



Sygn. akt I PK 169/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)  
SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)  
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa R. I.  
przeciwko Szkole Podstawowej [...] o przywrócenie poprzednich warunków pracy i  
płacy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 lutego 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w T.  
z dnia 19 marca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w T. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w T. – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 3 grudnia 2012 r., oddalił powództwo R. I. przeciwko Szkole Podstawowej [...] o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1999 r. na podstawie umowy o pracę. W dniu 26 lipca 2001 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Była zatrudniona jako nauczyciel historii i bibliotekarz. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2011/2012, zaopiniowanym przez Radę Pedagogiczną, w pozwanej szkole było 8 oddziałów. Osiem godzin historii oraz kółko historyczne przydzielono dyrektorowi B. Ś., zaś piętnaście godzin zajęć bibliotekarza E. F. Przy nazwisku powódki podano, że przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia. Pensum dyrektora wzrosło z dotychczasowych sześciu do dziewięciu godzin. Z tej przyczyny dla powódki zabrakło pełnego etatu. Pismo informujące ją o tym fakcie wysłano na adres zamieszkania powódki 24 maja 2011 r. Było dwukrotnie awizowane, a następnie zostało zwrócone adresatowi 4 czerwca 2011 r. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2012/2013, w pozwanej szkole było już tylko 7 oddziałów. W arkuszu tym przewidziano 6 godzin historii i społeczeństwa oraz 1 godzinę kółka historycznego, które przydzielono dyrektorowi szkoły B. Ś., prowadzącemu ponadto 2 godziny zajęć komputerowych. Powódce przypadło 15 godzin zajęć w bibliotece. Spośród pracujących w szkole 19 nauczycieli, 5 miało pełny etat, 12 zaś etat niepełny. Faktyczne zwiększenie pensum dyrektorowi szkoły od 2011 r. oraz ustalenie 15 godzin w bibliotece szkolnej spowodowało, że dla powódki zabrakło godzin dydaktycznych. Od kwietnia 2011 r. do kwietnia 2012 r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, a do końca czerwca 2012 r. ze zwolnienia lekarskiego. W marcu 2012 r. podczas spotkania z Burmistrzem Gminy Ż. powódka oznajmiła, że chce mieć w następnym roku szkolnym cały etat. Burmistrz poinformował ją, że o obsadzie kadrowej w szkołach decydują dyrektorzy, a on ich tylko z tego rozlicza. Podczas spotkania z kierownikiem Zespołu Obsługi Szkół i Przedszkoli w Ż., do którego doszło z inicjatywy powódki, powódka oznajmiła, że gdyby na terenie gminy była możliwość uzupełnienia etatu w innych szkołach, to chętnie z takiej możliwości skorzysta. W dniu 20 kwietnia 2012 r.

dyrektor pozwanej szkoły przekazał Związkowi Nauczycielstwa Polskiego Zarządowi Oddziału w Ż. informację o tym, że zamierza ograniczyć powódce zatrudnienie do 15/30 etatu od 1 września 2012 r. Propozycja ta została negatywnie zaopiniowana przez ZNP z uwagi na wyjątkowo złożoną sytuację życiową powódki. W skierowanym do powódki piśmie z 7 maja 2012 r. pracodawca poinformował ją, że na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów oraz ograniczeniu godzin w bibliotece szkolnej z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, oraz brak możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, proponuje jej od 1 września 2012 r. ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć z 26/26 na 15/30 przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia. Pismo to zawierało informację, że w razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu 31 sierpnia 2012 r., tj. po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, biegnącego od 1 czerwca 2012 r., oraz pouczenie o prawie odwołania się od dokonanego wypowiedzenia do sądu pracy w terminie 7 dni od doręczenia pisma. Pismo to wysłano na adres zameldowania powódki. Było dwukrotnie awizowane, zostało zwrócone do nadawcy. Awiza znalazł w skrzynce na listy syn powódki J. I., o czym poinformował matkę. Pracodawca ponownie przesłał powódce pismo w sprawie obniżenia jej obowiązkowego wymiaru godzin, datowane na 24 maja 2012 r., na adres jej faktycznego pobytu, informując jednocześnie, że podobne pismo zostało wysłane na adres jej zameldowania 7 maja 2012 r. Powyższe pismo zostało odebrane przez powódkę 4 czerwca 2012 r. W piśmie z 26 czerwca 2012 r. powódka poinformowała pozwaną szkołę, że przyjmuje proponowany jej zmieniony wymiar czasu pracy i płacy, jednak od decyzji tej zamierza odwołać się do sądu. Zespół Obsługi Szkół i Przedszkoli chciał uzupełnić powódce etat w Gimnazjum w Ż., jednak ostatecznie nie złożył takiej propozycji, gdyż powódka przesłała do szkoły kolejne zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy od września 2012 r. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.594 zł brutto.

Oceniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie mianowania. Pracodawca, nie chcąc od razu rozwiązywać z nią stosunku pracy, skorzystał z możliwości zaproponowania jej ograniczenia zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, które w skutkach najbardziej zbliżone jest do wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 4 k.p. Nie są to jednak sytuacje tożsame i nie można w przypadku powódki stosować rozwiązań z art. 42 § 4 k.p. na zasadzie analogii. W ocenie Sądu pierwszej instancji powoduje to możliwość odwołania się do sądu pracy od propozycji ograniczenia zatrudnienia przy jednoczesnym jej przyjęciu. Inna argumentacja stawiałaby nauczycieli mianowanych w mniej korzystnej sytuacji niż nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy mogą się odwołać do sądu od wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w trybie art. 42 § 4 k.p.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że tzw. ruch kadrowy w szkole trwa do końca maja, a zatem istotne w sprawie było, czy pismo pracodawcy wypowiadające dotychczasowe warunki pracy i płacy dotarło do powódki przed końcem maja 2012 r. Sąd Rejonowy przyjął, że powódka mogła skutecznie zapoznać się z treścią kierowanej do niej awizowanej korespondencji do momentu jej zwrotu pracodawcy, tj. do 23 maja 2012 r. i z tą datą należy uznać korespondencję za skutecznie doręczoną.

