

**Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.**

**II PK 44/06**

**Poinformowanie pracownika w okresie wypowiedzenia dokonanego na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) o posiadaniu uprawnień emerytalnych i złożenie przez niego wniosku o emeryturę nie jest równoznaczne ze skutecznym cofnięciem wypowiedzenia przez pracodawcę i rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy na mocy porozumienia stron.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Janiny P. przeciwko Zespołowi Szkół Specjalnych [...] w Instytucie Pomnik - Centrum Zdrowia Dziecka w W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 6 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 27 października 2003 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi przywrócił powódkę Janinę P. do pracy w Zespole Szkół Specjalnych [...] w Instytucie „Pomnik - Centrum Zdrowia Dziecka” w W. oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. Powódka jest nauczycielem mianowanym. Od dnia 1 września 1986 r. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku wychowawcy. Od 1996 r. powódka była przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. Począwszy od roku 2001 pozwany Zespół przeżywał kłopoty finansowe związane z redukcją środków finansowych przyznanych przez Starostwo Powiatu W. Spowodowało to częściową redukcję godzin dydaktycznych i wychowawczych oraz

rozwiązanie umów o pracę z częścią pracowników. W dniu 21 maja 2005 r. powódce wręczono pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby godzin, liczby oddziałów i grup, uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie na stanowisku wychowawcy w placówce oraz niezłożeniem wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Na podstawie art. 20 ust. 2 powołanej ustawy powódce przyznano sześciomiesięczną odprawę. Dyrektor strony pozwanej zwracał się do Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność” o informację, czy u pozwanego działa nadal związek zawodowy, lecz nie uzyskał odpowiedzi. Pozwany Zespół nie uzyskał zgody zarządu związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. W dacie wypowiedzenia powódka posiadała uprawnienia do emerytury. Z uwagi na wolę zawarcia z powódką ugody polegającej na przywróceniu jej do pracy na stanowisko wychowawcy na pół etatu, dyrektor Zespołu uzyskał na rok szkolny 2002/2003 środki na dodatkowe godziny, które miała objąć powódka. W dacie wyrokowania przez Sąd Rejonowy liczba godzin wychowawczych ulega zwiększeniu.

Wyrokiem z dnia 6 października 2005 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację strony pozwanej, dzielając poczynione w sprawie ustalenia oraz ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że niesporne jest, iż powódka była w dniu 21 maja 2002 r. przewodniczącą komisji zakładowej działającej w pozwanym Zespole organizacji związkowej i z tego względu podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy na mocy art. 32 ust 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854). Obowiązek uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie budzi wątpliwości, a okoliczność, że strona pozwana powzięła wątpliwość co do faktu działania u pozwanego organizacji związkowej nie ma w sprawie znaczenia. Nieświadomość pracodawcy w kwestii objęcia pracownika szczególną ochroną nie uchyla tej ochrony, gdyż powstaje ona obiektywnie z mocy prawa z dniem wybrania pracownika do władz związku zawodowego. Na celowość przywrócenia powódki do pracy nie ma wpływu fakt nabycia przez nią uprawnień emerytalnych zważywszy, że powódka nie jest niezdolna do pracy z uwagi na stan zdrowia. Osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego nie wyłącza ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zaś uznanie roszczenia o przywrócenie do pracy (analogicznie, jak w przypadku roszczenia o do-

puszczenie do pracy) za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik osiągnął wiek emerytalny, oznaczałoby naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. W tym zakresie Sąd drugiej instancji powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1994 r., I PRN 25/94 (OSNAPiUS 1994 nr 7, poz. 111) oraz z dnia 4 października 2000 r., I PKN 65/00 (OSNAPiUS z 2002 r. nr 9, poz. 212).

