznacznie, iż z dobrodziejstwa warunkowego umorzenia postępowania może skorzystać wyłącznie sprawca niekarany za przestępstwo umyślne. Przesłanka ta ma charakter bezwzględny i uzależnia orzekanie o warunkowym umorzeniu postępowania od ustalenia, że w chwili wyrokowania sprawca nie jest karany za jakiegokolwiek przestępstwo umyślne, niezależnie od jego podobieństwa do czynu będącego przedmiotem postępowania i rodzaju wymierzonej uprzednio kary (wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2023 r., IV KK 499/23, LEX 3637446).

Zgodnie z art. 477¹ k.p.c. jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W doktrynie wskazuje się, że o istnieniu roszczeń alternatywnych można mówić wówczas, gdy pracownikowi przysługuje kilka roszczeń pozostających w takim związku, że do wykonania zobowiązania pracodawcy wystarczy spełnienie tylko jednego z nich, a wybór jednego z nich należy do pracownika. Wybór pracownika jest wiążący dla pracodawcy. Komentowany przepis dopuszcza możliwość uwzględnienia przez sąd z urzędu innego roszczenia alternatywnego, w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w tym przepisie. W judykaturze wskazuje się,

że art. 45 § 2 k.p. pozwala na uwzględnienie przez sąd roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przez pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, jeżeli uwzględnienie ich (w ocenie sądu) jest niemożliwe lub niecelowe (zob. A. Rutkowska [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, red. O. M. Piaskowska, LEX/el. 2023, art. 477¹). Możliwość orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy będzie zasadna, gdy dochodzenie roszczenia o przywrócenie do pracy zostanie zakwalifikowane, w konkretnej sytuacji, jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., czyli wówczas, gdy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2022 r., III PSKP 61/21, LEX 3405869).

W rozpoznawanej sprawie Sądy obydwu instancji uznały, że rozwiązanie ze Skarżącym przez pozwanego stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem, bo zwolnienie nauczyciela z powodu naruszenia podstawowych obowiązków nauczycielskich, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela jest możliwe tylko po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego i wymierzania kar, o których mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, 3a i 4 Karty Nauczyciela, co prowadzi do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 tejże ustawy. Kwestia powyższa została wyjaśniona przez Sąd Najwyższy w uchwale, gdzie stwierdzono, że ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) w sposób pełny w art. 23 i 26 uregulowała sposoby rozwiązania lub ustania stosunku pracy nauczyciela mianowanego i w tym zakresie nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy. Na tle art. 64 i 66 k.p. pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w dwóch uchwałach (zasadach prawnych) - z dnia 3 czerwca 1983 r. (OSNCP z 1983 r., z. 11, poz. 169) i z dnia 29 września 1984 r. (OSNCP z 1985 r., z. 2-3, poz. 20). Stosunek pracy nauczyciela mianowanego nie może być także rozwiązany na podstawie art. 52 k.p. Wprawdzie Karta Nauczyciela nie przewiduje

możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym bez wypowiedzenia z jego winy, co mogłoby uzasadniać twierdzenie, że art. 52 k.p. w związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela ma zastosowanie do nauczycieli mianowanych, ale takie stanowisko byłoby nieuzasadnione, skoro w przypadku dopuszczenia się przez nauczyciela np. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków powinno być wszczęte postępowanie dyscyplinarne (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela), w którym można wymierzyć karę (art. 76 ust. 1 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela) powodującą wygaśnięcie stosunku pracy (art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 tej Karty). Chociaż więc Karta Nauczyciela nie przewiduje wprost możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy nauczyciela mianowanego, to jednak reguluje ustanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 52 k.p., co czyni niedopuszczalnym stosowanie art. 52 k.p. w świetle art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela do nauczyciela mianowanego (uchwała Sądu Najwyższego z 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNC z 1987 r., z. 2-3, poz. 24).

W zakresie zatem ustalonych okoliczności faktycznych, a zwłaszcza dokonaną przez Sądy negatywną oceną zachowania Skarżącego wobec jednej z uczennic w kontekście ustaleń zapadłych w postępowaniu karnym wobec Skarżącego należało rozważyć zastosowanie w rozpoznaniu niniejszej sprawy art. 8 k.p. na którego to podstawie, prawomocnie oceniono możliwość przywrócenia Skarżącego do pracy. Przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy trzeba zaznaczyć, że jako negatywne zachowanie Skarżącego wobec uczennicy strony pozwanej uznał zarówno Sąd karny, jak i komisja dyscyplinarna, pomimo, w pierwszym przypadku wydania orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania, zaś w drugim przypadku wydania orzeczenia przez Komisję Dyscyplinarną dla Nauczycieli przy Wojewodzie [...]. Biorąc to pod uwagę, zasadniczo wszystkie organy (sądowe i pozasądowe) uprawnione do wypowiedzi o zachowaniu Skarżącego wobec uczennicy wypowiedziały się negatywnie. Dlatego też, stwierdzono niecelowość przywrócenia Skarżącego do pracy, w zamian orzekając o odszkodowaniu.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie wypowiada się pozytywnie w zakresie możliwości zastosowania w niniejszej sprawie przez Sądy jako podstawy oceny roszczenia Skarżącego art. 8 k.p. Kwestią kontrowersyjną jest problem doboru kryteriów, jakie należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, a