Rozważając, czy ograniczenie zatrudnienia możliwe było podczas nieobecności powódki w pracy spowodowanej zwolnieniem chorobowym, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że skoro możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym podczas jego choroby, to tym bardziej dopuszczalne jest zaproponowanie mu w tym czasie ograniczenia zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89).

Dokonując merytorycznej oceny przyczyn ograniczenia zatrudnienia, Sąd Rejonowy przyjął, że były one uzasadnione jako spowodowane zmianami planu nauczania uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Z tych względów oddalił powództwo o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając:  
1) błędne ustalenia faktyczne polegające na przyjęciu, że: a) powódka „mogła się

spodziewać”, że pozostawione w maju 2012 r. w skrzynce pocztowej w T. awizo dotyczyło wypowiedzenia zmieniającego z 7 maja 2012 r. i miała realną możliwość zapoznania się z jego treścią, choć w rzeczywistości w tym czasie przebywała na stałe w Ł., o czym wiedział jej pracodawca, b) pozwana szkoła nie została poinformowana telefonicznie przez powódkę w lutym 2012 r. o stałym adresie pobytu w Ł., c) w związku z obowiązkowym pensum dyrektora wynoszącym 9 godzin dydaktycznych zachodziła konieczność wypowiedzenia powódce godzin dydaktycznych z historii i społeczeństwa, choć dyrektor szkoły mógł wypełnić swoje pensum godzinami zajęć wyrównawczych i rewalidacyjnych ustalonych po raz pierwszy w bieżącym roku szkolnym; 2) naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności: art. 231 k.p.c. przez domniemanie faktu, że powódka „musiała mieć wiedzę”, że pozostawione w maju 2012 r. w skrzynce pocztowej w T. awizo dotyczy doręczonego jej ostatecznie dnia 4 czerwca 2012 r. wypowiedzenia zmieniającego, choć domniemanie tego nie można wyprowadzić z ustalonych w sprawie bezspornych faktów, jak również z treści samego awiza; art. 233 § 2 k.p.c. przez dowolne przyjęcie, że powódka powinna się spodziewać doręczenia wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ jeszcze w maju 2011 r. próbowano wypowiedzieć jej dotychczasowe warunki pracy i płacy, mimo że wypowiedzenie to nie było jej znane, gdyż nie zostało jej nigdy doręczone; art. 233 § 1 i 2 k.p.c. przez dowolną ocenę wiarygodności zeznań świadka co do okoliczności przekazania szkole informacji o nowym adresie zamieszkania powódki; art. 233 § 2 k.p.c. przez odmowę wiarygodności zeznaniom świadka J. I. w części dotyczącej poinformowania sekretariatu szkoły o adresie stałego pobytu powódki w Ł. jedynie dlatego, że świadek jest synem powódki; art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 2 k.p.c. przez oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka jako niemającego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy; 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że poinformowanie pracownika sekretariatu szkoły o zmianie adresu zamieszkania było nieskuteczne wobec pracodawcy i nie miało wpływu na skuteczność doręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego z dnia 7 maja 2012 r. na adres w T.

Sąd Okręgowy – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 marca 2013 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że swoje roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy powódka wywodzi z przepisów Kodeksu pracy, a w szczególności z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji dokonał oceny takiego roszczenia przyjmując, że skierowane do powódki pismo strony pozwanej z 7 maja 2012 r. jest oświadczeniem woli najbardziej zbliżonym do instytucji wypowiedzenia zmieniającego, choć nie jest to sytuacja tożsama. Sąd Rejonowy uznał, że nauczyciel może odwołać się „od propozycji ograniczenia zatrudnienia, przy jednoczesnym jej przyjęciu”.

Sąd Okręgowy nie podziela jednak stanowiska Sądu Rejonowego, ponieważ odwołanie (roszczenie o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy) nie przysługuje od samej propozycji złożonej przez pracodawcę dotyczącej zmiany warunków pracy i płacy, a następnie przyjętej przez pracownika w drodze porozumienia stron. Przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji takiego błędnego założenia i traktowanie pisma strony pozwanej z 7 maja 2012 r. jako „wypowiedzenia zmieniającego” miało zasadniczy wpływ na dalsze postępowanie dowodowe, w tym kwestię oceny terminu złożenia powódce oświadczenia o „wypowiedzeniu zmieniającym”. Tymczasem modyfikacja warunków zatrudnienia powódki, tj. zmniejszenie obowiązkowego wymiaru zajęć do 15/30 przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia, nastąpiła nie wskutek wypowiedzenia zmieniającego, lecz wskutek porozumienia stron. Na taki skutek wskazuje art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Natomiast art. 23 Karty Nauczyciela w ogóle nie przewiduje instytucji wypowiedzenia zmieniającego jako jednego z trybów rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego, za to przewiduje porozumienie stron (art. 23 ust. 4 pkt 1). W przypadku zmiany warunków pracy i płacy w trybie porozumienia stron, pracownikowi oczywiście nie przysługuje prawo wniesienia odwołania przewidziane w art. 264 § 1 k.p., które właściwe jest dla roszczeń wynikających z wypowiedzenia umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego).

W ocenie Sądu Okręgowego, pismem z 26 czerwca 2012 r. powódka przyjęła nowe – proponowane przez pracodawcę w piśmie z 7 maja 2012 r. – warunki pracy i płacy. Błąd pracodawcy polegał jedynie na wadliwym zredagowaniu pisma z 7 maja 2012 r. w sposób zbliżony do wypowiedzenia zmieniającego. Pismo to przede wszystkim zawiera oświadczenie (ofertę) pracodawcy z propozycją nowych warunków pracy i płacy; po ich akceptacji przez powódkę wywołało skutek w zakresie zmiany treści stosunku pracy. Porozumienie stron jako tryb zmiany treści stosunku pracy nie daje jednak pracownikowi roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, przewidzianego w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 §1 k.p.

