

Sygn. akt VII P 807/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	A. B., B. C.
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w B.

o dopuszczenie do pracy

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkół kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 807/15

UZASADNIENIE

A. F. pozwem przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w B. domagała się dopuszczenia do pracy na stanowisku nauczyciela mianowanego, z uwagi na cofnięcie jej oświadczenia w przedmiocie przejścia w stan nieczynny, z uwagi na działanie pod wpływem błędu, tj. brak wiedzy o zajściu w ciążę w dniu złożenia takiego wniosku oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania na czas nieokreślony. W dniu 7 maja 2015 r. pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, a w dniu 25 maja 2015 r. złożyła wniosek o przejście w stan nieczynny z dniem 1 września 2015 r. Pismem z dnia 29 maja 2015 r., po powzięciu wiadomości o ciąży, złożyła pozwanemu wniosek o cofnięcie wypowiedzenia. Pismem z dnia 25 czerwca 2015 r. pracodawca stwierdził, że w związku z przejściem w stan nieczynny wypowiedzenie stało się bezskuteczne i nie ma możliwości jego cofnięcia. Dnia 13 lipca 2015 r. złożyła więc oświadczenie o cofnięciu wniosku o przejściu w stan nieczynny.

W odpowiedzi pozwany Zespół Szkół wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownica, która dowiedziała się o ciąży, powołując się na art. 84 k.c. może złożyć

oświadczenie o uchyleniu się od wniosku o rozwiązanie umowy o pracę. Termin roczny z art. 88 k.c. w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy winien ulec modyfikacji z uwagi na pewność stosunków pracy. Oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy, liczonego od chwili wykrycia błędu. Z tej przyczyny pozwany odmówił wyrażenia zgody na cofnięcie wniosku o przejście w stan nieczynny – nastąpiło to bowiem zbyt późno, po 49 dniach.

Sąd ustalił, co następuje:

A. F. była zatrudniona w Zespole Szkół nr (...) w B. (i u jego poprzedników prawnych – w Szkole Podstawowej nr (...) i Gimnazjum nr 3) w okresie od dnia 1 września 1999 r., początkowo na podstawie umowy o pracę, a od 1 sierpnia 2001 r. na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela. Od dnia 1 września 2009 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 1999 r. – k. 6 części B akt osobowych powódki; akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego – k. 38 części B akt osobowych powódki; akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego – k. 204 części B akt osobowych powódki)

Pismem datowanym na dzień 7 maja 2015 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, z uwagi na zmiany planu nauczania skutkujące zmniejszeniem liczby godzin języka polskiego – łączna liczba 39 godzin nie pozwala na dalsze zatrudnienie obecnej liczby nauczycieli języka polskiego. Pracodawca zaznaczył, iż skutkuje to brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki, nawet w ograniczonym wymiarze, z wykorzystaniem dodatkowych kwalifikacji. Wskazano także na przesłanki wyboru powódki do wypowiedzenia, odpowiednio fakt ten uzasadniając. W wypowiedzeniu poinformowano jednocześnie o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, ewentualnym prawie do odprawy, a także pouczono o możliwości odwołania się do Sądu. A. F. nie odwołała się od złożonego jej wypowiedzenia do Sądu, mimo że także w rozmowie telefonicznej o takiej możliwości informowała ją dyrektor pozwanego M. K..

Pismem z dnia 25 maja 2015 r. powódka wniosła o przeniesienie w stan nieczynny, w związku z doręczonym jej wypowiedzeniem stosunku pracy. Pismem z dnia 27 maja 2015 r. pracodawca poinformował powódkę, iż została przeniesiona w stan nieczynny z dniem 1 września 2015 r. na okres sześciu miesięcy, tj. do dnia 29 lutego 2016 r.

Pismem z dnia 29 maja 2015 r., złożonym w pozwanym Zespole Szkół w dniu 2 czerwca 2015 r., powódka zwróciła się do pracodawcy o cofnięcie wypowiedzenia, gdyż z powodu ciąży jest ono nieskuteczne. Do pisma załączyła zaświadczenie lekarskie o ciąży. O swej ciąży dowiedziała się w dniu 27 maja 2015 r., kiedy wykonała test ciążowy.

W odpowiedzi, pismem z dnia 25 czerwca 2015 r. pozwany wskazał, że wskutek wniosku o przeniesienie w stan nieczynny wypowiedzenie stosunku pracy stało się bezskuteczne, a wygaśnięcie stosunku pracy po upływie 6 miesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym nie jest ani wypowiedzeniem, ani rozwiązaniem stosunku pracy, a następuje z mocy prawa. Pracodawca nie ma możliwości cofnięcia wcześniej dokonanego wypowiedzenia, gdyż straciło ono moc wskutek złożonego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 7 maja 2015 r. – k. 1 części C akt osobowych powódki; wniosek powódki o przeniesienie w stan nieczynny – k. 2 części C akt osobowych powódki; informacja o przeniesieniu powódki w stan nieczynny z dnia 27 maja 2015 r. – k.31 części C akt osobowych powódki; pismo powódki z dnia 29 maja 2015 r. – k. 4 części C akt osobowych powódki; pismo pozwanego z dnia 25 czerwca 2015 r. – k. 5 części C akt osobowych powódki; przesłuchanie powódki – k. 50-52; przesłuchanie Dyrektora pozwanego Zespołu Szkół (...) – k. 53-54)

Pismem z dnia 13 lipca 2015 r. powódka złożyła oświadczenie o cofnięciu swego oświadczenia woli z dnia 25 maja 2015 r. w przedmiocie przejścia w stan nieczynny. W uzasadnieniu stanowiska wskazała na działanie pod wpływem błędu,

tj. brak wiedzy w dacie składania oświadczenia o fakcie pozostawania w ciąży. W odpowiedzi pozwany Zespół pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. wskazał, że nie ma możliwości uznania za skuteczne cofnięcia oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, co wynika ze zmian organizacyjnych uniemożliwiających jej dalsze zatrudnienie.

