



Sygn. akt III PK 59/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa M. C. i A. G.

przeciwko Gimnazjum nr (...) w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13 czerwca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 15 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

**1. oddala skargę kasacyjną,**

**2. zasądza od każdej z powódek na rzecz strony pozwanej kwoty po 1000 (tysiąc) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym,**

**3. przyznaje radcy prawnemu M. S. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w K. kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

A. G. i M. C. (powódki) w pozwie przeciwko Gimnazjum nr (...) w K. (pozwany), wniosły o uznanie za bezskuteczne dokonanych przez nie wypowiedzeń z 28 stycznia 2015 r. oraz o zasądzenie od pozwanego odszkodowań za czas pozostawania bez pracy, mimo zdolności i gotowości do pracy, w tym: 20.192,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu na rzecz A. G. oraz 24.042,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu na rzecz M.C. W wyniku kolejnych modyfikacji powództw w toku procesu, powódki wniosły następnie o ustalenie, że ich stosunki pracy z pozwanym trwają nadal (roszczenie to pełnomocnik powódek określiła jako jedyne, nie cofając jednak pozostałych roszczeń pozwu), a ostatecznie podtrzymały tylko żądanie zasądzenia na ich rzecz odszkodowań w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy: w kwocie 61.824,60 zł na rzecz M. C. oraz w kwocie 51.919,20 zł na rzecz A. G. Powódki cofnęły jednocześnie pozostałe roszczenia pozwu (o ustalenie istnienia stosunku pracy i o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne).

Pozwany wniósł o oddalenie powództw i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 29 września 2016 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwa o odszkodowanie, umorzył postępowanie z powództw w pozostałej części; zasądził od każdej z powódek na rzecz pozwanego po 1.500 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego; przyznał adwokatowi A. Z. od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. wynagrodzenie za pomoc prawną udzieloną powódkom z urzędu. Ponadto Sąd Rejonowy nie obciążył powódek kosztami sądowymi.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. C. była zatrudniona u pozwanego od 1 września 2011 r. na podstawie stosunku pracy z mianowania na stanowisku nauczyciela plastyki, zajęć artystycznych i informatyki, w pełnym wymiarze czasu pracy. A. G. była zatrudniona u pozwanego na podstawie stosunku pracy z mianowania od 30 sierpnia 2010 r. (na podstawie art. 10 ust. 5b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela).

W dniu 29 stycznia 2015 r. powódki złożyły pracodawcy pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Każda z nich wskazała jako przyczynę rozwiązania umowy „stosowany wobec niej w miejscu pracy mobbing”. Po 29 stycznia 2015 r. powódki nie zgłosiły gotowości do pracy, nie wystąpiły do pracodawcy o dopuszczenie ich do pracy i nie kwestionowały treści złożonych oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy. W dniu 11 lutego 2015 r. pozwany wytoczył pozwy przeciwko M. C. i A. G. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że proces dotyczył rozpoznania roszczenia o odszkodowanie, jakie powódki ostatecznie podtrzymały, a nie wszelkich innych kwestii jakie wyniknęły w okresie ich zatrudnienia w pozwanej szkole. Zdaniem powódek po 29 stycznia 2015 r. były one zdolne i gotowe do pracy, a skoro nie zostały do niej dopuszczone, należy się im wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy od 1 lutego 2015 r. do 31 sierpnia 2016 r., wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy zauważył, że podstawę faktyczną roszczeń stanowiły złożone przez powódki oświadczenia woli z 29 stycznia 2015 r., w których rozwiązały one ze skutkiem natychmiastowym (a więc bez wypowiedzenia) ich stosunki pracy z pozwanym. Sąd pierwszej instancji wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy, nawet jeśli jest obarczone wadami formalnymi lub nieuzasadnione (dokonane bez merytorycznych podstaw), nie jest automatycznie nieważne. Badanie skuteczności prawnej oświadczeń stron o rozwiązaniu stosunku pracy następuje dopiero w postępowaniu przed sądem pracy i tylko w takim przypadku, gdy rozwiązanie to zostanie zakwestionowane przez pracownika lub pracodawcę z zachowaniem ustawowego terminu. Pomimo cofnięcia przez powódki roszczeń o ustalenie, że ich stosunki pracy z pozwanym nadal istnieją, w ocenie Sądu Rejonowego niezbędne stało się rozważenie zarzutów powódek skierowanych wobec oświadczeń woli z 29 stycznia 2015 r. Powódki bowiem, niekonsekwentnie procesowo, cofnęły roszczenie o ustalenie ale podtrzymały roszczenie o odszkodowanie, które oparły na tezie, że ich stosunki pracy nie zostały rozwiązane.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenie o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne było roszczeniem zupełnie nieadekwatnym do stanu faktycznego