Mimo że wadliwe sformułowanie pisma może sugerować, że pracodawca zamierzał złożyć niedopuszczalne w świetle przepisów Karty Nauczyciela wypowiedzenie zmieniające, to w istocie pisma tego nie można traktować nawet w drodze analogii jako pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p., a tym samym roszczeń powódki nie można oceniać z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 §1 k.p. Pracodawca powinien najpierw zaproponować zmianę warunków pracy i płacy, jeżeli uznał, że są ku temu przesłanki określone w art. 22 ustawy Karta Nauczyciela, i dopiero w razie braku zgody nauczyciela, w osobnym piśmie mógłby złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Fakt wadliwego sformułowania przez stronę pozwaną treści pisma z 7 maja 2012 r. nie oznacza, że powstają po stronie powódki roszczenia właściwe dla wadliwego wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające, którego celem i skutkiem jest przekształcenie treści stosunku pracy, co do zasady dotyczy stosunków nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Jeżeli chodzi o stosunki pracy nawiązane na innej podstawie niż umowa o pracę, art. 42 k.p. w zasadzie nie ma do nich zastosowania – ani odpowiednio (pośrednio), ani tym bardziej wprost (bezpośrednio). Judykatura i doktryna prawa pracy sceptycznie podchodzą do zagadnienia stosowania kodeksowej instytucji wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania. W literaturze oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zmiana treści stosunków pracy

pracowników mianowanych następuje w trybie określonym w pragmatykach służbowych lub w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem, bo skoro możliwe jest rozwiązanie tychże stosunków za porozumieniem stron, to także dopuszczalne jest przekształcenie w ten sposób ich treści.

W wyroku z 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98 (OSNP 2000r., nr 8, poz. 300), Sąd Najwyższy przesądził w sposób jednoznaczny, że do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p. Karta Nauczyciela, określając sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23), nie wymienia wśród nich rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy. Pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia. Karta Nauczyciela zawiera w rozdziale 4 (art. 10-28) regulację dotyczącą nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, którą w zakresie zmiany stosunku pracy nauczyciela mianowanego należy uznać za pełną i wyczerpującą. W związku z tym i uwzględniając towarzyszącą stosunkom pracy z mianowania wzmożoną ochronę ich trwałości należy uznać, że odesłanie do stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela nie odnosi się do art. 42 k.p., gdy chodzi o stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Również możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym została ograniczona do sytuacji wymienionych wyczerpująco w art. 23 tej ustawy.

Podsumowując rozważania, Sąd drugiej instancji stwierdził, że do mianowanych nauczycieli nie mają zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. dotyczące odwołania pracownika od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umownego stosunku pracy, mającego na celu zmianę treści łączącego strony stosunku, oraz skutków niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia tych warunków. Powódce, która w trybie porozumienia stron przyjęła złożoną przez pracodawcę ofertę nowych warunków zatrudnienia, nie przysługują roszczenia wynikające z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Oświadczenie złożone w piśmie pracodawcy z 7 maja 2012 r., że w



razie odmowy zawarcia porozumienia umowa ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, nie wywołało żadnego skutku w zakresie rozwiązania lub modyfikacji stosunku pracy, stąd nie może być ono źródłem żadnych roszczeń powódki. Modyfikacja treści stosunku pracy nastąpiła bowiem w trybie porozumienia stron.

Pismo pracodawcy z 7 maja 2012 r. zawiera w istocie dwa oświadczenia strony pozwanej o różnym znaczeniu prawnym. Pierwsze jest propozycją zawarcia porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy powódki, drugie zaś - wypowiedzeniem umowy o pracę. Poszukując znaczenia oświadczenia zawartego w piśmie z 7 maja 2012 r., zapowiadającego rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia w razie nie zawarcia porozumienia stron, przy jednoczesnym założeniu niedopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego, oświadczenie to należałoby kwalifikować jako wypowiedzenie pod warunkiem zawieszającym (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a zatem jako zastrzeżenie, które uzależnia powstanie skutków prawnych (rozwiązanie umowy) od tego, że nie wystąpi w przyszłości określone zdarzenie. Taką sytuacją miał być brak zgody powódki na proponowane nowe warunki (tzw. warunek potestatywny). W sytuacji jednak, gdy powódka wyraziła zgodę na proponowane zmienione warunki i w rezultacie doszło do zawarcia porozumienia stron w tym zakresie, skutki wypowiedzenia nie powstały, a zatem nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Skoro oświadczenie o wypowiedzeniu nie wywołało żadnych skutków prawnych, nie powstały również żadne roszczenia po stronie powódki oparte na takim wypowiedzeniu.

Wbrew tezie prezentowanej przez Sąd Rejonowy, samo złożenie pracownikowi przez pracodawcę propozycji zawarcia porozumienia o ograniczeniu zatrudnienia, nie może być źródłem roszczenia, z którym wystąpiła powódka. W świetle takiej oceny prawnej i przyjęcia, że do zmiany warunków pracy i płacy powódki doszło wskutek porozumienia stron, a nie wypowiedzenia zmieniającego, zarzuty apelacji dotyczące ustaleń faktycznych, w tym dotyczących chwili złożenia przez pracodawcę „wypowiedzenia zmieniającego”, jak również zarzuty dotyczące uzyskania przez pracodawcę w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. informacji o aktualnym adresie powódki, czy wreszcie zarzuty naruszenia przepisów postępowania mające