(dowód: oświadczenie powódki z dnia 13 lipca 2015 r. – k. 6 części C akt osobowych powódki; pismo pracodawcy z dnia 13 sierpnia 2015 r. – k. 7 części C akt osobowych powódki; przesłuchanie powódki – k. 50-52; przesłuchanie Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół (...) – k. 53-54)

Powódka pozostawała w tzw. „ciąży zagrożonej”, jednakże po dniu złożenia wypowiedzenia funkcjonowała normalnie. Nie przebywała w szpitalu, miała jedynie mdłości. Jeździła na wizyty u ginekologa co 4 tygodnie oraz u diabetologa – co 2 tygodnie. Składała natomiast pracodawcy szereg pism, kilkakrotnie przebywając w siedzibie pozwanego Zespołu Szkół (dostarczając m.in. zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy). Ma wykształcenie wyższe, ukończyła studia z oligofrenopedagogiki. Po otrzymaniu pisma z dnia 13 sierpnia 2015 r. poszła po poradę do radcy prawnego. Pozew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 25 listopada 2015 r.

W roku szkolnym 2015/16, w porównaniu do roku 2014/15, zaszły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmianę planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie pięciu nauczycieli języka polskiego w pełnym wymiarze zajęć. Z tych przyczyn pracodawca zmuszony był wypowiedzieć w maju 2015 r. stosunki pracy powódce i E. Ś., zgodnie z obowiązującymi w placówce kryteriami, które nie zmieniały się od dłuższego czasu, były znane pracownikom i przedstawiane corocznie na radach pedagogicznych. Sytuacja ta nie zmieniła się do końca lutego 2016 r., do kiedy to nie powstała możliwość podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku.

(dowód: pozew wraz z prezentatą – k. 2; przesłuchanie powódki – k. 50-52; przesłuchanie Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół (...) – k. 53-54)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, które uznać należało za w pełni wiarygodne tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się także na dowodzie z przesłuchania stron, tj. powódki i Dyrektora pozwanego Zespołu Szkół (...) albowiem ich zeznania były jasne, spójne, logiczne i kategoryczne, a nadto wzajemnie zgodne i korelujące z zebranymi w sprawie dowodami w postaci dokumentów. Należy podkreślić, iż stan faktyczny sprawy pozostawał pomiędzy stronami bezsporny, a wynikał głównie z dokumentów i oświadczeń składanych przez strony w toku trwania stosunku pracy powódki na podstawie mianowania.

Na wstępie, tytułem ogólnego narysowania problemu istniejącego w niniejszej sprawie można z powodzeniem przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu uchwały z dnia 18 września 2014 r. (III PZP 3/14, OSNP 2015/2/18) „Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3), które wszakże jest (staje się) bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W okresie 30 dni od wypowiedzenia zwalniany nauczyciel może i powinien rozeznąć stan faktyczny i prawny sprawy oraz skutki prawne własnych zachowań i zdecydować, czy wybiera alternatywę w postaci złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co jednak prowadzi do bezskuteczności z mocy prawa wcześniejszego wypowiedzenia stosunku pracy, a następnie do jego wygaśnięcia z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5c KN), czy zaskarża decyzję o nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, którego nie ubezskutečnił pisemnym wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny. Od nauczycieli, którzy zaliczają się do pracowników wykształconych, którzy powinni mieć lub uzyskać rozeznanie w zakresie przysługujących im

uprawnień i skutków prawnych dokonywanych czynności prawnych, należy wymagać świadomego podejmowania decyzji w razie uzyskania informacji o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i jego skutkach prawnych, jeżeli na ich przemyślaną ocenę mają 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. W konsekwencji i co do zasady kontrowersyjne jest powoływanie się na wadę oświadczenia woli ("błąd") zawartego we wniosku ze względu "na brak wiedzy na temat wszystkich skutków złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny", które ubezskutecznia wcześniej dokonane wypowiedzenie, przeto nie rozwiązuje stosunku pracy z upływem okresu bezskutecznego wypowiedzenia. Równie wątpliwe bywa zatem instrumentalne nadużywanie jedynie "korzyści" stanu nieczynnego wyłącznie dla celów procesowych związanych z uzyskaniem orzeczenia o kontestowanym wypowiedzeniu stosunku pracy, które z mocy prawa jest kwalifikowane jako bezskuteczne wskutek złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c KN). Zwalniany nauczyciel może na drodze sądowej kwestionować albo wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, co wymaga złożenia odwołania do sądu pracy w terminie 7 dni od dokonania wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 91c KN), albo podważać wygaśnięcie tego stosunku pracy w terminie 14 dni od tego sposobu ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy, licząc od upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 607/99, OSNAPiUS 2001/19/581). Terminy sądowego zaskarżenia decyzji o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego albo o jego wygaśnięciu z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym nie przypadają w tym samym czasie (momencie), a zatem już z tej przyczyny roszczenia kontestujące dokonane wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy nie mają natury alternatywnej wobec roszczeń podważających wygaśnięcie w późniejszym terminie tego stosunku pracy. Ponadto w judykaturze wskazuje się na inne okoliczności faktyczne tych niealternatywnych roszczeń, które w przypadku sądowego zaskarżenia wypowiedzenia muszą odnosić się do przyczyn i okoliczności tego sposobu rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem ze skutkiem na koniec danego roku szkolnego. Natomiast w razie przeniesienia w stan nieczynny kwestionowane mogą być przyczyny i okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w takim stanie. Różnią się także podstawy prawne dochodzenia wymienionych roszczeń. I tak podstawę prawną roszczeń związanych z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy (o orzeczenie bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy) stanowi art. 45 k.p. w związku z art. 91c KN. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (niekiedy o dopuszczenie do pracy lub przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, jeśli nauczycielski stosunek pracy jeszcze trwa) w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy wnosi się na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c KN (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97, OSNAPiUS 1998/7/205 i z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003/10/240). Takie okoliczności wykluczają alternatywną naturę prawną roszczeń przysługujących w razie wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy w stosunku do roszczeń związanych z jego wygaśnięciem z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania nauczyciela na jego wniosek w stanie nieczynnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I PK 33/11, OSNP 2012/21-22/261). Roszczenie wywodzone z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy nie zbiega się w czasie z roszczeniem z tytułu innego sposobu ustania (wygaśnięcia) tego stosunku pracy, które nie stanowi "kontynuacji" roszczenia związanego z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy ani nie może być postrzegane jako czasowo-przyczynowa "konwersja" roszczeń z tytułu wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Nauczyciel, któremu wypowiedziano nauczycielski stosunek pracy ma 30 dni na złożenie świadomego, a zatem także przemyślanego nie tylko pod względem wyłącznie korzyści, ale także skutków prawnych pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Złożenie takiego wniosku obliguje dyrektora szkoły do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny i sprawia, że bezskuteczne staje się wcześniej dokonane wypowiedzenie, a nauczycielski stosunek pracy trwa nadal po okresie ubezskutecznionego wypowiedzenia, które nie rozwiązuje wypowiedzianego stosunku pracy aż do jego wygaśnięcia z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. W konsekwencji bezpodstawne lub zbędne staje się orzekanie w przedmiocie wniesionego odwołania od dokonanego wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne z mocy art. 20 ust. 5c KN. Sąd pracy nie może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne wskutek przeniesienia nauczyciela na jego pisemny wniosek w stan nieczynny, ani o przywróceniu do pracy w stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało wobec złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Prawna bezskuteczność dokonanego