sprawy. Powódki nie rozwiązały bowiem stosunków pracy z pozwanym z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tylko bez wypowiedzenia, a więc wskazana wyżej postać roszczenia nie miała żadnych podstaw faktycznych i prawnych. Ze stwierdzenia powódek zawartego w pozwie inicjującym postępowanie, zgodnie z którym składając wypowiedzenie chciały udowodnić tezę pozbycia się ich przez pracodawcę, jednoznacznie wynika, że decyzja o złożeniu oświadczeń i o ich treści została podjęta przez powódki samodzielnie, dla zrealizowania podanego przez nie celu, a nie w wyniku działania pod wpływem błędu wywołanego podstępem przez pracodawcę, czy pod wpływem groźby bezprawnej pozwanego. Z zestawienia zachowań stron po 29 stycznia 2015 r. wynika niezbicie, że żadna z powódek nie kwestionowała dokonanego przez siebie rozwiązania stosunku pracy z pozwanym i nie zgłaszała gotowości do podjęcia pracy. Gdyby faktycznie zamiarem powódek było skłonienie dyrekcji do rozmów z nimi, złożyłyby wyraźny wniosek o takie rozmowy i nie oczekiwałyby na nie milcząco, szczególnie po wydaniu im świadectw pracy. W piśmie procesowym z 2 grudnia 2015 r. powódki wyjaśniły, że nie decydowały się na skierowanie sprawy do sądu z tych względów, iż nie chciały długotrwałego procesu, a świadectwa pracy były im niezbędne do tego, aby szukać pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji potwierdza to wole powódek co do zakończenia stosunku pracy a nie jego kontynuowania po 29 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powódki nie wykazały w toku postępowania, że zgłaszały gotowość do podjęcia pracy w pozwanej szkole i co najmniej do czasu wniesienia niniejszego pozwu nie formułowały takich żądań. Podniesiony w toku procesu wątek wad oświadczeń woli przy złożeniu oświadczeń z 29 stycznia 2015 r., który na pewnym etapie postępowania spowodował sprecyzowanie roszczenia pozwu w postaci żądania ustalenia, że stosunek pracy każdej z powódek istnieje nadal (miało to być według pełnomocnika powódek jedyne żądanie pozwu), krótko potem został zupełnie zaniechany przez powódki, które nie tylko ponowiły roszczenia o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, ale też znacząco rozszerzyły je co do wysokości. Na ostatniej rozprawie pełnomocnik powódek podtrzymał wyłącznie roszczenie o odszkodowania i zgodnie z wolą powódek cofnął pozwy w pozostałej części (co do roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i o ustalenie, że stosunek pracy trwa nadal).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że podstawą dochodzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy jest co do zasady ustalenie, że strony pozostają nadal w stosunku pracy. W sprawie powódek fakt ten był sporny pomiędzy stronami i ustalenie, że skutek w postaci trwania stosunku pracy trwa nadal, wymagał skutecznego uchylenia się przez powódki od oświadczeń woli złożonych 29 stycznia 2015 r. Uchylenie się od tego typu oświadczeń mogło nastąpić tylko na podstawie stosowanych odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego o wadach oświadczeń woli (art. 82 - 88 k.c.). Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w oświadczeniach z 21 grudnia 2015 r. o uchyleniu się od skutków oświadczeń woli z 29 stycznia 2015 r. powódki powołały się na działanie pod wpływem błędu polegającego na tym, że w oświadczeniach ze stycznia 2015 r. podały, że rozwiązują umowę o pracę na czas nieokreślony, a takiej umowy nie miały, gdyż były zatrudnione na podstawie mianowania. Podniosły też, że działały pod wpływem bezprawnej groźby rozwiązania z nimi przez dyrektora szkoły stosunków pracy dyscyplinarnie, a M. C. także groźby polegającej na tym, że była ciągle pomawiana przez dyrektora szkoły (w związku z otrzymaniem przez powódkę nagrody przyznanej przez poprzedniego dyrektora), a także, że działały pod wpływem podstępu (powódki nie sprecyzowały, na czym on polegał). M. C. w toku procesu uznała za podstęp próbę uzyskania od niej podpisów dotyczących zapoznania się z przyniesionymi przez kadrową dokumentami. Wskazywała też, że groźbą bezprawną było stwierdzenie kadrowej, że jeśli nie stawi się natychmiast w szkole po skierowanie na kolejną kontrolę lekarską, nie zostanie dopuszczona do pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że oświadczenie pracownika o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy powinno być złożone w terminie 7 dni od wykrycia błędu. Regułę tę należy zastosować odpowiednio w przypadku groźby, czy podstępu. Nie dokonując oceny merytorycznej opisanych przez powódki wad oświadczenia woli w postaci błędu, groźby bezprawnej i podstępu, podane przez nie zdarzenia (uznawane przez nie za wady oświadczenia woli) zaistniały w odległej przeszłości przed złożeniem przez nie oświadczeń o uchyleniu się od skutków oświadczeń z 29 stycznia 2015 r. i okoliczności te były powódkom znane już 29 stycznia 2015 r., nie można więc w