znaczenie dla ustalenia okoliczności dotyczących terminu złożenia wypowiedzenia, nie mogą wpłynąć na zmianę rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Na rozprawie dnia 19 marca 2013 r. Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie w sprawie dowodu z przedłożonych na tej rozprawie dokumentów, uznając, że okoliczności sporne pomiędzy stronami zostały ostatecznie wyjaśnione oraz mając na uwadze, że pełnomocnik powódki mógł powołać się na treść wskazanych dokumentów już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył w imieniu powódki jej pełnomocnik. Skarga kasacyjna oparta została na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) błędnej wykładni art. 23 ust. 4 pkt 1 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 6 w związku z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela, polegającej na przyjęciu, że dopuszczalne jest ograniczenie nauczycielowi mianowanemu pełnego wymiaru zatrudnienia w drodze porozumienia stron, w przypadku gdy ograniczenie takie jest możliwe jedynie w trybie art. 22 ust. 2 ustawy- Karta Nauczyciela, a ewentualne „porozumienie stron” dotyczące zmniejszenia wymiaru zatrudnienia może być oceniane jako gotowość nauczyciela mianowanego do podjęcia pracy; b) błędnej wykładni art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 i ust. 3 oraz art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c ust. 1 ustawy- Karta Nauczyciela, polegającej na przyjęciu, że pracodawca w piśmie zawierającym propozycję ograniczenia nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia może jednocześnie skutecznie zastrzec pod warunkiem zawieszającym (tj. w razie nieprzyjęcia nowych warunków ograniczenia zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2), że trzymiesięczny termin wypowiedzenia rozpoczyna swój bieg już od chwili doręczenia nauczycielowi propozycji nowych warunków zatrudnienia, choć zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy- Karta Nauczyciela dla biegu tego terminu konieczne jest złożenie przez pracodawcę odrębnego wypowiedzenia, jeżeli nauczyciel mianowany nie przyjął uprzedniej propozycji ograniczenia swego zatrudnienia; c) niewłaściwym zastosowaniu art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 84 § 1 i 2 k.c., polegającym na dokonaniu jedynie literalnej wykładni oświadczenia woli powódki z 26 czerwca 2012 r. w przedmiocie propozycji ograniczenia jej zatrudnienia w drodze art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, gdyż nie

zostały zastosowane w toku dokonywania wykładni tego oświadczenia pozostałe ustawowe kryteria wykładni oświadczeń woli, tj. okoliczności, w których oświadczenie to zostało złożone, błąd wywołany przez pracodawcę, pod wpływem którego powódka oświadczyła, że podejmie pracę na proponowanych jej warunkach, zaskarżenie warunków wypowiedzenia do sądu, wnioskowanie przez powódkę w ciągu roku szkolnego 2012/2013 o zwiększenie wymiaru godzin zatrudnienia oraz brak uwzględnienia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, w tym sytuacji rodzinnej i zdrowotnej powódki; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 382 k.p.c. i art. 391 k.p.c. w związku z art. 65 § 1 k.c., co polegało na niezastosowaniu art. 299 k.p.c. i 227 k.p.c. i dokonaniu wykładni oświadczenia woli powódki z 26 czerwca 2012 r. bez uzupełnienia przez Sąd drugiej instancji materiału dowodowego o dowód z przesłuchania powódki celem ustalenia okoliczności towarzyszących złożeniu przez nią tego oświadczenia, co było konieczne dla dokonania prawidłowej wykładni przedmiotowego oświadczenia zgodnie przesłankami z art. 65 § 1 k.c.; b) art. 385 k.p.c. w związku z art. 381 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej bez uprzedniego przeprowadzenia dowodu z dokumentu, w postaci skierowania powódki do szpitala psychiatrycznego z 17 września 2012 r., choć dowód ten miał istotne znaczenie dla dokonania wykładni oświadczenia woli powódki z 26 czerwca 2012 r., tj. ustalenia zgodnie z art. 65 § 1 okoliczności towarzyszących złożeniu tego oświadczenia, zwłaszcza głębokiej depresji powódki; c) art. 385 k.p.c. w związku z art. 381 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez pominięcie dowodu z dokumentów: książeczki zdrowia powódki oraz korespondencji mailowej z sekretariatem pozwanej szkoły (korespondencji powstałej po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji), co miało istotne znaczenie dla wykazania, czy sekretarka pozwanej szkoły wykonywała w imieniu pracodawcy zadania z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie na rzecz pełnomocnika powódki kosztów udzielonej powódce w postępowaniu kasacyjnym pomocy prawnej z urzędu, które nie zostały zapłacone.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do odpowiedzi na pytania: 1) czy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, na zasadzie art. 91c ust. 1 tej ustawy ma zastosowanie art. 42 § 3 k.p. w części dotyczącej rozpoczęcia biegu terminu, w którym nauczyciel mianowany może złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odrzuceniu nowych warunków ograniczenia zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, ponieważ ustawa ta nie zwiera w tym przedmiocie żadnych regulacji, a zgodnie z jej art. 20 ust. 3, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym następuje dwuetapowo, tj. po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, które pracodawca może złożyć nauczycielowi mianowanemu dopiero wtedy, gdy ten nie zgodzi się na ograniczenie swego zatrudnienia; 2) czy skuteczne jest złożenie przez pracodawcę nauczycielowi mianowanemu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, tj. w trybie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, jeżeli oświadczenie to zostało złożone w terminie, w którym nauczyciel mianowany zgodnie z art. 42 § 3 k.p. miał prawo oświadczyć, czy przyjmuje nowe warunki ograniczenia swego zatrudnienia, bądź też poprzez swoje bierne zachowanie przyjmując te warunki „milcząco”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczy problem występujący w sprawie dotyczył kwalifikacji pisma pozwanego pracodawcy z dnia 7 maja 2012 r. oraz charakteru i skutków prawnych oświadczenia powódki z 26 czerwca 2012 r. stanowiącego reakcję na to pismo.