wypowiedzenia wywołuje jego "upadłość" wskutek złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co wyklucza ("unicestwia") rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem z końcem danego roku szkolnego. Wszystko to sprawia, że bezpodstawne bądź zbędne staje się orzekanie o bezskuteczności wypowiedzenia unicestwionego wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny lub o przywróceniu do pracy z upływem bezskutecznego z mocy prawa wypowiedzenia, które nie doprowadziło do skutku rozwiązującego stosunek pracy z końcem danego roku szkolnego. Odmienna wykładnia zawarta w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r. (III PK 54/04, OSNP 2005/13/192), bezrefleksyjnie powtórzona w wyroku z dnia 14 stycznia 2009 r. (III PK 52/08, OSNP 2010/13-14/164), odnosiła się do stanu prawnego, w którym sąd pracy miał obowiązek orzekania o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte jego żądaniem (art. 477 § 1 k.p.c.). Ponadto w dacie wyrażenia po raz pierwszy tego poglądu nie obowiązywał art. 20 ust. 5c KN o bezskuteczności z mocy prawa dokonanego wypowiedzenia, wywołanej złożeniem pisemnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny. Po nowelizacji art. 477¹ k.p.c., także w sprawach ze stosunku pracy wykluczone jest orzekanie ponad żądanie. Nadal dopuszczalne jest wyłącznie uwzględnienie z urzędu potencjalnych roszczeń alternatywnych, którymi nie są roszczenia o przywrócenie do pracy wynikające z innych okoliczności faktycznych i podstaw prawnych, związanych z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy, które staje się bezskuteczne w razie złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c KN), albo z wygaśnięciem tego stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, zwłaszcza że roszczenie to jest zgłaszane w różnych terminach materialnoprawnych zaskarżenia wypowiedzenia bądź wygaśnięcia stosunku pracy. W razie podtrzymywania roszczeń z tytułu prawnie bezskutecznego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy sąd pracy powinien ustalić, czy nauczyciel skutecznie uchylił się od skutków prawnych swojego wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny i świadomie zrezygnował z uprawnień związanych z tą instytucją prawną. Tylko w takim przypadku może rozpoznać "pierwotne" roszczenia o uznanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy. Nauczyciel, który uchylił się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, nie może dalej, niejako "instrumentalnie" korzystać ze skutków prawnych, w tym z uprawnień przypisanych do instytucji nauczycielskiego stanu nieczynnego, do osądzenia jego roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy."

Podzielając w pełni przedstawione poglądy należy podkreślić, iż sytuacja faktyczna rozpoznawanej sprawy była odmienna o tyle, że A. F. nie odwołała się do Sądu od wręzonego jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, a w toku niniejszego postępowania zgłaszała roszczenie o dopuszczenie jej do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z uwagi na upływ 6-miesięcznego stanu nieczynnego. W ocenie Sądu stanowi to swoistą niekonsekwencję, która miała też pewien wpływ na wynik sprawy. Skoro bowiem twierdziła, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia z dnia 25 maja 2015 r. o przeniesieniu w stan nieczynny, to jednocześnie nie da się w sposób zasadny i trafny zgłaszać roszczeń związanych z ewentualną wadliwością ustania stosunku pracy właśnie z tej przyczyny. Przyjmując bowiem hipotetycznie, jak twierdziła powódka w pozwie i konsekwentnie w toku procesu, że cofnęła skutecznie oświadczenie o przejściu w stan nieczynny, to tym samym uchylone zostały wszelkie skutki jej oświadczenia o przejściu w ten stan (a więc mówiąc kolokwialnie nie ma się w ogóle od czego się odwoływać lub podważać w tym zakresie), a jednocześnie nie doszło do bezskuteczności wcześniej złożonego jej wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie art. 20 ust. 5c. i to od tej czynności pozwanego Zespołu Szkół winna się ona była odwołać do Sądu, przy zachowaniu właściwych terminów. Powódka nie zauważyła więc, że ewentualne uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia o przejściu w stan nieczynny nie skutkowało typową sytuacją, jaka zaistniałaby zapewne zazwyczaj w stosunkach pracy na podstawie umowy o pracę. W takich okolicznościach pracownik uchylający się od swego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę może twierdzić, że jego stosunek pracy trwa nadal, gdyż sama czynność rozwiązująca umowę o pracę była od początku bezskuteczna. Diametralnie inaczej jest jednakże w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, w sytuacji w której najpierw pracodawca wypowiada mu stosunek pracy, a następnie pracownik składa wniosek o przejście w stan nieczynny, od którego się uchyła. Wówczas następuje bowiem przecież powrót do złożonego uprzednio pracownikowi wypowiedzenia stosunku

pracy, czego powódka nie zauważyła, składając roszczenie o dopuszczenie do pracy i to w związku z uchYLENIEM SIĘ OD SKUTKÓW OŚWIADCZENIA O PRZEJŚCIU W STAN NIECZYNNY I JEGO EWENTUALNYCH WADLIWOŚCI.

