

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 647/00

Brak okoliczności pozwalających dyrektorowi szkoły na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) wyklucza przyznanie nauczycielowi odprawy na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Ireny C. przeciwko Szkole Podstawowej w O.D. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 20 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódki Maria K. i Irena C. domagały się zasądzenia na ich rzecz od pozwanej Szkoły Podstawowej w O.D. odpowiednio: Maria K. kwoty 9.411 zł, a Irena C. kwoty 11.522,60 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 1999 r., tytułem odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowym Targu wyrokiem z 6 stycznia 2000 r. zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej w O.D. na rzecz powódki Marii K. kwotę 4.705,44 zł (punkt I. wyroku), a na rzecz powódki Ireny C. kwotę 5.661,29 zł (punkt II.), w obu przypadkach z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 1999 r., jednak nie tytułem odprawy, lecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, ponadto nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

po 844,20 zł dla każdej z powódek (punkt III.) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie - czyli o odprawę (punkt IV.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka Irena C. od wielu lat pracowała w pozwanej Szkole jako nauczycielka mianowana w pełnym wymiarze czasu pracy. W kwietniu 1999 r. odbyło się posiedzenie Rady Pedagogicznej, w czasie którego powódka została poinformowana o przewidywanych zmianach organizacyjnych związanych z wprowadzaną reformą oświaty. Przewidywano, że pewna grupa nauczycieli, w tym powódka, wskutek zmian organizacyjnych nie będzie miała zapewnionego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódce wręczono odpis pisma skierowanego przez Szkołę do Urzędu Gminy zawierającego taką informację. Również Kuratorium Oświaty zostało poinformowane o planowanych ograniczeniach w zatrudnieniu nauczycieli, które miały objąć także powódkę. W dniu 6 maja 1999 r. odbyło się w pozwanej Szkole kolejne posiedzenie Rady Pedagogicznej, w czasie którego powiadomiono nauczycieli, że pozwana otrzymała zapewnienie władz samorządowych, iż budżet Szkoły na rok szkolny 1999/2000 umożliwi utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia i w związku z tym nie będzie likwidacji oddziałów ani ograniczeń w wymiarze czasu pracy nauczycieli. Przedstawiono wówczas projekt podziału czynności na rok szkolny 1999/2000, z którego wynikało, że dla powódki przewidywana jest ilość godzin pokrywająca wymagane pensum. Sporządzono arkusz organizacyjny Szkoły na rok szkolny 1999/2000, który uwzględniał propozycje podziału czynności przedstawione na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 6 maja 1999 r., projekt ten został zatwierdzony 31 maja 1999 r. przez organ prowadzący Szkołę. W dniu 15 maja 1999 r. powódka Irena C. złożyła stronie pozwanej pismo zawierające wniosek o rozwiązanie na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela stosunku pracy łączącego strony i wypłatę stosownej odprawy. Poinformowała ponadto, że z dniem 31 sierpnia 1999 r. zamierza przejść na emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela. Pismem z 20 sierpnia 1999 r., doręczonym powódce 22 września 1999 r., strona pozwana zawiadomiła o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony z dniem 31 sierpnia 1999 r. na zasadzie porozumienia stron. W końcu sierpnia 1999 r. powódka otrzymała od strony pozwanej dwa pisma informujące o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 1999 r. na mocy art. 23 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela. Od 1 września 1999 r. powódka przeszła na emeryturę. Pozwana Szkoła wypłaciła powódce na podstawie art. 87 Karty Nauczyciela odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwo-

cie 5.661,29 zł. W dniu 30 sierpnia 1999 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2000 r. na stanowisku nauczyciela-bibliotekarza w wymiarze 9 godzin tygodniowo. Pismem z 16 września 1999 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłatę odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Oddalając powództwo o zapłatę sześciomiesięcznej odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło z przyczyn wymienionych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przepis ten pozwala na rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy na jego wniosek, gdy nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy z powodu zmian organizacyjnych mających miejsce w szkole. Nauczycielowi przysługuje wówczas odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie nie wynika, aby u strony pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Przeciwnie, powódka została ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 1999/2000 i przewidziano dla niej ilość godzin nauczania odpowiednią dla pensum. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana rozwiązując z powódką stosunek pracy naruszyła obowiązujące w tym zakresie przepisy Karty Nauczyciela, w związku z czym powódce należy się odszkodowanie. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu po osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego. Następuje to z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel osiągnął wiek emerytalny, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Obowiązkiem dyrektora szkoły przy rozwiązaniu stosunku pracy na tej podstawie jest złożenie nauczycielowi pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Tymczasem pisemną decyzję dyrektora Szkoły o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę powódka Irena C. otrzymała dopiero w sierpniu 1999 r., co oznacza, że strona pozwana nie zachowała ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto, aby doszło do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, konieczne jest złożenie przez nauczyciela wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, powódka zaś takiego wniosku nie złożyła, nie zawierało go bowiem jej pismo z 15 maja 1999 r., w którym domagała się rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela i wypłacenia sto-