Decydująca dla rozstrzygnięcia sprawy była ocena, czy pismo pracodawcy miało charakter jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), czy też było jedynie pismem zawierającym propozycję ograniczenia wymiaru zajęć przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia z sugestią wyrażenia na to zgody przez powódkę i informującym ją o możliwych przyszłych

decyzjach kadrowych, jakie pracodawca podejmie w stosunku do niej, jeżeli odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków. Wyjaśnienie tej kwestii otwierało drogę do ustalenia, czy stosunek pracy między stronami został skutecznie rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 r., czy też doszło jedynie do uzgodnienia między stronami nowych warunków zatrudnienia, poczynając od 1 września 2012 r., czyli do skutecznego obniżenia obowiązkowego wymiaru zajęć z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za zgodą nauczyciela. Ocena ta była rzeczywiście trudna ze względu na nietypową treść pisma pracodawcy z 7 maja 2012 r., która mogła wprowadzać powódkę w błąd co do jego charakteru i skutków prawnych.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole). Rozwiązanie stosunku pracy z powyższych przyczyn, co do zasady, następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Wypowiedzenie stosunku pracy dokonane przez dyrektora szkoły z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela staje się bezskuteczne (traci moc *ex lege*) w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia stosunku pracy, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c zdanie pierwsze Karty Nauczyciela). To samo można odnieść do wyrażenia przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie

wynagrodzenia, co może jednak nastąpić aż do upływu okresu wypowiedzenia, czyli do końca roku szkolnego (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), skoro ustawa nie przewiduje w tym przypadku żadnego terminu, jak to ma miejsce w odniesieniu do wniosku nauczyciela o przeniesienie w stan nieczynny.

Redakcja art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest niefortunna i rodzi trudności przy ustalaniu kolejności poszczególnych czynności pracodawcy prowadzących do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem (zwracał już na to uwagę Sąd Najwyższy, np. w wyroku z 5 lipca 2011 r., I PK 28/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 196). W szczególności treść przepisów nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela powinno być poprzedzone przekazaniem nauczycielowi informacji o możliwościach przeniesienia go w stan nieczynny lub ograniczenia wymiaru zatrudnienia. W wyroku z 15 maja 1997 r., I PKN 150/97 (OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 211), Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy powinien poinformować nauczyciela o zaistnieniu przesłanek tego rozwiązania i w ten sposób umożliwić nauczycielowi złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W uzasadnieniu tego wyroku zwrócono uwagę, że art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela gwarantuje nauczycielowi prawo złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a tym samym prawo wpływu na wybór jednego ze wskazanych w tym przepisie rozwiązań prawnych. Oznacza to, że w celu umożliwienia nauczycielowi realnego skorzystania z uprawnienia przyznanego mu w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły powinien najpierw poinformować zainteresowanego o zaistniałej sytuacji (uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) oraz o przysługującym mu prawie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a dopiero w wypadku braku stosownego wniosku, powinien podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Stanowisko to zostało co do zasady podtrzymane w wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PK 15/02 (OSNP 2004, nr 12, poz. 207), w którym przyjęto, że dyrektor szkoły jest obowiązany do poinformowania nauczyciela o możliwości przejścia – na jego wniosek – w stan nieczynny, ale informacja taka może być przekazana także w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy

o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Nauczyciel nie ma obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy oraz nie jest związany wyznaczonym mu przez dyrektora szkoły terminem do złożenia tego wniosku. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 18 grudnia 2002 r., I PK 15/02, chociaż z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły poinformowania lub pouczenia nauczyciela o przysługującym mu prawie do przeniesienia w stan nieczynny, a tym bardziej zwracania się do nauczyciela z pytaniem, czy wobec wytypowania go do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych złoży on – lub nie – wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, to ze względów funkcjonalnych, organizacyjnych, a także aksjologicznych, trzeba przyjąć, że nauczycielowi należy stworzyć realną możliwość dokonania wyboru między rozwiązaniem stosunku pracy a kontynuowaniem zatrudnienia na zmienionych warunkach po przeniesieniu w stan nieczynny. Biorąc więc pod uwagę prawo pracownika do informacji o jego sytuacji, trzeba uznać, że dyrektor szkoły ma obowiązek poinformować nauczyciela o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy i o tym, że alternatywą dla czynności rozwiązującej stosunek pracy (wypowiedzenia) jest przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, pod warunkiem, że złoży on stosowny wniosek. Sąd Najwyższy uznał jednak, że zbyt daleko idąca byłaby konkluzja jakoby z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynikał dla dyrektora szkoły obowiązek skierowania do nauczyciela pytania o jego zamiary i aby negatywna odpowiedź nauczyciela warunkowała dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy. Ani sposób, ani forma, ani termin powiadomienia nauczyciela o przysługującym mu uprawnieniu do przejścia w stan nieczynny nie zostały w przepisach określone. To zaś oznacza, że informacja (oświadczenie wiedzy) może być nauczycielowi przekazana przez dyrektora szkoły w jakikolwiek (mniej lub bardziej sformalizowany) sposób, który uzna on za właściwy (nawet ustnie podczas rozmowy, forma pisemna ma w tym przypadku znaczenie wyłącznie dowodowe). Informacja może być podana nauczycielowi w osobnym piśmie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy lub zbiegającym się w czasie z tą czynnością (wtedy nauczyciel otrzymuje równocześnie dwa pisma – jedno zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu, drugie stanowiące informację o

przysługujących mu uprawnieniach), a nawet w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Za wątpliwą natomiast Sąd Najwyższy uznał skuteczność powiadomienia nauczyciela o możliwości przeniesienia w stan nieczynny na jego wniosek już po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ udzielenie informacji w czasie przypadającym na bieg okresu wypowiedzenia pozostawałoby w sprzeczności z jej celem.