W powołanej powyżej uchwale trafnie stwierdzono, że „Natomiast, jeżeli nauczyciel nie uchyla się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w pisemnym wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, to sąd pracy nie powinien orzekać w przedmiocie już bezskutecznego z mocy samego prawa wypowiedzenia ani o przywróceniu do pracy w ramach wypowiedzianego stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało. Zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, wypowiedzenie stosunku pracy jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Wymieniona bezskuteczność wcześniej dokonanego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku sprawia, że bezpodstawne staje się odwołanie od bezskutecznego wypowiedzenia, które "upada" w rozumieniu art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, a nauczyciel nie może dochodzić przywrócenia do pracy w ramach stosunku pracy, którego dokonane, ale bezskuteczne z mocy prawa wypowiedzenie, nie rozwiązało.” Podzielając ten pogląd, acz przekładając go do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy wskazać, że skoro powódka twierdzi, że uchylili się od skutków prawnych oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, to tym samym przecież nie może domagać się w sposób zasadny roszczenia opartego o twierdzenie, że przeniesienie jej w stan nieczynny było niezgodne z prawem. Powódka zgłosiła i podtrzymała konsekwentnie na ostatniej rozprawie (k. 54) roszczenie o dopuszczenie jej do pracy. Podkreślenia wymaga w tym kontekście, iż takie roszczenie przysługiwałoby jej ewentualnie wyłącznie w sytuacji, gdyby kwestionowała przesłanki określone w art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela lub też ust. 7 tego przepisu (co w tym zakresie ostatecznie, choć niezasadnie, nastąpiło – o czym poniżej). Nie przysługuje jej natomiast roszczenie o dopuszczenie do pracy, kiedy opiera ona swoje żądanie o twierdzenie, że uchylili się od skutków prawnych oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny, a więc przecież także skutku określonego w art. 20 ust. 5c Kart Nauczyciela, czyli skutku w postaci bezskuteczności wcześniej złożonego wypowiedzenia stosunku pracy. Skoro tak, to według jej twierdzeń, nie doszło do bezskuteczności tegoż wypowiedzenia, powódka wcześniej się od niego nie odwoływała, a i obecnie nie sformułowała na tej podstawie przysługujących jej ewentualnie z tego tytułu roszczeń. Jeszcze raz trzeba więc podkreślić za Sądem Najwyższym (przytoczony powyżej fragment uzasadnienia uchwały z dnia 18 września 2014 r.), że przyczyny roszczenia kontestujące dokonane wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy nie mają natury alternatywnej wobec roszczeń podważających wygaśnięcie w późniejszym terminie tego stosunku pracy, inne są okoliczności faktyczne tych niealternatywnych roszczeń oraz ich podstawy prawne. Nie może budzić więc wątpliwości, iż roszczeniami przysługującymi powódce, w związku z kontestowaniem przezeń wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy są: o orzeczenie bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy, a ich podstawę prawną stanowi art. 45 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (niekiedy o dopuszczenie do pracy lub przywrócenie dotychczasowych warunków pracy – jeśli nauczycielski stosunek pracy jeszcze trwa) przysługuje w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy, a wnosi się je na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Tak więc, choć są to roszczenia identyczne rodzajowo, to mogą być skutecznie dochodzone wyłącznie na innych podstawach faktycznych i prawnych (por. wyroki SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011/13-14/171 i z dnia 12 grudnia 2011 r., I PK 33/11, OSNP 2012/21-2/261).

W niniejszej sprawie, wbrew swym twierdzeniom dotyczącym okoliczności faktycznych (o uchYLENIU SIĘ OD SKUTKÓW PRAWNYCH OŚWIADCZENIA O PRZEJŚCIU W STAN NIECZYNNY), powódka zgłosiła roszczenie o dopuszczenie do pracy, a więc roszczenie oparte na przesłankach dotyczących niezgodności z prawem przeniesienia jej w stan nieczynny. Trzeba przy tym zaznaczyć, że było ono aktualne do dnia 29 lutego 2016 r., a więc do momentu wygaśnięcia stosunku pracy powódki. Z tą chwilą przekształciło się ono w roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z upływem okresu stanu nieczynnego (czego, jak wskazano wcześniej, nie należy mylić z roszczeniem o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 45 k.p.). Zgodnie bowiem z aktualnym brzmieniem art. 477¹ k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Te zaś roszczenia o dopuszczenie do pracy i o przywrócenie do pracy – w związku z wygaśnięciem stosunku pracy uznać należy za alternatywne, przy czym kluczową jest tu data wygaśnięcia stosunku pracy. Oczywiście jest bowiem, że do

dnia 29 lutego 2016 r. można było (z uwagi na ewentualne wady przejścia w stan nieczynny) powódkę dopuścić do pracy, skoro jej stosunek pracy jeszcze trwał. Z kolei od dnia 1 marca 2016 r. można było ją ewentualnie do pracy przywrócić, skoro stosunek ten już wcześniej wygasł z mocy prawa. Oczywistym jest, iż nauczyciel może kwestionować decyzję o przeniesieniu go w stan nieczynny, tak długo, jak długo stan nieczynny trwa (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 607/99, OSNAPiUS 2001/19/581, czy częściowo nieaktualny wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., III PK 54/04, OSNP 2005/13/192).