sownej odprawy. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło z naruszeniem obowiązujących przepisów i zasądził na jej rzecz odszkodowanie na podstawie art. 47¹ KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w kwocie odpowiadającej wysokości przyznanej jej wcześniej odprawy emerytalnej.

Sąd Okręgowy w Krakowie-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 kwietnia 2000 r. w wyniku apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt. I, II i III w ten sposób, że oddalił powództwo. W wyniku owej zmiany doszło do oddalenia w całości roszczeń powódki Ireny C. W apelacji strona pozwana zarzuciła sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędne zastosowanie art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela zamiast art. 88 ust. 1 tej ustawy. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy nie uwzględnił tego, że powódka przeszła na wcześniejszą emeryturę na podstawie przepisu szczególnego przyznającego jej to prawo, mianowicie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym do rozwiązania stosunku pracy potrzebny jest wniosek nauczyciela, a powódka wniosek taki złożyła w piśmie z 15 maja 1999 r. Obowiązujące przepisy nie przewidują wówczas rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Stosunek pracy został rozwiązany prawidłowo, a zatem brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Uwzględniając apelację pozwanej Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, jednakże dokonana przezeń materialnoprawna ocena ustalonego stanu faktycznego nie znajduje żadnego uzasadnienia. Nie można przede wszystkim zgodzić się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, który wychodząc ponad żądanie pozwu (przy braku powołania się w uzasadnieniu na art. 477¹ § 1 KPC), zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy, chociaż roszczenie takie nie było przez nią dochodzone. Całokształt okoliczności faktycznych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy łączącego strony jednoznacznie wskazuje na to, że do rozwiązania tego stosunku doszło wskutek podjęcia przez powódkę decyzji o przejściu z dniem 1 września 1999 r. na wcześniejszą emeryturę. Powódka poinformowała stronę pozwaną o takiej decyzji w swoim piśmie z 15 maja 1999 r. Odebrała świadectwo pracy zawierające informację