W wyrokach z 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320; OSP 2007 nr 11, poz. 131, z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros) i z 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08 (OSNP 2010, nr 13-14, poz. 164) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego (w innej szkole), ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Zatem przed rozwiązaniem (wypowiedzeniem) stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela w innej szkole (innych szkołach) ani obowiązku składania mu propozycji ograniczenia zatrudnienia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Takiego obowiązku nie da się wywieść z formułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia. Przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie jest bowiem adresowany do dyrektora szkoły, lecz do organu prowadzącego szkołę, a co istotniejsze, nie nakłada on na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, bowiem posługuje się terminem „może”. Tym bardziej nie nakłada żadnych obowiązków na dyrektora szkoły. Zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego (art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela), jak i ograniczenie zatrudnienia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), są działaniami fakultatywnymi. Poza tym, między czynnościami przewidzianymi w zdaniach pierwszym i drugim art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela występuje jeszcze różnica polegająca na tym, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny następuje na jego wniosek (z jego inicjatywy), zaś zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku lub ograniczenie zatrudnienia wymagają zgody nauczyciela (ale następują z inicjatywy innych podmiotów). Wprawdzie zarówno wniosek, jak i zgoda



nauczyciela są warunkami skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, ale pierwsza z nich musi poprzedzać dokonanie przez dyrektora szkoły takiej zmiany; druga, co do zasady, jest reakcją na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego lub ograniczenie zatrudnienia).

Z przedstawionej analizy treści art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela wynika, że w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego (w innej szkole), złożenia mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielenia nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły powinien (ma obowiązek) natomiast poinformować (pouczyć) nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Może to nastąpić zasadniczo na dwa sposoby. Pierwszy polega na tym, że dyrektor szkoły udzieli tej informacji (pouczenia) w pierwszej kolejności, przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy. W takiej sytuacji w ogóle nie mamy do czynienia z oświadczeniem woli (ani wypowiedzeniem stosunku pracy, ani wypowiedzeniem zmieniającym – które wobec nauczyciela mianowanego w ogóle jest niedopuszczalne, por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 300, ani nawet ofertą zawarcia porozumienia), lecz wyłącznie z oświadczeniem wiedzy (informacją o uprawnieniach). Drugi sposób wykonania obowiązku informacyjnego dyrektora szkoły polega na udzieleniu stosownego pouczenia (o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny) równocześnie ze złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Także w tym przypadku udzielenie tej informacji nie jest elementem oświadczenia woli i może nastąpić w piśmie wypowiadającym stosunek pracy lub w odrębnym piśmie (a nawet w innej, dowolnej formie). W obecnym stanie prawnym, w którym nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, co powoduje bezskuteczność wypowiedzenia (nie ma więc potrzeby jego cofania – art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), pouczenie może

być udzielone nawet po wypowiedzeniu, byle w czasie umożliwiającym nauczycielowi podjęcie decyzji.

W kontekście przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego co do wykładni art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela należało dokonać oceny, który ze wskazanych sposobów udzielenia powódce informacji o możliwości wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela wystąpił w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy. Decydujące znaczenie ma oczywiście treść adresowanego do powódki pisma z 7 maja 2012 r. Dyrektor pozwanej szkoły „zapropomował” w nim powódce od 1 września 2012 r. ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć z 26/26 na 15/30 przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia, „poprosił” powódkę o pisemne wyrażenie zgody na proponowane warunki pracy i płacy oraz „poinformował” ją, że w razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków „umowa” (chodziło faktycznie o stosunek pracy z mianowania) rozwiąże się 31 sierpnia 2012 r. po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia biegnącego od 1 czerwca 2012 r., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Ponadto dyrektor szkoły zawarł w swoim piśmie informację o możliwości złożenia przez powódkę pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny od 1 września 2012 r.

Rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy wymagało zatem oceny, jaki był rzeczywisty sens (znaczenie) i skutek prawny oświadczeń pracodawcy zawartych w piśmie dyrektora szkoły z 7 maja 2012 r., w szczególności, czy pismo to zawierało skuteczne oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, czy też stanowiło jedynie oświadczenie wiedzy (informację) oraz zapowiedź dokonania w przyszłości wypowiedzenia stosunku pracy (w przypadku odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych warunków ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia), czy też miało jeszcze inne znaczenie prawne. Kwestia ta nie została stanowczo i jednoznacznie rozstrzygnięta w zaskarżonym wyroku (co usprawiedliwia niektóre kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, zwłaszcza zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), chociaż można odnieść wrażenie, że Sąd Okręgowy potraktował

pismo z 7 maja 2012 r. raczej jako jedynie propozycję (ofertę) złożoną powódce przez pracodawcę, dotyczącą zmiany warunków pracy i płacy, która została przyjęta przez powódkę, co doprowadziło do zmiany warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron. Według ocen prawnych Sądu Okręgowego pismo dyrektora szkoły nie zawierało skutecznego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy z mianowania (samodzielnie nie wywoływało ani nie zmierzało do wywołania takiego skutku prawnego) i nie doprowadziło do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie pracodawcy, że w razie odmowy zawarcia porozumienia umowa ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, nie wywołało – zdaniem Sądu Okręgowego – żadnego skutku w zakresie rozwiązania lub modyfikacji stosunku pracy i dlatego nie może być źródłem jakichkolwiek roszczeń powódki. Jednocześnie Sąd Okręgowy przyjął, że pismo z 7 maja 2012 r. zawierało dwa oświadczenia woli strony pozwanej o różnym znaczeniu prawnym. Pierwsze było propozycją zawarcia porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, drugie zaś wypowiedzeniem stosunku pracy. Poszukując znaczenia oświadczenia zapowiadającego rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia w razie nie zawarcia porozumienia, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że oświadczenie to należy zakwalifikować jako wypowiedzenie pod warunkiem zawieszającym (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czyli jako zastrzeżenie, które uzależnia powstanie skutków prawnych (rozwiązanie stosunku pracy) od tego, że nie wystąpi w przyszłości określone zdarzenie. Tym przyszłym zdarzeniem miał być brak zgody powódki na proponowane nowe warunki zatrudnienia. Skoro powódka wyraziła zgodę na proponowane warunki i w rezultacie doszło do zawarcia porozumienia stron w tym zakresie, skutki wypowiedzenia nie powstały, a zatem nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Skoro oświadczenie o wypowiedzeniu nie wywołało skutków prawnych, nie powstały tym samym żadne roszczenia po stronie powódki wynikające z takiego wypowiedzenia.