Tak więc ponownie trzeba podkreślić, iż trafność zgłoszonego przez powódkę roszczenia o dopuszczenie do pracy wykluczały jej twierdzenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o przejściu w stan nieczynny. Jednakże powódka była w toku postępowania reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który w toku rozprawy w dniu 8 marca 2016 r. oświadczył (k. 54), iż domaga się ona dopuszczenia do pracy od dnia 1 marca 2016 r., a jednocześnie wcześniej (k. 52) wskazał, że powódka kwestionuje okoliczności wynikające z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Sąd z uwagi na treść art. 321 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie, a także z uwagi na aktualne brzmienie art. 477¹ k.p.c., był związany tak sformułowanym roszczeniem, na co wskazano słusznie w treści powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, trafnie stwierdzając, że roszczenie o dopuszczenie do pracy (przywrócenie do pracy w związku z oświadczeniem o przejściu w stan nieczynny) nie jest roszczeniem alternatywnym wobec roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

W kontekście tak sformułowanego żądania trzeba wskazać, iż w myśl art. 20 ust. 5c i 7 Karty Nauczyciela, wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny; z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa; wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych (ust. 5c). Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji; odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy (ust. 7).

Należy podkreślić, iż zdaniem Sądu nie doszło do naruszenia jakichkolwiek przepisów prawa w zakresie przeniesienia powódki w stan nieczynny. Bezsprzeczne pozostawało, iż powódka sama – po wręczeniu jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy – we wskazanym terminie złożyła oświadczenie o przeniesienie w stan nieczynny, co też nastąpiło i o czym została poinformowana przez Dyrektora Szkoły (zupełnie odmienną kwestią jest ewentualne uchylenie się od skutków prawnych tego oświadczenia, o czym poniżej). Nie doszło więc do naruszenia art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela. Wbrew pojawiającemu się w toku procesu stanowisku powódki, w sprawie nie doszło także do naruszenia przez pracodawcę art. 20 ust. 7 rzeczonyj ustawy. Istotna w tym kontekście pozostawała ewentualna możliwość podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Taka możliwość jednakże w istniejącym stanie faktycznym nie wystąpiła, co znalazło potwierdzenie nie tylko w zeznaniach Dyrektora pozwanego Zespołu Szkół (...), ale także w zeznaniach samej powódki, która jednoznacznie oświadczyła „nic mi nie wiadomo, aby sytuacja w pozwanym Zespole Szkół do końca lutego 2016 r. umożliwiałaby moje zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć” (k. 52). Powódka w tym zakresie skupiała się na wskazaniu, że nie wiadomo, jaka będzie sytuacja pozwanego w 2017 r., kiedy skończy się jej okres pobieranego zasiłku macierzyńskiego. Okoliczności te jednakże nie mają jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Pracodawca mógłby bowiem naruszyć art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela wyłącznie w sytuacji, gdyby w placówce istniała możliwość podjęcia wskazanej pracy przez „nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym.” Ustawodawca jednoznacznie wskazał więc, iż obowiązek taki spoczywa na pracodawcy wyłącznie do czasu zakończenia okresu stanu nieczynnego nauczyciela, a do tego momentu (29 lutego 2016 r.) w pozwanym Zespole Szkół taka możliwość

nie zaistniała. W placówce nie tylko nie zatrudniono nowych nauczycieli języka polskiego lub innych przedmiotów, których mogłaby nauczać powódka, ale w dalszym ciągu brakuje nawet godzin zajęciowych do wypełnienia wymiaru etatu dla trzech pracownic, które języka polskiego uczą: L. M., A. K. i E. B..

Regulacja art. 20 ust. 7 ustawy stanowi konsekwencję zasady, że nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje w stosunku pracy ze szkołą (z tym, że część praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy nie jest wykonywana). Skoro między stronami utrzymuje się stosunek pracy, to zrozumiałe jest, że w razie ustania przyczyn przeniesienia w stan nieczynny powinno dojść do pełnej jego realizacji (zob. wyrok SN z dnia 27 maja 1999 r., I PKN 77/99, OSNP 2000/18/681). Celowi temu służy ustanowiona w przytoczonym przepisie konstrukcja "przywrócenia do pracy". Konstrukcja ta zasadniczo różni się od "przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach", unormowanego w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Po pierwsze, służy ona zakończeniu stanu nieczynnego (przywróceniu do czynnego wykonywania pracy nauczyciela) w czasie istnienia stosunku pracy, a nie przywróceniu do pracy po ustaniu zatrudnienia. Po drugie, "przywrócenie do pracy" według art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie musi oznaczać przywrócenia "na poprzednich warunkach", ponieważ może ono dotyczyć innego stanowiska, jeśli nauczyciel ma do tego wymagane kwalifikacje. W takim przypadku "przywrócenie do pracy" będzie oznaczało ponowne ("czynne") zatrudnienie w szkole, ale na innym stanowisku. Po trzecie, z brzmienia rozważanego przepisu wynika, że dyrektor szkoły, w razie zaistnienia określonych w nim przesłanek, ma obowiązek przywrócić nauczyciela do pracy (do jej czynnego wykonywania) "z urzędu", a nie na żądanie pracownika, jak ma to miejsce w sytuacjach regulowanych w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Realizacja tego obowiązku nie zależy więc od wniosku nauczyciela. Jest to zrozumiałe, skoro to właśnie dyrektor, dysponujący znajomością sytuacji kadrowej i potrzeb szkoły, może najpełniej i we właściwym momencie ocenić, czy powstały możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć, podczas, gdy nauczyciel pozostający z reguły poza szkołą (oprócz sytuacji określonej w art. 20 ust. 8 Karty Nauczyciela) nie ma takiej wiedzy. O tym, że przywrócenie do pracy, normowane w tym przepisie, następuje "z urzędu" świadczy także zawarte w nim postanowienie ustawodawcy, że odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Unormowanie to byłoby pozbawione sensu, gdyby warunkiem rozważanego przywrócenia był wniosek nauczyciela (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011/13-14/171). Należy jednak mieć na uwadze, że stosownie do powołanego wyżej art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela, stosunek pracy wygasa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Skutek ten następuje z mocy prawa, co dotyczy także przypadków, gdy powstały warunki przywrócenia do pracy ustanowione w art. 20 ust. 7, a dyrektor szkoły nie wykonał obowiązku przywrócenia nauczyciela do pracy – do stanu czynnego, choć z oczywistych względów okoliczności te muszą powstać jeszcze w trakcie trwania stanu nieczynnego. Karta Nauczyciela nie określa sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia. Wobec tego, zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy zawarte w oddziale 6 rozdziału I działu drugiego Kodeksu pracy. W szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć, nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez co należy rozumieć zatrudnienie na stanowisku (tym samym lub innym), na którym dyrektor szkoły był obowiązany go zatrudnić zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela (w okresie trwania stanu nieczynnego będzie to natomiast alternatywne wobec niego roszczenie o dopuszczenie do pracy). Taka jednakże sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi albowiem poza gołosłownymi twierdzeniami powódki (i to dotyczącymi hipotetycznych okoliczności mogących mieć miejsce w 2017 r.), brak jakiegokolwiek dowodu wykazującego zaistnienie możliwości podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Sama A. F. przyznała natomiast, co znaczące, że według jej wiedzy sytuacja faktyczna u pozwanego w tym zakresie nie uległa zmianie.