o przyczynie rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 1999 r. Jednocześnie 30 sierpnia 1999 r. zawarła z pozwaną Szkołą nową umowę o pracę na czas określony na nowych warunkach i podjęła wykonywanie wynikających z niej obowiązków. Od 1 września 1999 r. przeszła na wcześniejszą emeryturę. Z zachowań stron wynika, że doszły one do porozumienia co do terminu i sposobu ustania stosunku pracy. Przepis art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela przewiduje, że do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem może dojść wskutek porozumienia stron. W rozpoznawanej sprawie doszło do takiego rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, a powodem takiej decyzji było przejście powódki na wcześniejszą emeryturę. Brak jest wobec tego podstaw do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodny z prawem sposób rozwiązania stosunku pracy przez stronę pozwaną. Wobec niezaskarżenia przez powódkę wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o odprawę z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela (punkt IV.) wyrok w tym zakresie stał się prawomocny.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka Irena C., wskazując w kasacji, że zaskarża wyrok ten w całości. Jako podstawy kasacji skarżąca wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 65 Kodeksu cywilnego, polegającą na przyjęciu, że złożone przez strony oświadczenia woli dotyczące rozwiązania stosunku pracy, z uwagi na okoliczności ich złożenia, świadczą o dojściu stron do porozumienia w zakresie trybu i terminu rozwiązania stosunku pracy, a ponadto przez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 23 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), polegające na wysnuciu błędnych wniosków prawnych z treści oświadczeń woli złożonych przez strony w zakresie przyczyn, trybu i terminu rozwiązania stosunku pracy, 2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego, polegające na przekroczeniu przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów i przyjęciu, że decyzja powódki o przejściu na wcześniejszą emeryturę oraz fakt odebrania przez nią świadectwa pracy i podpisania umowy o pracę na czas określony dowodzi, iż strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron, gdy tymczasem do rozwiązania tego stosunku doszło w trybie przepisu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji powódka podniosła, że zmieniony zaskarżonym orzeczeniem wyrok Sądu Rejonowego, zasądający na jej rzecz kwotę 5.661,29 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 1999 r., mimo błędnego uzasadnienia odpowiadał prawu. Sąd Rejonowy przyznał powódce kwotę pieniężną, której wysokość zbliżona była do odprawy należnej jej na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Sąd drugiej instancji dysponując materiałem dowodowym zgromadzonym przez Sąd Rejonowy oraz posiadaną z urzędu wiedzą w przedmiocie ogólnopolskiej reformy oświaty polegającej na likwidacji w szkołach podstawowych oddziałów dwóch roczników uczniów, tj. klas VII i VIII, wysnuł wnioski prawne nie mające oparcia w tym materiale. Sąd Okręgowy w swej ocenie uznał, że wyłączną przyczyną złożenia przez powódkę oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy była chęć zaprzestania jej wykonywania. Tymczasem podstawowym i rzeczywistym powodem złożenia przez powódkę w dniu 15 maja 1999 r. oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy było niedopuszczenie do przeniesienia jej w stan nieczynny i otrzymanie sześciomiesięcznej odprawy przewidzianej przepisem art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Skorzystanie przez powódkę z uprawnienia określonego w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela zdeterminowane było faktem wprowadzenia reformy oświaty i brakiem możliwości jej dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Powyższe wynika wprost z treści złożonych przez nią 15 maja 1999 r. i 16 września 1999 r. oświadczeń woli, z faktycznie złożonej przez pracodawcę oferty pracy na rok 1999/2000 (oferta dotyczyła liczby godzin mniejszej od wymaganego pensum nauczyciela) oraz stanowczego domagania się przez powódkę wypłaty odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. O ile więc zgodzić się można, że strony porozumiały się co do terminu rozwiązania stosunku pracy, o tyle prawidłowa wykładnia złożonych przez nie oświadczeń woli prowadzi do wniosku, że w zakresie trybu rozwiązania tej umowy nie osiągnęły zgody. Wynikająca z przepisu art. 65 § 1 KC reguła interpretacyjna nakazywała Sądowi orzekającemu dokonać wykładni oświadczeń woli złożonych przez strony. Okoliczności, w jakich zostało złożone oświadczenie powódki o rozwiązaniu stosunku pracy, są bezsporne - reforma oświaty skutkująca likwidacją oddziałów klas VII i VIII i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Motywy podjętej decyzji też nie powinny budzić wątpliwości, powódka bowiem spełniając warunki do przejścia na wcześniejszą emeryturę skorzystała z trybu przewidzianego w art. 20 ust. 1 w związku z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, a decyzja powódki miała charakter ekonomiczny. W tej sytuacji trudno

znaleźć okoliczności, które w świetle zasad współżycia społecznego lub ustalonych zwyczajów przemawiałyby na rzecz poglądu, iż powódka miałaaby zrezygnować z sześciomiesięcznej odprawy i rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron. Sąd drugiej instancji dokonując wykładni złożonych przez strony oświadczeń woli nie zastosował się więc do ustawowej reguły interpretacyjnej, czym naruszył przepis art. 65 KC. Sąd Okręgowy przekroczył również zakreślone przepisem art. 233 KPC granice swobodnej oceny dowodów. Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego nie zawiera oceny wszystkich dowodów i nie podaje przyczyn, dla których innym dowodom Sąd odmówił mocy. Sąd ten pominął fakt, że wniosek powódki o rozwiązanie z nią stosunku pracy był uwarunkowany okolicznościami i konsekwencjami określonymi w przepisie art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela. Sąd nie ocenił również znajdującego się w aktach sprawy pisma powódki z dnia 16 września 2000 r., złożonego stronie pozwanej niezwłocznie po otrzymaniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Pismo to stanowiło natychmiastową reakcję powódki na podaną przez pozwaną Szkołę w świadectwie pracy przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej odrzucenie ze względu na to, że wartość przedmiotu zaskarżenia nie przekracza kwoty dziesięciu tysięcy złotych (wynosząc jedynie 5.661,29 zł), a w takiej sytuacji zgodnie z art. 392¹ § 1 KPC (w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2000 r.) kasacja nie przysługuje, a ponadto ze względu na to, że w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne ani nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych. W razie nieuwzględnienia tego wniosku strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Określenia wymagały przedmiotowe granice zaskarżenia ze względu na treść art. 393¹¹ KPC. Co prawda, powódka w kasacji wskazała, że skarży wyrok Sądu Okręgowego w całości, jednak nie odpowiada to jej sytuacji prawnej oraz istniejącej sytuacji procesowej. Wyrok Sądu Okręgowego dotyczył również powódki Marii K., która ze względu na zbyt niską wartość przedmiotu zaskarżenia w odniesieniu do niej (4.705,44 zł) nie mogła wnieść kasacji ze względu na treść art. 393 pkt 1 KPC. Wynika stąd, że kasacja powódki Ireny C. mogła dotyczyć jedynie tej części zaskarżonego wyroku, w której Sąd Okręgowy zmienił w stosunku do niej wyrok Sądu Rejonowego w części zasądzającej na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 5.661,29 zł za