Przytoczony wywód Sądu Okręgowego wynika z błędnego przyjęcia, że dopuszczalne i możliwe jest dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy po warunkiem zawieszającym (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku

pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Faktem jest, że przepisy Kodeksu pracy (podobnie jak przepisy Karty Nauczyciela) nie zawierają regulacji dotyczącej zastrzeżenia warunku w rozumieniu art. 89 – 94 k.c. Oznacza to, że w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą nie jest wykluczone – co do zasady – zastrzeżenie warunku. Zgodnie z art. 89 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). W ocenie Sądu Najwyższego właściwości jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, jaką stanowi wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy, wykluczają uzależnienie powstania jej skutków od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ze względu na ochronną funkcję prawa pracy i obostrzenia przewidziane przepisami regulującymi przesłanki (podstawy), formę i tryb dokonywania wypowiedzenia wykluczone jest stawianie pracownika w sytuacji, w której nie byłby pewien, czy wypowiedzenie zostało skutecznie dokonane, czy i kiedy rozpoczął bieg termin wypowiedzenia, czy możliwe i konieczne jest złożenie odwołania do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia. Uzasadniony okazał się zatem kasacyjny zarzut naruszenia art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela oraz art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że pracodawca w piśmie zawierającym propozycję ograniczenia nauczycielowi mianowanemu wymiaru zajęć i obniżenia wynagrodzenia może jednocześnie zastrzec, pod warunkiem zawieszającym (na wypadek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia przewidzianych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), że nieprzyjęcie proponowanych warunków będzie oznaczało rozpoczęcie biegu wypowiedzenia, oraz w wyniku przyjęcia, że bieg wypowiedzenia rozpoczyna się w takiej sytuacji już z chwilą doręczenia nauczycielowi propozycji nowych warunków zatrudnienia, chociaż nie wiadomo, czy i kiedy nauczyciel przyjmie nowe propozycje (odmówi ich przyjęcia), co będzie oznaczało złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Oznacza to konieczność powrotu do rozstrzygnięcia zasadniczej kwestii, a mianowicie czy pismo dyrektora szkoły z 7 maja 2012 r. zawierało oświadczenie

woli o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z mianowania (na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), a jeżeli tak, czy oświadczenie to było skuteczne (doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy), czy też zostało z mocy prawa ubezskutecznione w związku z ewentualnym wyrażeniem przez powódkę zgody na ograniczenie zatrudnienia i obniżenie wynagrodzenia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), a w dalszej kolejności czy było zgodne z prawem i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Wypowiedzenie stosunku pracy dokonane przez dyrektora szkoły z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela staje się bezskuteczne (traci moc *ex lege*) w przypadku złożenia przez nauczyciela oświadczenia o wyrażeniu zgody na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), co może nastąpić do upływu okresu wypowiedzenia, czyli co do zasady do końca roku szkolnego (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela).

Oceny wymaga zatem, czy w piśmie z 7 maja 2012 r. pracodawca wyraził kategorię woli rozwiązania z powódką stosunku pracy. Pracodawca nie zastrzegł bowiem jednoznacznie w treści tego pisma, że należy je traktować jako wypowiedzenie stosunku pracy ze skutkiem na 31 sierpnia 2012 r. Informacja o możliwości wystąpienia z wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny lub prośba o wyrażenie zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia nie stanowią bowiem składnika oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, zaś istotą wypowiedzenia jest wyrażenie woli rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 164/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 120, a także uzasadnienie wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 111). Brak stanowczego rozstrzygnięcia tej kwestii przesądza o zasadności większości zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadniony jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela w wyniku przyjęcia, że dopuszczalne jest ograniczenie nauczycielowi mianowanemu pełnego wymiaru zatrudnienia na mocy porozumienia stron. Porozumienie stron stanowi (według art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela) jeden ze sposobów definitywnego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Nie

oznacza to jednak, że możliwe jest dowolne ustalenie warunków zatrudnienia nauczyciela mianowanego na mocy porozumienia stron stosunku pracy (szkoły i nauczyciela). Przede wszystkim stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela). Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania powinien pracować w pełnym wymiarze zajęć. Odstępstwa od tego ustawowego wymagania przewiduje art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, co oznacza, że ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć jest możliwe (dopuszczalne) tylko w okolicznościach prawem przewidzianych. Zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się art. 20 Karty Nauczyciela, co oznacza możliwość definitywnego wypowiedzenia mu stosunku pracy. Konieczne jest złożenie przez pracodawcę odrębnego wypowiedzenia, jeżeli nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nie wyrazi zgody na ograniczenie swego zatrudnienia przez zmniejszenie wymiaru obowiązkowych zajęć oraz proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia.

Zaskarżony wyrok został oparty na przyjęciu przez Sąd Okręgowy założenia, że powódka przyjęła propozycję (ofertę) pracodawcy dotyczącą ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia, w związku z czym doszło do zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia, co wyklucza wszelkie roszczenia powódki związane z kwestionowaniem zasadności zmiany warunków zatrudnienia (ograniczenia wymiaru zajęć i obniżenia wynagrodzenia).

