



Sygn. akt III PK 25/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Doroty Ż.
przeciwko Zespołowi Szkół Ekonomicznych [...] o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 listopada 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 25 września 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 25 września 2014 r., po rozpoznaniu apelacji powódki D. Ż. w sprawie z jej powództwa przeciwko Zespołowi Szkół Ekonomicznych i III Liceum Ogólnokształcące [...] o przywrócenie do pracy, oddalił apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo, a także oraz zasądził od powódki na

rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu procesu za drugą instancję. W sprawie tej ustalono, że powódka była nauczycielką wychowania fizycznego w pozwanym Zespole Szkół. Legitymowała się statusem nauczyciela dyplomowanego, a jej miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.784,76 zł. Obok powódki zajęcia z wychowania fizycznego u pozwanego prowadzili też nauczyciele: M. P. - nauczyciel dyplomowany, M. D. - nauczyciel dyplomowany, K. P. - nauczyciel mianowany, K. S. - nauczyciel mianowany, B. A. - nauczyciel mianowany, O. M. - nauczyciel mianowany oraz R.M. - nauczyciel dyplomowany. W związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów pozwany pracodawca w oparciu o obowiązujące w szkole kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, przedstawione radzie pedagogicznej w kwietniu 2013 r., zastosował do wszystkich nauczycieli przedmiotu obowiązujące kryteria punktowe, a poszczególni nauczyciele wychowania fizycznego otrzymali następujące liczby punktów: A. B. - 77, S. K. - 94, P. K. - 63, D. M. - 58, P. M. - 127, M. O. - 73, R. M. - 37, powódka - 47. W dniu 15 maja 2013 r. została podjęta decyzja o wręczeniu powódce w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wypowiedzenia umowy o pracę, ale od 10 maja 2013 r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Pismo zawiadamiające powódkę o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powódce przesłane pocztą w dniu 15 maja 2013 r., ze skutkiem doręczenia dwukrotnie awizowanej przysyłki w dniach 16 maja i 24 maja tego roku. Termin jej odbioru upłynął 31 maja 2013 r. W dniu 12 czerwca 2013 r. powódka odebrała „fizycznie” przedmiotowe oświadczenie w siedzibie pozwanego. Następnie w dniu 26 czerwca 2013 r. powódka złożyła podanie o przeniesienie jej w stan nieczynny. W konsekwencji decyzją dyrektor pozwanej szkoły z 1 lipca 2013 r. została przeniesiona w stan nieczynny na okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała również najniżej oceniona nauczycielka M. R.

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 20 marca 2014 r. oddalił powództwo, uznając, że przebywanie powódki na zwolnieniu lekarskim nie usprawiedliwiało odmowy odbioru kierowanej do niej przez pracodawcę korespondencji na wskazany przez nią adres. Powódka nie wykazała, aby nie mogła tego dokonać sama oraz że nie było żadnej innej osoby upoważnionej do odbioru korespondencji. Powódka

przy dołożeniu należytej staranności miała realna możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Ze względu na nieodebranie przesyłki pomimo jej dwukrotnego awizowania należało przyjąć, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę dotarło do niej w ostatnim dniu upływu terminu do odbioru przesyłki - 31 maja 2013 r. (art. 139 § 1 k.p.c.). W tym stanie rzeczy powódka uchybiła terminowi z art. 264 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Mając jednak na uwadze, że powódka, w okresie trwającego wypowiedzenia, zgodnie art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, wystąpiła z wnioskiem o przeniesienie jej w stan nieczynny i pozostawała w stanie nieczynnym do dnia 28 lutego 2014 roku., Sąd ten uznał, że powódka, której wypowiedziano stosunek pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, a następnie została ona przeniesiona w stan nieczynny mogłaby dochodzić przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy tylko wtedy, gdyby w terminie 7 dni od doręczenia wypowiedzenia złożyła odwołanie. Tymczasem powódka uchybiła temu terminowi, przeto Sąd Rejonowy nie badał przyczyn wyboru powódki do zwolnienia pracy, a jej wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka na okoliczność dokonanych konsultacji związkowych zgłoszony przez pełnomocnika pozwanego na rozprawie w dniu 20 marca 2014 r. oddalił na podstawie art. 227 k.p.c. Następnie odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r. (I PK 33/11) wskazał, że roszczenie nauczyciela o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem dokonany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie jest roszczeniem alternatywnym (art. 477¹ k.p.c.) w stosunku do roszczenia o przywrócenie związanego z wygaśnięciem stosunku pracy na skutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela). Oznaczało to brak podstaw prawnych do przywrócenia powódki do pracy „w oparciu o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione skoro przedmiotowe wypowiedzenie stało się, zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty nauczyciela bezskuteczne”. Sąd ten, mając jednakże na uwadze, że powódka ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela na poprzednich warunkach pracy i zgodnie z kwalifikacjami w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku ustanowionego

