



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa B.K.
przeciwko Zespołowi w B.
o odszkodowanie i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 września 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie
z dnia 2 lutego 2022 r., sygn. akt VIII Pa 150/21,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa
procesowego strony przeciwnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV P 104/20, Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej zasądził od pozwanego Zespołu w B. na rzecz B.K. kwotę 15.713,82 zł, tytułem odszkodowania za naruszające przepisy wypowiedzenie stosunku pracy,

oddalił powództwo w pozostałej części, zasadził kwotę 3.870 zł, tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu, a w pozostałym zakresie oddalił wnioski o zasądzenie kosztów procesu, nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa od pozwanego kwotę 786 zł, tytułem brakującej opłaty sądowej od pozwu, zaś od powódki kwotę 1.500 zł, tytułem części brakującej opłaty sądowej od rozszerzonego powództwa w pozostałej części przejmując ją na rachunek Skarbu Państwa, zaś wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.237,94 zł.

Po rozpoznaniu apelacji powódki od powyższego wyroku Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z 2 lutego 2022 r., oddalił apelację oraz nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu apelacyjnym. Zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczające do prawidłowego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości zaaprobował i przyjął za własne. Sąd I instancji jedynie błędnie uznał powódkę za zatrudnioną na podstawie mianowania, podczas gdy powódka była nauczycielem umownym, a jedynie ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego (co wprost wynika z dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki). Wspomniana nieprawidłowość nie miała jednak wpływu na wynik sprawy i ocenę. Dokonana ocena prawna nie nasuwa żadnych zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Skargą kasacyjną z 13 maja 2022 r. pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Lublinie z 2 lutego 2022 r. w części, to jest w pkt I i jednocześnie ograniczył powództwo o wynagrodzenie do kwoty 50.000 zł. Skargę kasacyjną oparta została na zarzutach naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) tj.:

- art. 20 ust. 3 i ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w wyniku łącznego odczytania treści tych przepisów oświadczenie woli dyrektora szkoły o rozwiązaniu stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie musi zawierać informacji o okresie wypowiedzenia, bowiem wynika on z daty doręczenia oświadczenia w zestawieniu z datą zakończenia roku szkolnego, a w przypadku wskazania w wypowiedzeniu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i sprzeczności tego okresu z datą wskazanego zakończenia stosunku pracy, trzymiesięczny okres wypowiedzenia nie ma żadnego znaczenia prawnego, jeśli wręczenie wypowiedzenia nastąpiło z

zachowaniem okresu co najmniej miesiąca a okres wypowiedzenia nie został skrócony na mocy oświadczenia woli pracodawcy;

- art. 49 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w niniejszej sprawie, pomimo nie złożenia oświadczenia woli o skróceniu okresu wypowiedzenia, informacja o dacie wypowiedzenia wcześniejsza niż wynikająca z zastosowanego okresu wypowiedzenia jest miarodajna dla określenia rozwiązania stosunku pracy i niweczy prawo do wynagrodzenia za prawidłowy okres wypowiedzenia.

Podnosząc powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2 lutego 2022 r., sygn. akt: VIII Pa 150/21 w pkt I i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej jako niezasadnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wywiedziona w niniejszej sprawie okazała się nieuzasadniona.

Skargę kasacyjną strona skarżąca oparła na zarzutach naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 20 ust. 3 i ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela oraz art. 49 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - poprzez błędną ich wykładnię dokonaną przez Sąd II instancji.

Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że dla oceny trafności zarzutu naruszenia prawa materialnego decydujący jest stan faktyczny sprawy, będący podstawą wydania zaskarżonego wyroku (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 marca 1997 r., II CKN 18/97, OSNC 1997, nr 8, poz. 112 i z 6 maja 1997 r., II UKN 89/97,

OSNAPiUS 1998, nr 4, poz. 128). Sąd Najwyższy podczas rozpoznawania skargi nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd II instancji. Sąd Najwyższy jako "sąd prawa", rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd II instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu II instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, jest *a limine* niedopuszczalny z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. (zob.T. Szanciło (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 1-458¹⁶. Tom I. Wyd. 2, Warszawa 2023).

Naruszenie prawa materialnego będące następstwem jego błędnej wykładni (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z taką sytuacją. Zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 984 ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 (likwidacja lub reorganizacja szkoły) następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Nie ulega wątpliwości, że okres wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela, na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, może się skończyć wyłącznie z końcem roku szkolnego i to tego dnia ulega rozwiązaniu stosunek pracy z nauczycielem. Okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia, w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 20 ust. 5).

Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że okres wypowiedzenia może ulec skróceniu wtedy, gdy do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dochodzi - z różnych przyczyn - później niż 31 maja. Skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala na rozwiązanie stosunku pracy

nauczyciela na koniec roku szkolnego, tak aby nowy rok szkolny szkoła rozpoczynała z jednoznacznie ukształtowaną personalnie kadrą nauczycieli. Według Sądu Najwyższego - z łącznie odczytanych art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela nie wynika zakaz dokonania wypowiedzenia po 31 maja, przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia, tak aby rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela przypadło na koniec roku szkolnego. Przewidziane w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela skrócenie okresu wypowiedzenia nie musi być wyraźnie wyartykułowane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy - obowiązek taki nie wynika bowiem z powołanych wyżej przepisów (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 marca 2016 r., LEX nr 2051030 oraz z 6 września 2017 r., I PK 259/16 LEX nr 2389577). Ważne jest jednak, jaki był zamiar składającego oświadczenie woli pracodawcy, które należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostało złożone. Uwzględnić w takim przypadku należy zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, pozostające w związku z towarzyszącymi okolicznościami (kontekstem), w jakich dochodzi do złożenia oświadczenia woli – art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Z ustalonego w rozpoznawanej sprawie przez Sąd Apelacyjny stanu faktycznego, który wiąże Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powódka została zwolniona z przyczyn natury organizacyjnej, o czym doskonale wiedziała, a okres wypowiedzenia faktycznie został skrócony, bowiem doręczenie wypowiedzenia nastąpiło w dniu 9 lipca 2020 r., zaś termin rozwiązania stosunku pracy, przypadający na dzień 31 sierpnia 2020 r., zawarto w treści pisma wypowiadającego. Powódka wiedziała więc, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie w konkretnym dniu, tj. 31 sierpnia 2020 r. Z ustaleń Sądu odwoławczego wynika także, że powódka tak właśnie rozumiała przekaz dyrektora szkoły o dacie ustania stosunku pracy. Powiązała z tą datą także starania o przyznanie świadczenia emerytalnego. Dopiero konsultacja prawna z jej pełnomocnikiem, co miało miejsce przed 31 sierpnia 2020 r. spowodowała, że rozpoczęła zgłaszanie gotowości świadczenia pracy, a nawet stawiała się do niej. Nie może więc być mowy o naruszeniu przez Sąd II instancji art. 20 ust. 3 i ust. 5 Karty Nauczyciela.

Sąd Apelacyjny nie naruszył także zaskarżonym orzeczeniem art. 49 k.p. Przepis ten reguluje skutki uchybienia, które polega na zastosowaniu okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. Zastosowanie krótszego okresu

wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony lub umowy na czas określony jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest jednak niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2012 r., I PK 106/11, Legalis nr 491823). Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w zw. z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r. (III PK 20/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 68). Reguły te należy stosować także do wypowiedzenia dokonywanego na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano termin wypowiedzenia na koniec roku szkolnego. Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

W rozpoznawanej w niniejszym postępowaniu sprawie, jak podnoszono już wyżej, termin rozwiązania stosunku pracy został jednak prawidłowo określony na dzień 31 sierpnia 2020 r., a więc zastosowany został faktycznie skrócony okres wypowiedzenia – przewidziany w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. W takim przypadku skrócenie okresu wypowiedzenia nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym. Odwołanie się do art. 49 k.p. jest nieuzasadnione - przepis ten dotyczy bowiem innej sytuacji i innego rozwiązania prawnego. Jest on regulacją szczególną do przepisów określających roszczenia w przypadku wypowiedzenia niezasadnego lub

naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Czym innym są jednak roszczenia związane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę i czym innym jest późniejsze ustanie zatrudnienia (*ex lege*), gdy pracodawca zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia (por. art. 45 k.p. i art. 49 k.p. oraz art. 20 ust. 3 i ust. 5 w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). A nauczycielowi, któremu pracodawca złożył po dniu 31 maja danego roku oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego, przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela, a nie prawo do dalszego zatrudnienia do końca następnego roku szkolnego (art. 49 k.p.) – tak wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r. (II PK 51/15, Legalis nr 1460316).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 102 k.p.c.

D.S.

[ms]