Kontrowersyjne jest przyjęcie (ocena), że powódka wyraziła zgodę na propozycję ograniczenia wymiaru zajęć i proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia, w związku z czym doszło do porozumienia stron w kwestii ustalenia nowych warunków zatrudnienia powódki (do modyfikacji warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron). Przede wszystkim wnikliwej uwagi – z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w jakich zostały złożone – wymagało dokonanie wykładni oświadczeń powódki zawartych w jej piśmie z 26 czerwca 2012 r. (znajdującym się w aktach osobowych), stanowiącym odpowiedź na pismo dyrektora szkoły z 7 maja 2012 r.

Powódka w odpowiedzi tej stwierdziła, że w związku z otrzymanym 4 czerwca 2012 r. wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy – obniżeniem obowiązkowego wymiaru godzin – informuje, że wypowiedzeniu temu zarzuca naruszenie art. 20 Karty Nauczyciela oraz zasad współżycia społecznego i odwoła się od niego, wnosząc pozew do Sądu Rejonowego w T. W związku z tym poddaje się rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd Pracy, a pozostając w oczekiwaniu (na to rozstrzygnięcie), przyjmuje proponowany przez dyrektora szkoły wymiar czasu pracy i płacy.

Przytoczone oświadczenie powódki nie zostało poddane starannej wykładni (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Okręgowy skupił się jedynie na ostatnim fragmencie pisma powódki („przyjmuję proponowany wymiar czasu pracy i płacy”), pomijając pozostałą jego część, z której jednoznacznie wynikało, że powódka kwestionuje obniżenie obowiązkowego wymiaru godzin, zarzuca naruszenia art. 20 Karty Nauczyciela i zasad współżycia społecznego, zapowiada odwołanie się do Sądu Pracy i w oczekiwaniu na rozstrzygnięcie tego sądu przyjmuje proponowane warunki. Dodatkowo powódka twierdziła, że przyjęła proponowane warunki, aby nie doprowadzić do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, ponieważ zostałyby wówczas bez środków do życia. Trafny jest w tej sytuacji kasacyjny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 65 § 1 k.c. w następstwie dokonania przez Sąd Okręgowy wykładni oświadczenia powódki uwzględniającej jedynie dosłowne brzmienie niewielkiego (końcowego) fragmentu jej pisma z 26 czerwca 2012 r. z pominięciem szeregu innych istotnych okoliczności podnoszonych w toku procesu, opisanych również w skardze kasacyjnej.

Według art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Sąd Okręgowy nie zastosował w toku dokonywania wykładni oświadczenia powódki ustawowych kryteriów wykładni oświadczeń woli, w szczególności okoliczności, w których oświadczenie to zostało złożone, w tym: niejednoznacznej i wprowadzającej w błąd treści pisma pracodawcy z 7 maja 2012 r. (z oceną charakteru prawnego, znaczenia oświadczeń dyrektora szkoły oraz skutków prawnych tego pisma miał kłopoty nawet Sąd Okręgowy), kwestionowania przez powódkę zasadności ograniczenia wymiaru zajęć i wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia do sądu pracy, podjętych przez powódkę starań o zwiększenie wymiaru godzin w roku szkolnym 2012/2013 i uzupełnienie jej jako nauczycielowi mianowanemu pensum do pełnego wymiaru zatrudnienia. Sąd Okręgowy pominął ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności towarzyszące złożeniu przez powódkę oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. Konieczne było w szczególności rozważenie, czy powódka nie złożyła oświadczenia o przyjęciu proponowanego zmniejszonego wymiaru zajęć (nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia) pod wpływem błędu wywołanego przez pracodawcę (art. 84 § 1 k.c.). Tej kwestii Sąd Okręgowy nie poświęcił w ogóle uwagi. Powódka twierdziła też, że na skutek niejasno sformułowanego pisma pracodawcy z 7 maja 2012 r. złożyła oświadczenie, z którego – w jej intencji – miało wynikać, że nie przyjmuje propozycji ograniczenia zatrudnienia, skorzysta z możliwości odwołania się do sądu pracy, a do czasu jego rozstrzygnięcia będzie świadczyć pracę w ograniczonym wymiarze. Może to oznaczać (co wymaga jednak zbadania – ustaleń faktycznych i ocen prawnych), że od samego początku powódka nie godziła się z ograniczeniem wymiaru zajęć i nowymi warunkami zatrudnienia, a dalsze jego wykonywanie w ograniczonym zakresie było podyktowane trudną sytuacją życiową (przede wszystkim zdrowotną) powódki. Okoliczności te wymagały zbadania, ponieważ sama treść oświadczenia powódki jest niejasna i budzi wątpliwości (na pierwszy rzut oka zawiera sprzeczności). Prowadzi to do wniosku, że usprawiedliwione okazały się także niektóre kasacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego, w szczególności art. 381 i 382 k.p.c. oraz art. 227 i 299 k.p.c., co polegało na dokonaniu wykładni



oświadczenia woli powódki zawartego w piśmie z 26 czerwca 2012 r. z pominięciem okoliczności ustalonych przez Sąd Rejonowy oraz bez ewentualnego uzupełnienia materiału dowodowego o dowód z przesłuchania powódki w charakterze strony celem ustalenia okoliczności towarzyszących złożeniu przez nią tego oświadczenia, co mogło być konieczne dla dokonania jego prawidłowej wykładni z uwzględnieniem kryteriów wynikających z art. 65 § 1 k.c., oraz z pominięciem dowodów z dokumentów zgłoszonych przez powódkę w toku postępowania apelacyjnego dotyczących jej sytuacji życiowej (w szczególności stanu zdrowia), co mogło mieć znaczenie dla ustalenia przyczyn (intencji) złożenia przez powódkę podlegającego wykładni oświadczenia woli.

Dodatkowo Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że wypowiedzenie powódce (jako nauczycielowi mianowanemu) stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela mogło nastąpić także w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia oraz w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89). Do nauczycieli mianowanych nie stosuje się art. 42 k.p. (w to miejsce wchodzi art. 20-23 Karty Nauczyciela). Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2006 r., III PK 57/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 272).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.