w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, wskazał, że na jego podstawie dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Tymczasem powódka przyznała, iż nie ma kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów. Ponadto z arkusza organizacyjnego i zeznań dyrektor pozwanego E. C. wynikało, że nauczyciele wychowania fizycznego nie mają godzin nadliczbowych w takiej liczbie, która uzasadniałaby ponowne zatrudnienie powódki, a zatem nie powstały możliwości jej przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki przyjmując, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i rozpoznał istotę sprawy. Dyrektor pozwanego przewidywała zmniejszenie do 6 z 10 oddziałów (ostatecznie powstało 7) i jednocześnie ustaliła w arkuszu organizacyjnym, że pozostali nauczyciele wychowania fizycznego prowadzić będą zajęcia w następującym rozmiarze: A. B. - 19,82; S. K. - 19,58; P. K. - 19,89; D. M. - 19,66; P. M. - 20,05, M. O. - 20,29 godzin” W konsekwencji łącznie ponadnormatywny wymiar czasu pracy dla wyżej wymienionych nauczycieli wynosił 11,29 godziny (arkusz organizacyjny k. 15). Nawet przy utworzeniu dodatkowego, siódmego oddziału, każdemu z nauczycieli wychowania fizycznego przydzielono mniejszą ilość godzin nauczania wychowania fizycznego i w planie organizacyjnym sporządzonym na dzień 29 sierpnia 2013 r., po dokonaniu rzeczywistego podziału na grupy lekcyjne wychowania fizycznego z uwzględnieniem płci uczniów, zmniejszeniu uległa liczba godzin nauczania: dla A. B. do 19,58; S. K. do 19,26; P. K. do 19,26; D. M. do 19,50; P. M. do 19,26 i M. O. do 19,58, co łącznie dawałoby 8,44 godzin nadliczbowych (arkusz organizacyjny k. 51, zeznania E. C. k. 197-198). Wskazana zatem ilość godzin wynikająca ze zmian organizacyjnych oczywiście oznaczała niemożność ponownego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Odnosząc się do twierdzeń apelującego, że powódce można było przydzielić godziny z przedmiotu wychowania do życia w rodzinie podnieść należy, że są to zajęcia dodatkowe, których przydzielenie zależne jest od zgody rodziców i dopiero

po utworzeniu klas i złożeniu przez rodziców oświadczeń możliwe jest przydzielenie tych godzin nauczania określönemu nauczycielowi. Stan ten jednak na dzień przeniesienia powódki w stan nieczynny nie istniał, a w arkuszu organizacyjnym na dzień 29 sierpnia 2013 r. godzin takich nie przewidziano. Ponadto przewidywano 6,87 godzin takiego nauczania, co przy ich zsumowaniu z nadgodzinami wychowania fizycznego dawałoby 15,31 godzin, a zatem poniżej pełnego pensum w wymiarze 18 godzin. Dlatego nie było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze na 1 września 2013 r. ani w okresie kolejnych 6 miesięcy pozostawiania powódki w stanie nieczynnym, dla której nie było całego etatu.