ogóle mówić o późniejszym wykryciu tych wad. Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że powódki nie uchyliły się skutecznie od skutków prawnych oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a tym samym nie można było przyjąć, że stosunek pracy każdej z powódek trwał nadal po 29 stycznia 2015 r. W tych warunkach nawet, gdyby zgłaszały one gotowość do pracy po tym dniu, czyniłyby to przy braku pomiędzy stronami więzi prawnej, obligującej pracownika do stawiania się do pracy.

Sąd pierwszej instancji dodatkowo wskazał, że ostatecznie sprecyzowanego przez powódki roszczenia nie przewiduje ani Karta Nauczyciela, ani Kodeks pracy. W Kodeksie pracy jest natomiast mowa o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, które jest nierozłącznie powiązane z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub o ustalenie istnienia stosunku pracy i aktualizuje się po zgłoszeniu przez pracownika gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do niej (lub ustalenia, że stosunek pracy istnieje nadal). Odnosząc powyższe do rozpatrywanej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że powódki nie udowodniły zaistnienia żadnej z wad oświadczenia woli, na jakie powołały się w toku procesu, a ponadto, składając oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z 29 stycznia 2015 r. dopiero w toku niniejszego procesu, znacząco przekroczyły 7-dniowy termin do złożenia takiego oświadczenia od daty dowiedzenia się o ewentualnym błędzie, groźbie, czy podstępnie. Dodatkowo Sąd wskazał, że w oświadczeniach z 21 grudnia 2015 r. o uchyleniu się od skutków złożonych 29 stycznia 2015 r. oświadczeń woli, powódki popadły w wewnętrzną sprzeczność, przypominając w końcowej części tych pism, że po przesłaniu im pocztą przez pracodawcę świadectw pracy wspólnie wystosowały do niego pismo, w którym napisały: „Nie łączy nas żaden stosunek pracy” i pracodawca temu nie zaprzeczył oraz wniósł pozew przeciwko nim o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez nie umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie można mieć wątpliwości, że powódki nie poparły roszczenia o ustalenie, że stosunek pracy trwa nadal, wybierając opcję poszukiwania wyłącznie satysfakcji finansowej, dla której zasądzenia brak jest podstawy faktycznej i prawnej, zaś podany przez pracodawcę w świadectwach pracy powódek tryb rozwiązania stosunku pracy z pozwaną szkołą odpowiada stanowi faktycznemu.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniosły powódki, zaskarżając go w części oddalającej odwołanie i rozstrzygającej o kosztach postępowania. W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od każdej z powódek kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Wyrokiem z 15 grudnia 2016 r., IV Pa (...) Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację i obciążył powódki kosztami postępowania. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódki w apelacji kontestowały przede wszystkim kwestię dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela mianowanego w trybie natychmiastowym.

Sąd Okręgowy zauważył, że przepis art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Powyższy przepis definiuje relację między Kartą Nauczyciela a Kodeksem pracy, dając prymat ustawie Karta Nauczyciela, która zawiera przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują możliwości natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela mianowanego, gdy pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> zdanie 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W powyższej regulacji, podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 k.p., posłużono się określeniem „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”. Przez „ciężkość naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia. Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia może być istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych. W świetle art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. pracownik, który w skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przepis ten nie określa sposobu, w jaki pracownik