Nie doszło w sprawie także do naruszenia art. 177 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Pierwszy z tych przepisów stanowi wyjątek od zasady dopuszczalności wypowiedziania lub rozwiązywania umów o pracę i jak każdy wyjątek nie może być interpretowany rozszerzająco. Trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 września 1999 r. (I PKN 225/99, OSNP 2000/24/896) „Skoro przeniesienie w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest ani wypowiedzeniem umowy, ani jej rozwiązaniem, to – formalnie rzecz biorąc – nie można odnosić do niego art. 177 § 1 k.p. Sześciomiesięczne pozostawanie w stanie nieczynnym powoduje wprawdzie wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa (art. 20 ust. 6 Karty Nauczyciela), ale jest to jednak sytuacja odmienna od uregulowanej w powołanym wyżej przepisie Kodeksu pracy. Jak wyjaśnił już Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie, przeniesienie w stan nieczynny nie może być traktowane jako czynność analogiczna do wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nie określony. Stanowi ono innego rodzaju czynność prawną, której celem nie jest rozwiązanie umowy o pracę, lecz stworzenie możliwości "przeczekania" trudnego okresu, wynikającego z braku zapotrzebowania na pracę danego nauczyciela (por. wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 467/97, OSNAPiUS 1998/23/678).” W orzeczeniu tym zwrócono także uwagę na ewentualną konieczność rozpatrzenia sprawy w kontekście naruszenia art. 8 k.p. W niniejszej sprawie zarzut taki ze strony powódki nie padł w toku całego postępowania. W ocenie Sądu jednakże i tak nie można czynić zarzutu pozwanemu Zespołowi Szkół, że przeniesienie powódki w stan nieczynny pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Należy bowiem zauważyć istotną zmianę, która nastąpiła w treści art. 20 Karty Nauczyciela, także w kontekście wywodów dotyczących art. 8 k.p. w powołanym wyroku Sądu Najwyższego. O ile wcześniej to dyrektor szkoły przenosił nauczyciela w stan nieczynny (a na wniosek nauczyciela mógł jedynie rozwiązać z nim stosunek pracy), o tyle w aktualnym stanie prawnym to do nauczyciela należy swobodna decyzja w zakresie złożenia takiego wniosku, którym pracodawca jest związany. Pozwany Zespół Szkół nie podejmował więc jakiegokolwiek decyzji w zakresie przeniesienia powódki w stan nieczynny i już z tego względu nie da się tych okoliczności uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dyrektor pozwanego był bowiem związany złożonym w tym zakresie przez powódkę wnioskiem i jedynie potwierdził fakt przeniesienia A. F. w stan nieczynny. To wyłącznie więc powódka mogła uchylić się ewentualnie od swego oświadczenia woli w tym zakresie, czego nie mógł za nią uczynić pracodawca, nie mógł więc w tym zakresie postąpić wbrew treści art. 8 k.p. Trzeba przy tym wskazać, że fakt zajęcia w ciężę nauczycielki przeniesionej w stan nieczynny nie przesądza sam przez się o wystąpieniu przesłanek z art. 8 k.p. Rzecz jasna, na gruncie prawa pracy funkcjonuje zasada ochrony kobiet w ciąży, ale nie sposób przyjąć, że wspomniana ochrona sięga tak daleko, iż uniemożliwia w ogóle rozwiązanie stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne posługiwanie się klauzulą zasad współżycia społecznego w sposób prowadzący do rozszerzenia ochrony wszystkich kobiet w ciąży poza granice określone przepisami prawa. W rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała przy tym jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby wskazywać na ewentualną niezgodność z zasadami współżycia społecznego jakiegokolwiek zachowania pozwanego, przy czym to nie pracodawca przeniósł ją w stan nieczynny, a podjęła ona samodzielną decyzję w tej kwestii. Można jedynie zaznaczyć, iż w pozwanym Zespole Szkół nie było odpowiedniej ilości godzin lekcyjnych dla zapewnienia kolejnemu pracownikowi nauczania języka polskiego, a pracodawca uznając za skuteczne uchylenie się przez nią od skutków oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, byłby zmuszony rozwiązać stosunek pracy z innym pracownikiem. Nie da się bowiem, w razie dalszego zatrudnienia powódki, przyjmować a priori, że A. F. byłaby i tak niezdolna do pracy w związku ze swą ciążą.