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 265 § 1 k.p. Sąd drugiej instancji wskazał, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W pozwie nadanym pocztą w 18 czerwca 2013 r. powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ale 26 czerwca 2013 r. złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Na rozprawie w dniu 9 stycznia 2014 r. powódka oświadczyła, że swoje roszczenie wywodzi z treści art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, kwestionując zasadność przeniesienia jej w stan nieczynny. W takich okolicznościach sprawy wykluczone było przywracania uchybionego terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ powódka składając 26 czerwca 2013 r. wniosek o przeniesienie w stan nieczynny 'dokonała wyboru swego statusu w procesie o przywrócenie do pracy, tym samym zrezygnowała z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, a co z tym idzie również terminu, od którego należy wnieść odwołanie o wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracy wysłane powódce należało traktować jako niebyłe, ponieważ nadal pozostawała w stosunku pracy (wybrany stan nieczynny), który wygał z mocy ustawy na skutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawiania w stanie nieczynnym. Skoro według miarodajnych ustaleń w okresie pozostawiania w stanie nieczynnym nie powstała możliwość jej ponownego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, przeto bezpodstawne bezzasadne okazało się także jej roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z przeniesieniem w stan nieczynny. W konsekwencji Sąd drugiej instancji za bezprzedmiotowy uznał zarzut rażącego

naruszenia art. 316 i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i 328 § 2 k.p.c. w kontekście sprzeczności poczynionych ustaleń faktycznych i błędnego uznania, że powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w ustawowym terminie (art. 264 § 1 k.p.).

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: - art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez błędną wykładnię i uznanie, że z chwilą złożenia wniosku przez nauczyciela o przeniesienie w stan nieczynny traci on możliwość kwestionowania zasadności wyboru go do zwolnienia, oraz tego, że w szkole zaszły zmiany organizacyjne uzasadniające zwolnienie powódki z pracy; - art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela przez błędne uznanie, że nie ma podstaw do przywrócenia powódki na poprzednich warunkach pracy i płacy, gdy w szkole zaistniały podstawy do przywrócenia do pracy, „bowiem utworzono o jeden więcej oddział niż planowano i przydzielono innym nauczycielom godziny nadwymiarowe”. Dlatego w ocenie skarżącej w sprawie występują wymagające wyjaśnienia istotne zagadnienia prawne: „- czy warunkiem zastosowania art 20 ust. 5c w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest wystąpienie rzeczywistych zmian organizacyjnych, które mają bezpośredni związek z decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę z nauczycielem, czy też samo zajście zmian organizacyjnych już daje podstawy do zastosowania tej normy; - czy sąd ma obowiązek badać zasadność zmian organizacyjnych zachodzących w szkole o ile one mają jedynie charakter pozorny i służą jedynie uzasadnieniu wykazaniu braku podstaw do przywrócenia do pracy w związku z zajściem okoliczności, o których stanowi art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela”.

Ponadto, zdaniem skarżącej, w sprawie występuje potrzeba wykładni budzącego poważne wątpliwości art. 20 ust. 5c w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wymagającego wyjaśnienia, „czy wybór przez nauczyciela stanu nieczynnego pozbawia go prawa kwestionowania zasadności wyboru go do zwolnienia, jeżeli de facto wypowiedzenie umowy o pracę oznacza dokonania przez pracodawcę wyboru nauczyciela do stanu nieczynnego”. Powódka zarzuciła również naruszenie prawa procesowego: art. 328 § 2 w związku z art. 316 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w uzasadnieniu wyroku do

zarzutów powódki zgłaszanych w toku postępowania, których pominięcie skutkowało nierozpoznaniem istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. Dotyczy to także „zaniechania zbadania doboru nauczyciela do zwolnienia w związku z naruszeniem przez dyrektora przesłanek do przeniesienia go w stan nieczynny”. W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym, ponieważ sformułowane w niej zagadnienia prawne rozmięły się z miarodajnymi ustaleniami faktycznymi zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), z których wynikało, że zmiany organizacyjne wymuszające zwolnienie dwóch najniżej ocenionych, stosownie do przyjętych kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, nauczycielek wychowania fizycznego były rzeczywiste albo sformułowane problemy prawne zostały już wyjaśnione w judykaturze Sądu Najwyższego, bądź były pozbawione istotnego waloru prawnego.

W podstawowej kwestii wątpliwości skarżącej Sąd Najwyższy uznał, że skoro pisemny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny składa nauczyciel (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), przeto nie ma podstaw prawnych ani uzasadnienia do dokonywania sądowej weryfikacji kryteriów wyboru przez nauczyciela tej instytucji prawnej, których nie dokonała pozwana szkoła. Oznacza to, że w razie złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienia w stan nieczynny dyrektor szkoły nie narusza przesłanek ani kryteriów wcześniejszego wyboru nauczyciela do wypowiedzenia mu nauczycielskiego stosunku pracy, które stało się bezskuteczne z mocy dyspozycji wymienionego przepisu prawa.