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, a to: 1) art. 32 ust. 1 w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, poprzez przyjęcie, że nieudzielenie przez związek zawodowy bez nieuzasadnionej zwłoki informacji o osobach korzystających z ochrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku uzyskania zgody na rozwiązanie umowy o pracę z osobą korzystającą z ochrony przewidzianej w tym przepisie, 2) art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, poprzez przyjęcie, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, to jest w związku z wyrażeniem przez pracownika zgody na przejście na wcześniejszą emeryturę, pracownik korzysta nadal z ochrony wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych i 3) art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron, pracownikowi mimo to przysługuje prawo do domagania się przywrócenia do pracy w związku z rzekomym niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, które to wypowiedzenie w sposób skuteczny zostało przez pracodawcę cofnięte wskutek zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z uwagi na wyrażenie przez pracownika zgody na przejście na wcześniejszą emeryturę oraz nadużycie przez organy związku przysługującego im prawa poprzez udzielenie informacji o chronionych członkach związku po ponad trzech miesiącach od dnia wystąpienia z zapytaniem. W przypadku uznania podniesionych zarzutów za bezzasadne, skarżący z ostrożności procesowej zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nieodniesienie się przez Sąd Okręgowy w żaden sposób do zarzutów wskazanych przez stronę pozwaną w apelacji.

Powołując się na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz

uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że pismem z dnia 18 lutego 2002 r. strona pozwana zwróciła się do powódki, jako przewodniczącej Komisji Zakładowej, z zapytaniem, czy organizacja ta nadal działa u pracodawcy, ilu członków liczy i jakich pracowników obejmuje swoją ochroną. Informacji takiej nie udzieliła ani powódka, ani przewodniczący Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność”, do którego strona pozwana wystąpiła pismem z dnia 22 kwietnia 2002 r. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. O istnieniu organizacji związkowej kierowanej w dalszym ciągu przez powódkę pozwany Zespół powziął wiadomość dopiero w dniu 10 maja 2002 r. z pisma powódki informującego o składzie organów komisji zakładowej, a więc po upływie blisko trzech miesięcy od zwrócenia się do niej ze stosownym zapytaniem. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie określa terminu, w jakim organy związku zawodowego powinny wypowiedzieć się w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym. W takiej sytuacji należy w drodze analogii zastosować przepisy Kodeksu pracy określające terminy wyrażania opinii przez organy związkowe przy wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę ogółowi pracowników. Pracodawca, który po przekroczeniu terminu i dalszym milczeniu organu związkowego podejmie działania zmierzające do wypowiedzenia stosunku pracy bez uzyskania zgody organu związkowego, narusza wprawdzie obowiązek uzyskania zgody, nie może jednak ponosić skutków takiej postawy organu związkowego, która spowodowała to naruszenie. Tolerowanie przedłużającego się milczenia związku zawodowego uniemożliwiłoby prowadzenie przez pracodawcę zgodnej z przepisami polityki kadrowej, a z działaczy związkowych czyniłoby osoby nietykalne bez względu na ich naganne postępowanie jako pracowników. Skarżący podniósł nadto, że pismem z dnia 26 sierpnia 2002 r. poinformował powódkę o możliwości złożenia wniosku o przejście na wcześniejszą emeryturę, co powódka uczyniła 30 sierpnia 2002 r., wnosząc równocześnie o wypłatę odprawy emerytalnej należnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na świadczenie emerytalne, która to odprawa została jej wypłacona. W ocenie skarżącego zaproponowanie powódce przejścia na wcześniejszą emeryturę i rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron oraz wyrażenie przez powódkę zgody na piśmie, skutecznie anulowało dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie. Oznacza to, że w trakcie biegu wypowiedzenia strony zawarły porozumienie w spra-

wie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem powódki na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 23 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela. W tej sytuacji Sądy obu instancji błędnie przyjęły, że pomimo dorozumianego cofnięcia przez stronę pozwaną oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia powódce stosunku pracy, nadal korzysta ona z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Okoliczności zawarcia przez strony porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i pobrania przez powódkę odprawy emerytalnej strona pozwana podnosiła w apelacji, jednakże Sąd drugiej instancji do zarzutu tego się nie ustosunkował. W zakresie wskazanych zarzutów skarżący powołał się na wyroki Sadu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 346/98, z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99 i z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02 oraz z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01 i z dnia 14 lipca 2005 r., III CK 760/04.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest niezasadna. W pierwszej kolejności nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia prawa procesowego. Stosownie do powołanego w skardze kasacyjnej art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Skarżący upatruje naruszenia przez Sąd Okręgowy wskazanego przepisu w nieodniesieniu się w żaden sposób do zarzutów wskazanych przez stronę pozwaną w apelacji, a dotyczących zawarcia przez strony porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i pobrania przez powódkę odprawy emerytalnej. Skarżącemu chodzi zatem o zdanie pierwsze wymienionego przepisu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (por. postanowienia z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz z dnia 14 lipca 2005 r., III CK 670/04, niepublikowane). Tymczasem w apelacji strona pozwana nie powoływała się na okoliczność cofnięcia oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia powódce stosunku pracy i rozwiązania go na mocy porozumienia stron na podstawie art. 23 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), a jedynie twierdziła, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu na prośbę po-