Z tych przyczyn powództwo podlegało oddaleniu. Na tym etapie zasadniczo możnaby zakończyć uzasadnienie wyroku – w świetle jedynego zgłoszonego przez powódkę roszczenia o dopuszczenie do pracy w związku z przejściem w stan nieczynny, które z upływu czasu i zakończenia okresu stanu nieczynnego przeszło w alternatywne roszczenie o przywrócenie do pracy – właśnie w związku z tymże zakończeniem stanu nieczynnego i rzekomymi nieprawidłowościami czynności pracodawcy w tym zakresie. W celu wyjaśnienia jednakże wątpliwości pojawiających się w związku z różnorodnymi okolicznościami powołanymi przez stronę powodową, Sąd odniesie się także do nich – w dużej mierze na marginesie i poczynając hipotetyczne założenia.

Zdaniem Sądu, nie ma przeszkód prawnych, aby nauczyciel uchylił się od skutków własnego oświadczenia woli zawartego we wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, jeżeli złożył pracodawcy taki wniosek pod wpływem wad prawnych tego oświadczenia woli wywołanych przez pracodawcę (art. 82-88 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sądowe

badanie skuteczności uchylenia się od wadliwego oświadczenia woli zawartego we wniosku o przeniesienie w stan nieczynny jest wszakże uzależnione od zachowania prawem określonej formy oraz ustawowo określonych terminów i warunków wymaganych do skutecznego uchylenia się od skutków prawnych dotkniętego potencjalną ustawową wadą prawną takiego oświadczenia woli (art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 91c KN). Tylko skuteczne uchylenie się od skutków prawnych konkretnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, połączone z terminowym zaskarżeniem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy, umożliwi weryfikację zarzutów niezgodności z prawem lub wadliwości zaskarżonego wygaśnięcia stosunku pracy, także ze względu na niezgodność z prawem lub potencjalnie bezpodstawny czy nieuzasadniony wybór konkretnego nauczyciela, który doprowadził do wygaśnięcia stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 27 listopada 2014 r., III PK 39/14, Lex nr 1777930).

W ocenie Sądu Rejonowego nauczycielka składająca oświadczenie o przeniesieniu w stan nieczynny może co do zasady uchylić się od jego skutków. Prawo to nie jest jednak bezwarunkowe. Słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 2014 r. (II PK 269/14, Lex nr 1541199), że w razie chęci uchylenia się od skutków prawnych pracownicy pozostającej w ciąży „Po pierwsze, zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych. Stan taki ma miejsce wówczas, gdy zatrudniona w chwili składania oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o niej wiedzy. Po drugie, pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 k.c.). Po trzecie, termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni – argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu. Po czwarte, termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę – art. 264 § 1 k.p.). Po piąte, ocena zachowania wskazanych powyżej terminów musi uwzględniać ich charakter prawny i możliwość przywracania do pracy.” Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r. (I PKN 156/01, OSNP 2004/5/78) wskazano słusznie, że pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie (art. 84 k.c.). Błąd polega nie tylko na mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy. W wypadku gdy pracownica nie wiedząc, że jest w ciąży, składa oświadczenie woli prowadzące do rozwiązania stosunku pracy i w celu jego rozwiązania, to jej błąd dotyczy okoliczności faktycznych, w jakich je składała. Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że "gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści" (art. 84 § 2 k.c.). Co do zasady błąd taki jest istotny, nie ma bowiem racjonalnych argumentów za przyjęciem, że pracownica, gdyby wiedziała, iż jest w ciąży, zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć, jednak ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (art. 84 § 1 zd. 2 k.c.). Zdaniem Sądu przejście nauczyciela w stan nieczynny uznać należy za czynność odpłatną. Nie przekreśla to jednak możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c., który stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Zważywszy na zasadę ochrony pracy kobiet, będącej jedną z podstawowych, historycznie najpierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy, usprawiedliwione jest "złagodzenie" warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków zmierzającego do zakończenia stosunku pracy oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy (a takim w istocie jest oświadczenie o przejściu w stan nieczynny), może uchylić się od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest prawem podmiotowym kształtującym. Jego skutki (unieważnienie czy też ubezskutecznienie czynności prawnej) powstają wprawdzie z chwilą złożenia pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie, ale działają *ex tunc*. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku, od chwili jego złożenia. W niniejszej

sprawie, gdyby powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, pozostawałaby jednakże kwestia rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem albowiem nie byłoby ono wówczas bezskuteczne na podstawie art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, skoro nie wywarłoby jakiegokolwiek skutku prawnego.