niezgodne z prawem rozwiązanie z nią stosunku pracy i oddalił powództwo w tej części. Wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo Ireny C. o odprawę przewidzianą w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela stał się prawomocny w związku z tym, że powódka nie wniosła od niego apelacji. Nie było zatem możliwe ani zaskarżenie przez powódkę kasacją prawomocnej części wyroku Sądu Rejonowego dotyczącej odprawy, ani kwestionowanie w kasacji oddalenia powództwa przez Sąd Okręgowy z intencją uzyskania w przyszłości wyroku zasądającego odprawę z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela i powołaniem się na to, że wyrok Sądu Rejonowego mimo błędnego uzasadnienia odpowiadał prawu.

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzut naruszenia art. 233 KPC (skarżące chodzi przy tym prawdopodobnie jedynie o naruszenie art. 233 § 1 KPC) odniesiony został do pominięcia przez Sąd Okręgowy przy ocenie dowodów treści dwóch pism powódki - z 15 maja 1999 r., zawierającego wniosek o rozwiązanie z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela i informującego o jej zamiarze przejścia na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela oraz z 16 września 1999 r., stanowiącego reakcję powódki na wskazaną przez stronę pozwaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, odniesioną do przejścia powódki na wcześniejszą emeryturę, a nie do zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze jej zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć.

Zarzut ten jest nieuzasadniony. Sąd Okręgowy nie dokonywał własnych ustaleń faktycznych, w pełni zaaprobował natomiast ustalenia Sądu Rejonowego, a zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji była wyłącznie skutkiem odmiennej oceny materialnoprawnej dokonanych ustaleń. Nie ma wobec tego racji powódka kwestionując pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych treści wymienionych wyżej dokumentów w postaci jej pism skierowanych do pozwanego pracodawcy. Obydwa dokumenty zostały wzięte pod uwagę przy dokonywaniu ustaleń faktycznych, co wynika z wyraźnego odniesienia się do nich przez Sąd Rejonowy i powołania się na nie w uzasadnieniu wyroku.

Skarżąca mylnie utożsamia swój zamiar wywołania skutku prawnego w postaci wypłacenia jej odprawy, o jakiej stanowi art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, z rzeczywistymi okolicznościami pozwalającymi na otrzymanie przez nią tej odprawy. Tymczasem sama wola uzyskania odprawy nie jest wystarczającą przesłanką do jej otrzymania. Zgodnie z powołanym przepisem odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługuje nauczycielowi mianowanemu, z

którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Regulacja ta oznacza, że odprawa przysługuje nauczycielowi tylko wówczas, gdy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 dyrektor szkoły rozwiązał z nim - na jego wniosek - stosunek pracy. Z ustaleń Sądu Okręgowego, skutecznie niezakwestionowanych w kasacji, wynika, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką nie doszło z przyczyn organizacyjnych, o jakich mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Z ustaleń tych nie wynika, aby u strony pozwanej w roku szkolnym 1999/2000 miały miejsce tego rodzaju zmiany organizacyjne, które uniemożliwiałyby dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Przeciwnie, powódka została ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 1999/2000 i przewidziano dla niej ilość godzin nauczania odpowiednią dla pensum wynoszącego 18 godzin tygodniowo. Zawarte w kasacji twierdzenia powódki co do braku możliwości dalszego jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz co do złożonej jej przez pracodawcę oferty dotyczącej liczby godzin mniejszej od wymaganego pensum nauczyciela nie mają doniosłości prawnej. Są odmienne od ustalonego stanu faktycznego, który stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku i jest wiążący w postępowaniu kasacyjnym ze względu na brak powiązania ich z prawidłowo skonstruowanym i skutecznym zarzutem naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania ustaleń faktycznych.