wódki w związku z jej przejściem na emeryturę na podstawie art. 88 ust. 1 i ust. 1a tej ustawy. Sąd Okręgowy, oddalając apelację, uznał ten zarzut za bezzasadny, gdyż jednoznacznie przyjął w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że stosunek pracy powódki rozwiązany został wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, zaś nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych nie uchyliło ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy ani też nie wpłynęło na ocenę zgłoszonego przez nią żądania przywrócenia do pracy w aspekcie jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i z zasadami współżycia społecznego.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Pierwszy z powołanych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2003 r. stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu tej organizacji w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Z kolei w myśl art. 30 ust. 2<sup>1</sup> tej ustawy w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. W skardze kasacyjnej zaprezentowany został pogląd, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową bez nieuzasadnionej zwłoki informacji o osobach korzystających z ochrony, zwalnia pracodawcę z obowiązku uzyskania zgody na rozwiązanie z działaczem związkowym stosunku pracy. Stanowisko to mogłoby być uznane za trafne w sytuacji, gdyby zakładowa organizacja związkowa nie udzieliła w terminie pięciu dni informacji o pracownikach korzystających z ochrony, a pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy przed uzyskaniem od zakładowej organizacji związkowej informacji co do pełnienia przez pracownika funkcji w jej zarządzie. Nieudzielenie informacji na wystąpienie pracodawcy dokonane na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych uchyla określony w art. 32 ust. 1 ustawy obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową wyłącznie do momentu uzyskania od tej organizacji informacji, jacy pracownicy są objęci ochroną

przed wypowiedzeniem z tytułu pełnienia funkcji w jej organach (por. także powołany w skardze kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 76). Pomiędzy datą powzięcia wiadomości o pracownikach pełniących funkcje w organach zakładowej organizacji związkowej (10 maja 2002 r.) a wypowiedzeniem powódce stosunku pracy (21 maja 2002 r.) strona pozwana miała możliwość wystąpienia do właściwego organu związkowego o wyrażenie zgody na dokonanie wypowiedzenia. Nie czyniąc tego, zignorowała nałożony na nią ustawowy obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy. W tej sytuacji realizacja przez powódkę prawa do żądania przywrócenia do pracy nie może być uznana za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa bądź z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) na tej podstawie, że organy związku zawodowego nadużyły przysługujących im uprawnień poprzez udzielenie informacji o chronionych członkach po ponad trzech miesiącach od dnia wystąpienia przez pracodawcę z zapytaniem. Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o osobach podlegających ochronie niezwłocznie po zwróceniu się przez pracodawcę ze stosownym zapytaniem nie uniemożliwiło bowiem skarżącemu wypełnienie obowiązku zwrócenia się do tej organizacji o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Powoływanie się w skardze kasacyjnej na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02 (Prawo Pracy 2004 nr 6, str. 34) jest nieadekwatne do ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie. Wyrok ten zapadł bowiem w stanie faktycznym, w którym przyczyną wypowiedzenia pracownicy umowy o pracę był uniemożliwiający wykonywanie obowiązków stan zdrowia spowodowany między innymi osiągnięciem wieku emerytalnego 65 lat, przy czym pracodawca zwracał się do właściwych organów związku zawodowego o wyrażenie zgody na dokonanie wypowiedzenia, lecz zgody tej nie uzyskał. Odnosząc się do stanowiska zakładowej i krajowej organizacji związkowej Sąd Najwyższy podkreślił, że celem ochrony działacza związkowego jest zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. To stanowisko Sądu Najwyższego oznacza również, że w sytuacji, gdy zakładowa organizacja związkowa poinformuje pracodawcę o pracownikach korzystających z ochrony z tytułu pełnienia funkcji w jej organach, obowiązkiem pracodawcy jest zwrócenie się do właściwego organu związkowego o wyrażenie