może rozwiązać umowę o pracę. Natomiast art. 30 § 1 k.p. przewiduje dwie możliwości jednostronnego rozwiązania tej umowy: za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Należy przyjąć, że oba te sposoby mają zastosowanie do rozwiązania umowy na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4. Ponadto oba są wymienione w art. 103<sup>5</sup> pkt 3 i 4 k.p. Przyjęcie stanowiska wskazującego na niedopuszczalność dokonania rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela mianowanego w trybie natychmiastowym, prowadziłoby do sytuacji, w których nauczyciel mianowany musiałby świadczyć pracę, pomimo że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (np. stosował mobbing, nie płacił wynagrodzenia). Taki nauczyciel mógłby wprowadzić wniosek, na podstawie art. 23 Karty Nauczyciela, o rozwiązanie stosunku pracy w trybie uprzedniego 3-miesięcznego wypowiedzenia, ale stosunek pracy uległby rozwiązaniu z końcem roku szkolnego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko orzecznictwa, że pragmatyka nauczycielska w sposób całościowy i wyczerpujący reguluje kwestie rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami zatrudnionym na podstawie mianowania. Dotyczy to jednak sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje z inicjatywy (woli) pracodawcy. Natomiast nauczyciel mianowany może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a więc na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 5 Kodeksu pracy. Nie można bowiem pogodzić się z poglądem, że nauczyciel został pozbawiony prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosły powódki, zaskarżając go w części, obejmującej oddalenie apelacji i obciążenie ich kosztami postępowania. Powódki wniosły o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w K. w wyżej wskazanej części oraz wyroku Sądu Rejonowego w K. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie; a w przypadku stwierdzenia podstaw do uchylenia zaskarżonego orzeczenia o przekazania sprawy do rozpoznania temu Sądowi w zmienionym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy, co do istoty, stosownie do art. 398<sup>16</sup> k.p.c., zasądzenie kosztów

postępowania, a w przypadku nieuwzględnienia skargi o nieobciążanie powódek kosztami postępowania.

Powódki zarzuciły: I. naruszenie prawa materialnego: 1) art. 23 Karty Nauczyciela, polegającego na błędnej jego wykładni, czyli błędnym przyjęciu istnienia normy prawnej faktycznie nieistniejącej, a zatem przyjęciu, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania zgodnie z art. 23 Karty Nauczyciela może rozwiązać stosunek pracy w dowolnym czasie w ciągu roku szkolnego bez wypowiedzenia, składając błędne oświadczenie woli pod wpływem błędu, groźby i podstępnie rozwiązując umowę o pracę, na podstawie której nie był zatrudniony; z winy pracodawcy, z powodu stosowanego wobec niego mobbingu w miejscu pracy, następnie uchylając się od skutków prawnych tych oświadczeń, a więc przyjęciu normy prawnej faktycznie nieistniejącej, bowiem norma prawna w tym zakresie faktycznie nie istnieje; 2) art. 23 ustawy Karty Nauczyciela, polegającego na błędnej jego wykładni, czyli zaprzeczeniu istnienia normy prawnej faktycznie istniejącej przez przyjęcie, że Karta Nauczyciela art. 23 będąca normą prawną faktycznie istniejącą, nie jest według Sądu normą prawną faktycznie istniejącą, mimo, że zawiera ona ścisły katalog możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania; 3) art. 23 Karty Nauczyciela, polegającego na błędnej wykładni polegającej na nadaniu innego znaczenia treści zastosowanego przepisu prawa i tym samym na nadaniu innego znaczenia całemu przepisowi art. 23 Karty Nauczyciela, i uznaniu, że ma zastosowanie tylko w przypadku, gdy stosunek pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania rozwiązywany jest przez pracodawcę, mimo prawidłowego rozumienia treści przepisu o czym stanowi pkt 1 art. 23 Karty Nauczyciela „na wniosek nauczyciela” i zastosowanie go w okolicznościach, w których nie powinno mieć to miejsca, co stanowi o niewłaściwej subsumpcji, czyli wadliwym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada bądź nie hipotezie normy prawnej art. 23 Karty Nauczyciela; II. przepisów postępowania: 1) art. 210 k.p.c. § 1 przez brak możliwości przedstawienia dowodów na poparcie twierdzeń powódek, które wyszły na jaw w trakcie trwania procesu, których pozyskanie, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął jako próbę przerzucenia ciężaru gromadzenia materiału dowodowego na Sąd w wyniku zamknięcia przewodu sądowego w pierwszej