zwłaszcza jaką rolę przy takiej ocenie odgrywają zasady współżycia społecznego. Zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i literaturze przedmiotu brak jednolitego stanowiska w tej materii. Prezentowany jest pogląd, że dla oceny zasadności wypowiedzenia ważne są nie tylko przyczyny dotyczące pracownika i pracodawcy świadczące o niemożliwości kontynuowania stosunku pracy, ale również brak przeciwwskazań o społecznym charakterze, związanych z osobistą sytuacją pracownika i pracodawcy (np. rodzinną, zdrowotną, zdarzeniami losowymi). Podzielenie takiego punktu widzenia oznaczałoby, że wypowiedzenie niezgodne z zasadami współżycia należy oceniać jako niezasadne. Ma to m.in. konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu, to na pracodawcy spoczywałby bowiem obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz brak kolizji wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego, o których stanowi art. 8 k.p. Według odmiennego zapatrywania, o niezasadności wypowiedzenia mogą decydować tylko przyczyny dotyczące stosunku pracy. Wypowiedzenie uzasadnione może natomiast być ocenione jako dokonane niezgodnie z zasadami współżycia społecznego i wówczas potraktowane jako równoznaczne z nadużyciem przez pracodawcę prawa. Powołując się na naruszenie zasad współżycia społecznego, to pracownik ma jednak obowiązek wykazać charakter i zakres tego naruszenia, uzasadniający jego roszczenie. W ocenie Sądu, to drugi z zaprezentowanych poglądów zasługuje na akceptację. Konieczność wykazywania bowiem zasadności wypowiedzenia również pod kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego nakładałaby na pracodawcę obowiązek rozważenia okoliczności faktycznych (życiowych, rodzinnych) dotyczących pracownika, co do których nie musi mieć on nawet wiedzy. Takie okoliczności nie powinny mieć znaczenia dla ustalenia zasadności wypowiedzenia, a jedynie w wyjątkowych okolicznościach stanowić mogą o jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, w szczególności w uchwale z 27 czerwca 1985 r., stwierdzając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszných interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p.,

że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Należy też podkreślić, że art. 8 k.p. nie może stanowić samodzielnej podstawy roszczeń, nie można ich z niego wyprowadzić bezpośrednio. Przepis ten wyznacza jedynie granice, w jakich można czynić użytek ze swojego prawa podmiotowego. Aby powoływać się na zasady współzycia społecznego, należy wskazać konkretny przepis, do którego można je odnieść (zob. G. Szynal, Sprzeczność z zasadami współzycia społecznego jako podstawa ustalenia wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony [w:] Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy, Warszawa 2020).

W rozpoznawanej sprawie zachowanie Skarżącego wobec uczennicy strony pozwanej uznano sądownie jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Z powodu braku odnośnej regulacji było zatem możliwe posłużenie się przez Sąd regulacją z zakresu nadużycia prawa podmiotowego, a więc art. 8 k.p., biorąc pod uwagę szczególne okoliczności niniejszej sprawy. Przekonanie bowiem o nagannym zachowaniu Skarżącego było powszechne, a zatem z powodu niemożności zastosowania innych regulacji, aniżeli z art. 8 k.p. w sytuacji uzasadnionego przekonania o bezcelowości przywrócenia Skarżącego do pracy uznano za konieczne skorzystanie z regulacji dostępnej. Nie ma przy tym znaczenia prowadzenie innych postępowań (w tym dyscyplinarnego) w zakresie dotyczącym Skarżącego. Zastosowanie bowiem wyłączności komisji dyscyplinarnych dla rozstrzygnięcia o wygaśnięciach stosunków pracy nauczycieli mianowanych eliminuje w tym względzie sądownictwo pracy, a więc wymiar sprawiedliwości. Sytuacja w tym zakresie byłaby nieakceptowalna z punktu widzenia zasady demokratycznego państwa prawnego. Temu celowi właśnie służy przepis – zasada z art. 8 k.p. Dlatego też, pomimo dość długiego okresu obowiązywania ustawy Karta Nauczyciela, a jeszcze dłuższego okresu obowiązywania ustawy Kodeks pracy nie dostrzeżono w omawianym zakresie potrzeby nowelizacji tychże regulacji ustawowych.

Art. 477¹ k.p.c. wprowadza wyjątek od zasady, zgodnie z którą spór sądowy powstały w wyniku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy powinien zostać zakończony zasądzeniem roszczenia - przywrócenia do pracy

lub odszkodowania, zgodnie z żądaniem powoda. Umożliwia sądowi uwzględnienie z urzędu roszczenia alternatywnego, gdy wybrane przez pracownika roszczenie okaże się nieuzasadnione. Art. 477¹ k.p.c. ma charakter procesowy i nie stanowi samodzielnej podstawy do sądowej oceny bezzasadności zgłoszonego przez pracownika roszczenia, ale wymaga odwołania do uregulowanych w prawie materialnym klauzul generalnych: społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) – (zob. B. Bomba, Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika w wieku przedemerytalnym jako nadużycie prawa podmiotowego. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2018 r., II PK 8/17, OSP 2019/1/7).

Wykładnia prawa została w przedmiotowej sprawie dokonana przez obydwie Sądy w sposób zakończony jednakowym wynikiem. Sąd Najwyższy nie jest sądem III instancji, nie rozpoznaje sprawy w kolejnej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 października 2017 r., IV CZ 64/17, LEX 2408328). W sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości Sąd odwoławczy w rozpoznawanej sprawie nie uchybił przepisom, aby była konieczna interwencja w tym względzie Sądu Najwyższego, a zatem uwzględnienie interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy wymagało podjęcia rozstrzygnięcia jak w sentencji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach na podstawie art. 102 k.p.c. ze względów szczególnych natury społecznej.

[SOP]

[ms]