Natomiast inne kontrowersje powołane w skardze kasacyjnej dotyczące potencjalnej konwersji zgłaszanych roszczeń o przywrócenie do pracy z różnych podstaw prawnych zostały szczegółowo wyjaśnione w uchwale z dnia 18 września 2014 r., III PZP 3/14 (OSNP 2015 nr 2, poz. 18), w której Sąd Najwyższy uznał, że: roszczenie o przywrócenie do pracy za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN) w związku

z art. 45 k.p. i art. 91c tej Karty nie przekształca się bez zmiany powództwa (art. 193 k.p.c.) w roszczenie o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Natomiast okoliczności i przyczyny niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, które stało się bezskuteczne wskutek złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), mogą być poddane sądowej kontroli jako okoliczności lub przyczyny niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy tylko w razie skutecznego uchylecia się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i terminowego zaskarżenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 67 i art. 264 § 2 k.p. oraz w związku z art. 91c Karty Nauczyciela).

Dokonując takiej wykładni Sąd Najwyższy argumentował, jak następuje. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3), które wszakże jest (staje się) bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W okresie 30 dni od wypowiedzenia zwalniany nauczyciel może i powinien rozeznaczyć stan faktyczny i prawny sprawy oraz skutki prawne własnych zachowań i zdecydować, czy wybiera alternatywę w postaci złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co jednak prowadzi do bezskuteczności z mocy prawa wcześniejszego wypowiedzenia stosunku pracy, a następnie do jego wygaśnięcia z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5c KN), czy zaskarża decyzję o nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, którego nie ubezpieczył pisemnym wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny. Od nauczycieli, którzy zaliczają się do pracowników wykształconych, którzy powinni

mieć lub uzyskać rozeznanie w zakresie przysługujących im uprawnień i skutków prawnych dokonywanych czynności prawnych, należy wymagać świadomego podejmowania decyzji w razie uzyskania informacji o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i jego skutkach prawnych, jeżeli na ich przemyślaną ocenę mają 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. W konsekwencji i co do zasady kontrowersyjne jest powoływanie się na wadę oświadczenia woli („błędu”) zawartego we wniosku ze względu „na brak wiedzy na temat wszystkich skutków złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny”, które ubezwzględnia wcześniej dokonane wypowiedzenie, przeto nie rozwiązuje stosunku pracy z upływem okresu bezskutecznego wypowiedzenia. Równie wątpliwe bywa zatem instrumentalne nadużywanie jedynie „korzyści” stanu nieczynnego wyłącznie dla celów procesowych związanych z uzyskaniem orzeczenia o kontestowanym wypowiedzeniu stosunku pracy, które z mocy prawa jest kwalifikowane jako bezskuteczne wskutek złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c KN).

Zwalniany nauczyciel może na drodze sądowej kwestionować albo wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, co wymaga złożenia odwołania do sądu pracy w terminie 7 dni od dokonanego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 91c KN), albo podważać wygaśnięcie tego stosunku pracy w terminie 14 dni od tego sposobu ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy, licząc od upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 607/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 581). Terminy sądowego zaskarżania decyzji o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego albo o jego wygaśnięciu z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym nie przypadają w tym samym czasie (momencie), a zatem już z tej przyczyny roszczenia kontestujące dokonane wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy nie mają natury alternatywnej wobec roszczeń podważających wygaśnięcie w późniejszym terminie tego stosunku pracy. Ponadto w judykaturze wskazuje się na inne okoliczności faktyczne tych niealternatywnych roszczeń, które w przypadku sądowego zaskarżenia

wypowiedzenia muszą odnosić się do przyczyn i okoliczności tego sposobu rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem ze skutkiem na koniec danego roku szkolnego. Natomiast w razie przeniesienia w stan nieczynny kwestionowane mogą być przyczyny i okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w takim stanie. Różnią się także podstawy prawne dochodzenia wymienionych roszczeń. I tak podstawę prawną roszczeń związanych z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy (o orzeczenie bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy) stanowi art. 45 k.p. w związku z art. 91c KN. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (niekiedy o dopuszczenie do pracy lub przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, jeśli nauczycielski stosunek pracy jeszcze trwa) w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy wnosi się na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c KN (por. wyroki Sądu Najwyższego: z: 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 205 i z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240). Takie okoliczności wykluczają alternatywną naturę prawną roszczeń przysługujących w razie wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy w stosunku do roszczeń związanych z jego wygaśnięciem z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania nauczyciela na jego wniosek w stanie nieczynnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I PK 33/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 261).