instancji w momencie usprawiedliwionej nieobecności powódek na sali rozpraw we wrześniu 2016 r. Miało to istotny wpływ na wynik rozprawy, bowiem dowody w zakresie faktycznego stanu sytuacji życiowej, zawodowej, a w szczególności zdrowotnej powódek są sprzeczne z twierdzeniami pozwanego niepopartymi żadnymi dowodami, poniżającymi powódki, którym przypisano choroby psychiczne, których nie posiadają, takie jak paranoiczne postrzeganie rzeczywistości i paranoję indukowaną, co doprowadziło do oddalenia powództwa i obciążenia ich kosztami postępowania; 2) art. 210 k.p.c. § 3 przez przeprowadzenie dowodów i roztrząsanie jego wyników niestosownie do okoliczności, czyli podjęcie przez Sąd pierwszej instancji czynności procesowych polegających na skserowaniu wybranych kart z innego postępowania dotyczących dokumentacji medycznej powódek, której to Sąd nie skserował w całości, a następnie wywiódł z tej dokumentacji błędne wnioski; 3) art. 325 k.p.c. przez nie wskazanie przez Sąd drugiej instancji co jest przedmiotem sprawy, w tym określania błędnego przedmiotu sprawy przez Sąd drugiej instancji jako sprawę o odszkodowanie z nieokreślonego tytułu, gdzie powódki od samego początku wnosili o odszkodowanie w związku z trybem i prawidłowością rozwiązania stosunku pracy z mianowania, a nie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, odszkodowanie i ustalenie istnienia stosunku pracy (sentencja Sąd pierwszej instancji) dokonując przez Sądy obu instancji przekształceń przedmiotu roszczenia niezgodnie z żądaniem powódek i wbrew woli powódek w ten sposób by roszczenie można było skutecznie oddalić - co zostało szczegółowo opisane przez powódki w skardze z 23 sierpnia 2016 r. na przewlekłość postępowania przed Sądem pierwszej instancji, co miało istotny wpływ na wynik sprawy polegający na błędnej kwalifikacji przedmiotu roszczenia jako podstawę oddalenia powództwa, którego nie można było zastosować w sytuacji gdy powódki nie zmieniły swojego roszczenia o odszkodowanie związanego z trybem i prawidłowością na te proponowane przez Sąd.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódek okazała się bezpodstawna.

Na wstępie należy przypomnieć zasadnicze okoliczności faktyczne, na tle których powstało zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia przy rozpoznaniu skargi kasacyjnej. Powódki (nauczyciela mianowaniu) w dniu 29

stycznia 2015 r. złożyły pracodawcy pisemna oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania tych umów stosowany wobec każdej z nich w miejscu pracy mobbing. Po otrzymaniu świadectw pracy powódki skierowały do pozwanego pismo, w którym poinformowały, że nie łączy ich już ze szkołą żaden stosunek pracy. Po dniu 29 stycznia 2015 r. powódki nie zgłosiły gotowości do pracy, nie wystąpiły do pracodawcy o dopuszczenie ich do pracy, nie kwestionowały treści złożonych przez nie oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy. W świadectwach pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy każdej z powódek ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Powódki nie domagały się sprostowania świadectw pracy w tym zakresie, choć żądały jego korekt w odniesieniu do innych zawartych w nim informacji.

W dalszej kolejności należy przypomnieć, że powódki w pozwie wniesionym 1 października 2015 r. wniosły najpierw o uznanie wypowiedzeń ze stycznia 2015 r. za bezskuteczne oraz o zasądzenie odszkodowań za czas pozostawania bez pracy. Następnie wniosły o ustalenie, że ich stosunki pracy z pracodawcą trwają nadal oraz o zasądzenie odszkodowań za okres pozostawania bez pracy, rozszerzając te ostatnie roszczenia co do wysokości względem pierwotnie wskazanej w pozwie. W dalszej kolejności powódki cofnęły roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne, zatem ostatecznie domagały się zasądzenia odszkodowań za czas pozostawania bez pracy.

Przy tak określonych żądaniach pozwu oraz powołanych wyżej okolicznościach faktycznych, Sąd pierwszej instancji uznał, przedstawiając sposób zachowania powódek (argumentacja w innych procesach, korespondencja wymieniana ze szkołą, działania podejmowane wobec wydanych powódkom świadectw pracy), że z treści ich oświadczeń woli złożonych w dniu 29 stycznia 2015 r. oraz zachowania po tym dniu wynikało niezbicie, że niekwestionowanym do momentu wniesienia pozwu zamiarem powódek było natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z powodem już wskutek samego złożenia oświadczenia woli o takiej treści. Od chwili jego złożenia powódki zachowywały się tak jakby nie łączył ich z pozwanym żaden stosunek prawny. Na tej podstawie Sąd pierwszej instancji oddalił

roszczenia powódek o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Sąd ten wyjaśnił, że dopiero w grudniu 2015 r. powódki złożyły oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczeń woli z 29 stycznia 2015 r., powołując się na działanie pod wpływem błędu polegającego na tym, że działały w przekonaniu, że rozwiązują umowę o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy były zatrudnione na podstawie mianowania. Ponadto powódki podniosły, że działały pod wpływem bezprawnej groźby dyscyplinarnego zwolnienia oraz bliżej niesprecyzowanego podstępu (próba uzyskania podpisu o zapoznaniu się z przyniesionymi przez kadrową dokumentami).