Nauczyciel, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, ma prawo do odprawy pieniężnej, przewidzianej w ust. 2 tego artykułu, choćby niezwłocznie podjął inne zatrudnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1995 r., I PRN 29/95, OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 277) albo przeszedł na wcześniejszą emeryturę (por. art. 88 ust. 1a Karty Nauczyciela). Warunkiem uzyskania odprawy jest jednak w każdym przypadku rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W przypadku powódki sytuacja taka nie miała miejsca, ponieważ - jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń Sądu Okręgowego - nie istniały faktycznie okoliczności wskazane w tym przepisie.

Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (w brzmieniu obowiązującym w 1999 r., czyli w chwili zdarzeń podlegających ocenie materialnoprawnej w rozpoznawanej sprawie) w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły przenosi nauczyciela w stan nieczynny lub, na wniosek nauczyciela, rozwiązuje z nim stosunek

pracy, przy czym stosownie do art. 20 ust. 3 rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Z regulacji tej wynika, że nawet w razie złożenia przez nauczyciela wniosku o rozwiązanie z nim stosunku pracy z przyczyn i w trybie wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy należy do dyrektora szkoły. Skutku prawnego w postaci rozwiązania stosunku pracy nie powoduje zatem sam wniosek nauczyciela. Brak okoliczności pozwalających dyrektorowi na rozwiązanie z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wykluczył przyznanie jej odprawy z art. 20 ust. 2 niezależnie od tego, jaki zamiar jej przyświecał, kiedy składała pisemny wniosek z 15 maja 1999 r. Odprawa nie przysługuje powódce, ponieważ istniała możliwość jej dalszego zatrudnienia w pozwanej Szkole w roku szkolnym 1999/2000 w pełnym wymiarze zajęć wynoszącym 18 godzin tygodniowo, z czego powódka dobrowolnie zrezygnowała, starając się o wcześniejszą emeryturę. Z pisma powódki z 15 maja 1999 r. Sąd Okręgowy wyprowadził prawidłowy wniosek, że jej zamiarem było rozwiązanie stosunku pracy z powodu chęci skorzystania z wcześniejszej emerytury przysługującej jej na podstawie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powódka nie chciała dalej pracować w pozwanej Szkole, choć taka możliwość faktycznie istniała, o czym świadczy arkusz organizacji nauczania na rok szkolny 1999/2000 obejmujący również powódkę. Z tej okoliczności Sąd Okręgowy wywiódł prawidłowy wniosek, że zachowanie powódki - ocenione według reguł wskazanych w art. 60 KC - jednoznacznie ujawniało jej wolę co do zamiaru zaprzestania pracy w pełnym wymiarze zajęć i przejścia na wcześniejszą emeryturę. Sąd Okręgowy oceniając czynności powódki - zarówno te dokonane przez złożenie pisemnych oświadczeń, jak i konkludentne (*per facta concludentia*) - uznał, że powódka swoim zachowaniem w sposób dostateczny ujawniła wolę rozwiązania łączącego ją z pozwaną Szkołą stosunku pracy w związku z chęcią przejścia na wcześniejszą emeryturę przewidzianą art. 88 Karty Nauczyciela. Ocena Sądu Okręgowego w tej kwestii nie naruszyła reguł wykładni oświadczeń woli wskazanych w art. 65 § 1 KC. Skoro brak było okoliczności (przesłanek) umożliwiających rozwiązanie z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, a powódka nie uchyliła się od swojego oświadczenia woli o zamiarze skorzystania z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, to istniały przesłanki do przyjęcia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na jej wniosek na podstawie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele mający odpowiednio długi okres zatrudnienia mogą - po rozwiązaniu na swój