Roszczenie wywodzone z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy nie zbiega się w czasie z roszczeniem z tytułu innego sposobu ustania (wygaśnięcia) tego stosunku pracy, które nie stanowi „kontynuacji” roszczenia związanego z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy ani nie może być postrzegane jako czasowo-przyczynowa „konwersja” roszczeń z tytułu wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Nauczyciel, któremu wypowiedziano nauczycielski stosunek pracy ma 30 dni na złożenie świadomego, a zatem także przemyślanego nie tylko pod względem wyłącznie korzyści, ale także skutków prawnych pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Złożenie takiego wniosku obliguje dyrektora szkoły

do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny i sprawia, że bezskuteczne staje się wcześniej dokonane wypowiedzenie, a nauczycielski stosunek pracy trwa nadal po okresie ubezskutechnionego wypowiedzenia, które nie rozwiązuje wypowiedzianego stosunku pracy aż do jego wygaśnięcia z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym.

W konsekwencji bezpodstawne lub zbędne staje się orzekanie w przedmiocie wniesionego odwołania od dokonanego wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne z mocy art. 20 ust. 5c KN. Sąd pracy nie może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne wskutek przeniesienia nauczyciela na jego pisemny wniosek w stan nieczynny, ani o przywróceniu do pracy w stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało wobec złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Prawna bezskuteczność dokonanego wypowiedzenia wywołuje jego „upadłość” wskutek złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co wyklucza („unicestwia”) rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem z końcem danego roku szkolnego. Wszystko to sprawia, że bezpodstawne bądź zbędne staje się orzekanie o bezskuteczności wypowiedzenia unicestwionego wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny lub o przywróceniu do pracy z upływem bezskutecznego z mocy prawa wypowiedzenia, które nie doprowadziło do skutku rozwiązującego stosunek pracy z końcem danego roku szkolnego.

Odmienne wykładnia zawarta w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r., III PK 54/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 192), bezrefleksyjnie powtórzona w wyroku z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 164), odnosiła się do stanu prawnego, w którym sąd pracy miał obowiązek orzekania o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte jego żądaniem (art. 477 § 1 k.p.c.). Ponadto w dacie wyrażenia po raz pierwszy tego poglądu nie obowiązywał art. 20 ust. 5c KN o bezskuteczności z mocy prawa dokonanego wypowiedzenia, wywołanej złożeniem pisemnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny. Po nowelizacji art. 477¹ k.p.c., także w sprawach ze stosunku pracy wykluczone jest orzekanie ponad żądanie. Nadal dopuszczalne jest wyłącznie

uwzględnienie z urzędu potencjalnych roszczeń alternatywnych, którymi nie są roszczenia o przywrócenie do pracy wynikające z innych okoliczności faktycznych i podstaw prawnych, związanych z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy, które stają się bezskuteczne w razie złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c KN), albo z wygaśnięciem tego stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, zwłaszcza że roszczenie to jest zgłaszane w różnych terminach materialnoprawnych zaskarżenia wypowiedzenia bądź wygaśnięcia stosunku pracy.

W razie podtrzymywania roszczeń z tytułu prawnie bezskutecznego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy sąd pracy powinien ustalić, czy nauczyciel skutecznie uchylił się od skutków prawnych swojego wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny i świadomie zrezygnował z uprawnień związanych z tą instytucją prawną. Tylko w takim przypadku może rozpoznać „pierwotne” roszczenia o uznanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy. Nauczyciel, który uchylił się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, nie może dalej, niejako „instrumentalnie” korzystać ze skutków prawnych, w tym z uprawnień przypisanych do instytucji nauczycielskiego stanu nieczynnego, do osądzenia jego roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy.