Z kolei Sąd drugiej instancji oddalił apelację powódek. Zwrócił uwagę, że przepisy Karty nauczyciela nie przewidują możliwości rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Niedopuszczalność rozwiązania stosunku pracy w tym trybie przez nauczyciela mianowanego prowadziłyby do sytuacji, w której musiałby on świadczyć pracę, mimo naruszania jego praw przez pracodawcę. Mógłby tylko złożyć wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego albo za porozumieniem stron we wcześniejszym terminie. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie można pozbawiać nauczyciela prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Całościowa regulacja rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi w pragmatyce nauczycielskiej dotyczy tylko rozwiązania z inicjatywy pracodawcy. Na tej podstawie Sąd drugiej instancji dopuścił możliwość stosowania art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 5 k.p. Ponieważ nie wykazano, by oświadczenie powódek zostało złożone pod wpływem błędu, podstępu lub groźby ze strony pracodawcy, czy też w stanie wyłączającym świadome powzięcie decyzji i wyrażanie woli, nie było żadnych podstaw do zasądzenia od pozwanego na rzecz powódek wynagrodzenia za czas pozostawania przez nie bez pracy.

Oceniając skargę kasacyjną powódek w świetle streszczonych powyżej okoliczności faktycznych sprawy oraz argumentacji Sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy uznał ją za bezpodstawną.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, do stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych,

takimi jak Karta Nauczyciela, przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela). Tymczasem regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna. Taki pogląd wyrażono już tuż po wejściu w życie Karty Nauczyciela (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169 i z 29 września 1984 r., III PZP 16/84, OSNCP 1985 nr 2-3, poz. 20; z 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNC 1987 nr 2-3, poz. 24 i późniejsze orzecznictwo między innymi uchwały z 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89; z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, LEX nr 1348188, oraz wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., I PK 3/12, LEX nr 1232774; z 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592; z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149; z 4 listopada 2014 r., II PK 17/14, OSNP 2016 nr 4, poz. 44; z 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPIUS 2002 nr 2, poz. 37). U jego podstaw leży założenie, zgodnie z którym szczególne i odmienne od przyjętych w przepisach Kodeksu pracy sposoby ustania stosunku pracy podyktowane zostały specyfiką pracy nauczycieli, a zwłaszcza organizacją pracy szkół, w tym zwłaszcza koniecznością krótkookresowego (obejmującego rok szkolny i semestr) planowania organizacji pracy szkoły i obciążeń dydaktycznych, a tym samym zatrudniania nauczycieli.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 1-6 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu: 1) na wniosek nauczyciela; 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla

poratowania zdrowia; 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy; 4) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a; 5) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Ponadto - w myśl art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela - rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić na mocy porozumienia stron oraz w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację.

Potraktowanie przywołanej powyżej regulacji jako zupełnej oznacza, że nie znajduje zastosowania art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., skoro Karta Nauczyciela przewiduje jedynie możliwość rozwiązania stosunku pracy na wniosek nauczyciela ze skutkiem na koniec roku szkolnego, a zatem za wypowiedzeniem i zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Akceptując powyższą linię orzeczniczą, Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznał jednak, że nie przystaje ona do przypadków rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. ze względu na doznany przez niego w miejscu pracy mobbing. Opowiadając się za poglądem, zgodnie z którym w tym akurat zakresie regulacja Karty Nauczyciela nie jest wyczerpująca, Sąd Najwyższy w uwzględniał, że w powołanym powyżej orzecznictwie pogląd co do wyczerpującego uregulowania zasad rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym wyrażono i potwierdzono przed wprowadzeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> k.p.) do polskiego prawa pracy oraz w stanach faktycznych, w których nie dochodziło do rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela. Celem prawodawcy przy wprowadzaniu do Kodeksu pracy przepisów antymobbingowych było udzielenie ochrony wszystkim pracownikom, bez względu na rodzaj stosunku pracy. Nie ma podstaw do wyłączenia nauczycieli – stosunkowo licznej grupy pracowników – z możliwości korzystania ze środków ochrony przed mobbingiem ze strony pracodawcy przewidzianych w Kodeksie pracy. Rozwiązanie, zgodnie z którym mobbingowany nauczyciel mógł wypowiedzieć stosunek pracy z mianowania ze skutkiem wyłącznie na koniec roku