wniosek stosunku pracy - przejść na emeryturę. Przepis ten nie wymaga zatem - inaczey niż to ma miejsce w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela - ewentualnego wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy przez dyrektora szkoły stosownie do art. 23 ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela, a jedynie wniosku nauczyciela o rozwiązanie z nim stosunku pracy. Powódka taki wniosek złożyła - w piśmie z 15 maja 1999 r. - a dyrektor pozwanej Szkoły uznając, że powódka spełnia warunki do przejścia na wcześniejszą emeryturę i że jej wniosek wywołał skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy, potwierdził w piśmie z 26 sierpnia 1999 r., że doszło do rozwiązania stosunku pracy na wniosek powódki. Wadliwa formuła tego pisma - stwierdzającego, że to dyrektor rozwiązuje z powódką stosunek pracy, choć faktycznie rozwiązała ten stosunek sama powódka - nie wpływa na skuteczność czynności dokonanych przez skarżącą. Prawidłowa jest bowiem wskazana we wspomnianym piśmie podstawa prawna rozwiązania (przez powódkę) stosunku pracy - art. 23 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela - i to ona ostatecznie decyduje, w kontekście innych okoliczności, o ocenie materialnoprawnej sposobu rozwiązania stosunku pracy. Oceny tej nie zmienia treść przepisu art. 88 ust. 1a Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczyciele spełniający warunki określone w art. 88 ust. 1 (dotyczące odpowiednio długiego okresu zatrudnienia) mogą przejść na emeryturę również w wypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 6 i 7. Jak zostało wcześniej wskazane, do sytuacji powódki nie znajduje zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zaistniały w stosunku do niej żadne okoliczności w tym przepisie przewidziane.

Słusznie kasacja zarzuca naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela w związku z przyjęciem, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło na mocy porozumienia stron. Do takiej oceny brak było podstaw prawnych. Dojście stron do porozumienia co do terminu rozwiązania stosunku pracy - z dniem 31 sierpnia 1999 r. - oraz co do jego sposobu - na wniosek powódki w związku z zamiarem przejścia na wcześniejszą emeryturę - nie oznacza, że doszło do rozwiązania tego stosunku na mocy porozumienia stron na podstawie art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela. Brak jest w tym zakresie wyraźnych zgodnych oświadczeń woli stron. Propozycja strony pozwanej, zawarta w piśmie dyrektora Szkoły z 20 sierpnia 1999 r., dotycząca rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, nie została przyjęta przez powódkę, ponieważ dotarła do niej dopiero 22 września 1999

r., a więc już po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek powódki w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Wcześniejsze zachowanie powódki, w szczególności złożenie przez nią wniosku o rozwiązanie stosunku pracy w piśmie z 15 maja 1999 r., sprawiło, że nie było już później - w sierpniu 1999 r. - potrzeby zawierania przez strony porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy, skoro oświadczenie powódki wywarło odpowiedni, zamierzony przez nią skutek prawny w postaci takiego rozwiązania.

Uchybienie Sądu Okręgowego w tej kwestii - polegające na błędnym zastosowaniu prawa materialnego - nie miało jednak wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, a zaskarżony wyrok - mimo częściowo błędnego uzasadnienia - odpowiada prawu. Argumentacja prawna Sądu Okręgowego jest przy tym niekonsekwentna, co może się wiązać z pewną lakonicznością uzasadnienia. Wywody Sądu zdają się wskazywać, że przyjął on jednocześnie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło na wniosek powódki na skutek podjęcia przez nią decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę oraz że doszło do tego na mocy porozumienia stron. Prawidłowa jest jedynie ta pierwsza ocena.

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu między innymi na jego wniosek, przy czym stosownie do art. 23 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyny określonej w ust. 1 pkt 1 następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia. Powódka złożyła swoje oświadczenie w piśmie z 15 maja 1999 r., a zatem trzymiesięczny termin wypowiedzenia został zachowany. Wykładni według reguł wskazanych w art. 65 § 1 KC podlegało w istocie jedynie oświadczenie powódki o treści „informuję, że z dniem 31 sierpnia 1999 r. przejdę na emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela”. Sąd Okręgowy miał podstawy do potraktowania tego oświadczenia jako wniosku o rozwiązanie z nią stosunku pracy. W taki właśnie sposób należało prawidłowo to oświadczenie potraktować.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy na mocy art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

=====