nie zgody na wypowiedzenie takiemu pracownikowi umowy o pracę. Sama realizacja tego obowiązku nie może być oceniana w aspekcie klauzul generalnych zawartych w art. 8 k.p.

Bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, którego to naruszenia skarżący dopatruje się w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie uchyła ochrony związkowej. Przede wszystkim zarzut ten został sformułowany nie w odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, lecz w stosunku do zaprezentowanej przez skarżącego własnej wersji zdarzeń. Tymczasem, skoro dokonane przez Sąd drugiej instancji ustalenia faktyczne nie zostały w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowane, przeto są one wiążące dla Sądu Najwyższego. W świetle tych ustaleń i ich oceny prawnej łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, a nie w drodze porozumienia stron. Ponadto należy zauważyć, że z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki wynika, iż w trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia, pismem z dnia 26 sierpnia 2002 r. strona pozwana poinformowała ją o możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 88 ust. 1 i 1a Karty Nauczyciela. W myśl ust. 1 tego przepisu nauczyciele mający trzydziestoletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat wykonywania pracy w szczególnym charakterze, zaś nauczyciele klas, szkół, placówek i zakładów specjalnych - dwudziestopięcioletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat wykonywania pracy w szczególnym charakterze w szkolnictwie specjalnym, mogą - po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy - przejść na emeryturę. Stosownie do art. 88 ust. 1a nauczyciele spełniający warunki określone w ust. 1 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 ustawy. W dniu 30 sierpnia 2002 r. powódka wniosła o przejście na emeryturę z dniem 1 września 2002 r., wyraźnie wskazując jako podstawę tego przejścia art. 88 ust. 1a Karty Nauczyciela. Z treści pisma strony pozwanej z dnia 13 września 2002 r. wynika, że pracodawca nie miał wątpliwości, iż łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2002 r. na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy (pkt 1), a w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby od-



działów 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 (pkt 2). Z treści z przytoczonych powyżej dokumentów nie wynika zatem, aby doszło między stronami do zmiany trybu rozwiązania łączącego je stosunku pracy z rozwiązania za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela na rozwiązanie na mocy porozumienia stron w myśl art. 23 ust. 4 pkt 1 ustawy. Poinformowanie pracownika w okresie biegnącego wypowiedzenia o posiadaniu uprawnień emerytalnych i złożenie przez niego wniosku o emeryturę nie jest równoznaczne ze skutecznym cofnięciem wypowiedzenia przez pracodawcę i rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powołany w skardze kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 346/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 652), zapadł w zupełnie innym stanie faktycznym, w którym pracodawca, po uprzednim rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wyraził następnie zgodę na złożoną przez pracownika propozycję rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Sąd Najwyższy uznał, że w takiej sytuacji pracodawca, wyrażając zgodę na zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy, w sposób dorozumiany cofnął równocześnie swoje wcześniejsze oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W niniejszej sprawie żadna ze stron z propozycją zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy nie wystąpiła i jakiegokolwiek porozumienie w tym zakresie nie zostało przez strony zawarte. W konsekwencji brak było podstaw do stosowania art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela i prawidłowo Sąd drugiej instancji przepisu tego nie zastosował. Powyższe czyni bezzasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, że pracownikowi przysługuje prawo domagania się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pomimo skutecznego cofnięcia dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy i jego rozwiązania na mocy porozumienia stron z uwagi na wyrażenie przez pracownika zgody na przejście na wcześniejszą emeryturę. Nie można przy tym od pracownika wymagać, aby beczynnie oczekiwał na wynik sprawy wszczętej na skutek odwołania od dokonanego wypowiedzenia, pozostając bez środków utrzymania, w tym bez możliwości skorzystania ze świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