szkolnego, naraża pracownika na dalsze działania mobbingowe oraz na pogorszenia stanu zdrowia, co w niektórych przypadkach mogłoby wręcz zagrażać życiu pracownika. Dlatego wartość jaką jest utrzymanie utrwalonej linii orzeczniczej co do kompletności regulacji zawartej w Karcie Nauczyciela w odniesieniu do sposobu rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym musi ustąpić wartości podstawowej jaką jest ochrona przyrodzonej godności człowieka (art. 30 Konstytucji RP), w którą to godność bezpośrednio wymierzone są działania uznawane za mobbing (uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników). Zjawisko mobbingu jest szczególnie szkodliwe dla pracownika. Z tego powodu zasadnie uznawany jest za kwalifikowany delikt prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126; z 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151; z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125). Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że nie jest zasadne zrównywanie naruszenia obowiązku pracodawcy z art. 94<sup>3</sup> k.p. z innymi podstawowymi obowiązkami pracodawcy w kontekście rozwiązywania stosunku pracy nauczyciela mianowanego z inicjatywy tego nauczyciela. Jako kwalifikowany obowiązek pracodawcy, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wymaga zapewnienia pracownikowi odpowiedniej ochrony przed negatywnymi skutkami podpadających pod to pojęcie działań. Jednym z instrumentów takiej ochrony jest uprawnienie pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wreszcie, przywołane wyżej założenie co do specyfiki pracy nauczycielskiej i rocznego cyklu organizacji pracy szkół – uzasadniające kompletność regulacji Karty Nauczyciela w zakresie zasad rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym - nie jest wartością bezwzględnie chronioną w przepisach samej Karty Nauczyciela, skoro stosunek pracy nauczyciela mianowanego może zostać rozwiązany w każdym momencie za porozumieniem stron, a nie tylko na koniec semestru lub roku szkolnego.

Tym samym należało uznać, że w zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd Najwyższy dodatkowo wyjaśnia, że

nawet gdyby założenie zaskarżonego wyroku nie zostało podzielone w postępowaniu kasacyjnym, to wówczas i tak wyrok Sądu drugiej instancji odpowiadałby prawu. Jak wyjaśniono na wstępie, powódki ostatecznie żądały odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Przesłanką wstępną skutecznego wystąpienia z takim żądaniem jest istnienie stosunku pracy. Natomiast powódki uznają, że stosunek pracy łączący je z pozwaną szkołą trwa nadal, ponieważ - ich zdaniem - złożone przez nie oświadczenia woli o wypowiedzeniu tego stosunku pracy, dokonane oświadczeniami z 29 stycznia 2015 r., nie wywołały skutków prawnych jako oświadczenia woli sprzeczne z art. 58 § 1 k.c.

W tym zakresie należy przypomnieć, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kardynalną zasadą prawa pracy jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem wadliwie rozwiązanego stosunku pracy przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione przez pracownika z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem, nawet jeżeli doszło do naruszenia prawa (uchwały z 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54; z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 268; z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPIUS 1997 nr 22, poz. 431; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPIUS 1998 nr 8, poz. 239; z 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPIUS 1998 nr 16, poz. 480; z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPIUS 1998 nr 17, poz. 501; z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 646; z 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 783; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPIUS 2001 nr 11, poz. 376; z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10,

poz. 129 i z 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 1541, z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284; z 25 lutego 2016 r., II PK 359/14, OSNP 2017 nr 10, poz. 123; z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; postanowienie Sądu Najwyższego z 1 marca 2016 r., I PK 83/15, LEX nr 2144558).

Dotyczy to również przypadków, gdy zakończenie stosunku pracy było normatywnie niedopuszczalne czyli sprzeczne z obowiązującymi w tym zakresie unormowaniami (wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPIUS 1999 nr 24, poz. 779, z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 211), przykładowo ze względu na naruszenie przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, szczególnej ochrony trwałości stosunku prac, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, niewłaściwej reprezentacji pracodawcy. W tym zakresie przepis art. 58 § 1 k.c. nie ma zastosowania, gdyż pozostaje w opozycji względem wspomnianej wyżej zasady prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPIUS 1998 nr 17, poz. 501). Oznacza to, że bezprawne rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie (wyroki Sądu Najwyższego z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPIUS 1997 nr 22, poz. 431; z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPIUS 1998 nr 17, poz. 501 oraz z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPIUS 1998 nr 8, poz. 239).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy potwierdza, że zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem zasada wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażona przez wystąpienie do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 k.p. odnosi się także do wypowiedzenia w sytuacji, w której pracodawca błędnie uznał, że stosunek pracy opiera się na umowie o pracę, podczas gdy ma on charakter stosunku z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., III PK 74/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 166). W takim przypadku pracownik, dochodząc roszczeń określonych w art. 45 k.p., może kwestionować zastosowanie do niego przez

pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu umownego stosunku pracy zamiast przepisów dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, jeśli miało to znaczenie dla jego sytuacji prawnej. Oznacza to, że także nauczyciel mianowany może kwestionować zastosowanie wobec niego przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umownego stosunku pracy zamiast art. 23-26 Karty Nauczyciela.