Natomiast, jeżeli nauczyciel nie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w pisemnym wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, to sąd pracy nie powinien orzekać w przedmiocie już bezskutecznego z mocy samego prawa wypowiedzenia ani o przywróceniu do pracy w ramach wypowiedzianego stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało. Zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, wypowiedzenie stosunku pracy jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Wymieniona bezskuteczność wcześniej dokonanego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy sprawia, że bezpodstawne staje się odwołanie od bezskutecznego wypowiedzenia, które „upada” w rozumieniu art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, a nauczyciel nie

może dochodzić przywrócenia do pracy w ramach stosunku pracy, którego dokonane, ale bezskuteczne z mocy prawa wypowiedzenie, nie rozwiązało.

Przeniesienie z mocy prawa w stan nieczynny nie jest wypowiedzeniem zmieniającym nauczycielski stosunek pracy, który po ubezskutecznieniu wcześniej dokonanego wypowiedzenia definitywnego zostaje przedłużony o okres sześciu miesięcy pozostawania w tym stanie, ze skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy z upływem tego okresu. Dyskwalifikuje to stanowisko, że przeniesienie w stan nieczynny, które prowadzi do bezskuteczności wypowiedzenia definitywnego nauczycielskiego stosunku pracy, nie wyklucza wniesienia odwołania od bezskutecznego z mocy prawa wypowiedzenia tego stosunku pracy.

Równocześnie prawna bezskuteczność wypowiedzenia, od którego wniesiono odwołanie do sądu pracy, nie oznacza, że nauczyciel przeniesiony na wniosek w stan nieczynny traci możliwość zaskarżenia przeniesienia go w stan nieczynny lub wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w takim stanie. Nie ma przeszkód prawnych, aby nauczyciel uchylił się od skutków własnego oświadczenia woli zawartego we wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, jeżeli złożył pracodawcy taki wniosek pod wpływem wad prawnych tego oświadczenia woli wywołanych przez pracodawcę (art. 82-88 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sądowe badanie skuteczności uchylenia się od niezgodnego z prawem („wadliwego”) oświadczenia woli zawartego we wniosku o przeniesienie w stan nieczynny jest wszakże uzależnione od zachowania prawem określonej formy oraz ustawowo określonych terminów i warunków wymaganych do skutecznego uchylenia się od skutków prawnych dotkniętego potencjalną ustawową wadą prawną takiego oświadczenia woli. Ponadto w takich sprawach ze stosunku pracy nauczyciel musi zachować materialnoprawny 14-dniowy termin zaskarżenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN). Tylko skuteczne uchylenie się od skutków prawnych konkretnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, połączone z terminowym zaskarżeniem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy, umożliwia weryfikację zarzutów niezgodności z prawem lub wadliwości zaskarżonego wygaśnięcia stosunku pracy, także ze względu na niezgodność z prawem lub potencjalnie bezpodstawny czy nieuzasadniony wybór konkretnego nauczyciela, który doprowadził do wygaśnięcia

stosunku pracy. W procesie wywołanym odwołaniem od dokonanego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, które staje się bezskuteczne z chwilą złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c KN), bezpodstawne albo zbędne jest zatem orzekanie o prawnie ubezskutecznionym wypowiedzeniu wskutek złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, które to wypowiedzenie nie wywołało skutku rozwiązującego nauczycielski stosunek pracy. Oznacza to, że wymagana jest zmiana powództwa o przywrócenie do pracy w związku z bezskutecznym wypowiedzeniem stosunku pracy, wywołanym złożeniem pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, na inne roszczenie - o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy, które zostaje oparte na innych okolicznościach faktycznych oraz ma inną podstawę prawną (art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. i 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN). Tego typu zmiana powództwa jest dopuszczalna na podstawie art. 193 k.p.c., a działający bez adwokata lub radcy prawnego pracownik może jej dokonać w sądzie właściwym ustnie do protokołu (art. 466 k.p.c.), ale tylko w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (art. 383 k.p.c. a contrario). Wymaga to jednak skutecznego uchylecia się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a w razie wygaśnięcia stosunku pracy zachowania 14-dniowego terminu do zaskarżenia tego trybu ustania stosunku pracy (art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN). Tylko wtedy możliwe jest poddanie sądowej kontroli okoliczności i przyczyn wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy. Skład orzekający w całości podtrzymał tę wykładnię, a mając na względzie miarodajne ustalenie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że dla skarżącej w okresie pozostawania w stanie nieczynnym nie powstała możliwość ponownego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, przeto orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w zgodzie z art. 98 k.p.c.