Jednakże, w niniejszej sprawie to powódki złożyły oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym ze skutkiem natychmiastowym. Powódki nie wystąpiły do pozwanego o rozwiązanie stosunków pracy za porozumieniem stron (art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela). Nie wystąpiły także z wnioskiem, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 1 Kart Nauczyciela, choć wówczas stosunek pracy uległby i tak rozwiązaniu przed wystąpieniem przez nie z powództwami. Ponieważ to powódki wystąpiły z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy w trybie nieznanym Kartie Nauczyciela, na etapie postępowania sądowego pozostawała im jedynie droga powództwa o ustalenie istnienia ich stosunków pracy lub uchylenia się od skutków złożonych w styczniu 2015 r. oświadczeń woli o rozwiązaniu tych stosunków ze skutkiem natychmiastowym. Zgodnie bowiem z przywołaną wyżej koncepcją względnej bezskuteczności czynności prawnych sprzecznych z prawem pracy, oświadczenia powódek wywołały zakładany i oczekiwany przez nie skutek prawny w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunków pracy łączących je z pozwaną (zgodnie z zasadą wolności pracy).

Niezależnie od braku stosownych zarzutów w podstawach skargi kasacyjnej, powódki nie uchyliły się skutecznie od skutków złożonych oświadczeń woli, ponieważ nie wykazały, by okoliczności oddziałujące na treść czynności prawnej jaką było złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy z mianowania ze skutkiem natychmiastowym przedstawiały się inaczej, niż miało to miejsce w rzeczywistości (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2017 r., III CSK 60/16, LEX nr 2294378). Nie jest taką okolicznością błędne przekonanie powódek co do charakteru stosunku pracy łączącego je z pozwaną (umowa o pracę a nie mianowanie), gdyż wolą powódek potwierdzoną także po 29 stycznia 2015 r. było natychmiastowe zerwanie więzi pracowniczej łączącej je z pozwanym. Błędem w rozumieniu art. 84 k.c. nie jest sytuacja, której osoba składająca oświadczenie woli nie ma pełnej wiedzy o treści czynności prawnej na skutek własnych zaniechań.

Błąd nie zachodzi również wtedy, gdy składający oświadczenie rozumiał sytuację, ale wyciągnął z niej niewłaściwe wnioski i podjął niekorzystne dla siebie decyzje.

Zarzuty procesowe są oczywiście bezpodstawne. Nie można naruszyć art. 210 k.p.c. § 1 i § 3 k.p.c. w sposób zarzucany w skardze kasacyjnej. Ponadto, zarzuty te adresowane są do Sądu pierwszej instancji a w toku postępowania kasacyjnego weryfikowany jest wyłącznie sposób postępowania przez Sąd drugiej instancji. Z kolei art. 325 k.p.c. określa elementy składowe wyroku i wpływa na określenie granic powagi rzeczy osądzonej. Określenie przedmiotu sprawy jakie przyjęto w zaskarżonym wyroku (o odszkodowanie), choć skrótowe, spełnia wymogi art. 325 k.p.c., zaś ewentualne wątpliwości co do granic powagi rzeczy osądzonej będą wymagały analizy uzasadnienia. Nie jest to jednak żadną miarą naruszenie przepisów postępowania, które mogłoby mieć jakikolwiek – nie wspominając o istotnym – wpływ na wynik sprawy.

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

O kosztach rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 w związku z art. 102 k.p.c. po uwzględnieniu, że pozwany swoim zachowaniem przyczynił się do wystąpienia potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej powódek przez Sąd Najwyższy, skoro wbrew utrwalonej do tej pory linii orzeczniczej zaakceptował ich oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy z mianowania ze skutkiem natychmiastowym zamiast uznać te oświadczenia za propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem ze stron ze skutkiem natychmiastowym. Koszty pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądzone przy uwzględnieniu nakładu pracy pełnomocnika (art. 109 § 2 k.p.c.), skoro sporządzono skargę kasacyjną zawierającą zarzuty i argumentację wspólną dla obu powódek.