Pomimo ewentualnej możliwości uchylenia się powódki od skutków prawnych swego oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, taka sytuacja w sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego nie zaszła. Ugruntowane jest bowiem stanowisko Sądu Najwyższego, przedstawione właśnie m.in. w wyroku z dnia 19 marca 2002 r. (I PKN 156/01, OSNP 2004/5/78 i następnie wielokrotnie powtórzone) „Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być realizowane w okresie roku od jego wykrycia. Po tym terminie wygasa (art. 88 § 2 k.c.). Jak się wydaje termin ten powinien w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy ulec modyfikacji. Jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy. Wyrażają ją zarówno przepisy określające konsekwencje wadliwego rozwiązania stosunku pracy (unieważnianie czynności rozwiązujących poprzez ich zaskarżenia przez pracownika ze skutkami na przyszłość), jak i wyznaczające terminy do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszonego prawa rozwiązania stosunku pracy (art. 264 k.p.) oraz terminy do zgłoszenia powrotu do pracy po upływie okresu na jaki pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji z wyboru (art. 74 k.p.) lub po przywróceniu do pracy (art. 48 § 1 k.p.) albo po wygaśnięciu stosunku pracy (art. 66 § 2 k.p.). Należałoby wobec tego przyjąć, że oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach nie tyle "rozsądnych", jak sugeruje Sąd drugiej instancji, ile przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy liczonego od chwili wykrycia błędu. Za takim stanowiskiem przemawia i ta okoliczność, że ciąża trwa – co do zasady – dziewięć miesięcy, a jej ujawnienie następuje – na ogół – na kilka miesięcy przed porodem. Okres roczny ze względów ochronnych jest więc dla pracownicy zbędny, a dla pracodawcy ze względów organizacyjnych i ekonomicznych nadmierny. Inny problem wiąże się z określeniem terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy. Jak się wydaje, najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 264 § 1 k.p.). Oceniając zachowanie tych terminów należy brać pod uwagę ich charakter prawny i możliwość przywracania.” Niewątpliwie powódka pozostawała pod wpływem błędu w dniu 25 maja 2015 r., składając bowiem oświadczenie nie wiedziała jeszcze, iż pozostaje już w stanie ciąży. O fakcie tym najpóźniej dowiedziała się jednak w dniu 29 maja 2015 r., kiedy złożyła pismo do pozwanego o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę wraz z zaświadczeniem lekarskim o ciąży (k. 4 części C akt osobowych powódki). Nie uchyliła się jednak wówczas jeszcze od skutków swego własnego oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, złożonego raptem 4 dni wcześniej. Na fakt ten słusznie zwrócił jej uwagę pracodawca w piśmie z dnia 25 czerwca 2015 r., wskazując że w związku z jej oświadczeniem samo wypowiedzenie stało się z mocy prawa bezskuteczne. Powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków swego oświadczenia o przejściu w stan nieczynny dopiero w dniu 13 lipca 2015 r. Nie odwołała się natomiast w ogóle od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a pozew w niniejszej sprawie złożyła dopiero w dniu 25 listopada 2015 r. W międzyczasie nie istniały przeszkody faktyczne uniemożliwiające jej dokonanie tych czynności wcześniej. A. F. była co prawda w zagrożonej ciąży, jednakże kilkukrotnie przebywała w tym okresie u pracodawcy, składając osobiście rzeczne pisma lub załatwiając inne sprawy związane z jej stosunkiem pracy. Nie leżała w szpitalu, a w razie konieczności mogła korzystać z pomocy swego męża. Była to przy tym jej druga ciąża.

Za stanowiskiem wyrażonym w judykaturze należy określić, że konsekwencje oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu powodują jedynie uruchomienie sankcji wzruszalności. Czynność nią dotknięta jest co prawda ważna, ale podważalna w tym sensie, że zainteresowany może uchylić się od skutków złożonego wadliwie oświadczenia woli, realizując w ten sposób przysługujące tylko jemu – a nie drugiej stronie czynności prawne (wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 168/97, OSNP 1998/8/241). Uprawnienie do bezwarunkowego cofnięcia oświadczenia woli przez pracownicę niesłoby więc za sobą negatywne konsekwencje dla pracodawcy. Podkreślić należy, że prawnie skuteczne, bezwarunkowe uchylenie się od swojego oświadczenia dla pracodawcy byłoby nadmiernym obciążeniem i niepotrzebnym utrzymywaniem stanu niepewności prawnej. Istotnym jest, że możliwość skorzystania z

uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione. W razie sporu sąd bada, czy spełnione zostały przesłanki błędu prawnie doniosłego i czy uchylenie się od skutków oświadczenia woli nastąpiło w sposób prawem przewidziany (postanowienie SN z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05, Lex nr 191867). Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, a zdaniem Sądu nie doszło do skutecznego uchylenia się przez powódkę od skutków prawnych jej oświadczenia o przejściu w stan nieczynny. Istotne jest nie tylko samo uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, ale również kwestia terminu, w jakim pracownica powinna złożyć oświadczenie o uchyleniu się od skutków. W konsekwencji oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę, winno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy liczonego od chwili wykrycia błędu, tj. momentu dowiedzenia się o stanie ciąży. W niniejszej sprawie powódka najpóźniej dowiedziała się o tym fakcie w dniu 29 maja 2015 r. a więc termin do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 25 maja 2015 r. upłynął jej z dniem 5 czerwca 2015 r. Złożenie odpowiedniego oświadczenia dopiero w dniu 13 lipca 2015 r. było już mocno spóźnione, a nie istniały także podstawy do przywrócenia powódce tegoż terminu. Bezskuteczny upływ zakreślonego terminu konwaliduje wadliwą czynność prawną, jako że podmiotowe prawo kształtujące uprawnionego z tą chwilą wygasa. Z czynności ważnej, choć wzruszalnej, stanie się ona więc czynnością definitywnie już niewzruszalną. Skutek ten może być przy tym przypadkowy lub świadomie założony przez zainteresowanego, który nie zamierzał skorzystać z prawa przyznanego w art. 88 k.c. (J. Strzebinczyk (w:) E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, wyd. 6, Warszawa 2014).

Nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości, iż w niniejszej sprawie powódka przekroczyła wszystkie terminy określone w powołanych powyżej przepisach, w związku z czym już z tej przyczyny nie można było uznać, że skutecznie uchyliła się od skutków swego oświadczenia woli z dnia 25 maja 2015 r. (por. wyroki SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004/16/278; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227; z dnia 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12, M.P.Pr. (...) i z dnia 23 września 2014 r., II PK 269/13, Lex nr 1541199). Ponadto jeszcze, powódka uchybiła także 7-dniowemu terminowi do złożenia pozwu (stosowanego odpowiednio z art. 264 § 1 k.p.), gdyż ten został złożony w dniu 25 listopada 2015 r., podczas gdy pozwany Zespół Szkół już pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. wskazał jej, że nie ma możliwości uznania za skuteczne cofnięcia oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, co wynika ze zmian organizacyjnych uniemożliwiających jej dalsze zatrudnienie.

Z uwagi na wskazane powyżej argumenty niedopuszczalne było uznanie uchylenia się przez powódkę od skutków oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, za skuteczne. Tym samym, abstrahując już od braku wniesienia właściwego roszczenia, bezpodstawne lub zbędne i tak stałoby się orzekanie w przedmiocie ewentualnie wniesionego odwołania od dokonanego wypowiedzenia (co przecież nie nastąpiło), które stało się bezskuteczne z mocy art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela. Sąd pracy nie może bowiem orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne wskutek przeniesienia nauczyciela na jego pisemny wniosek w stan nieczynny, ani o przywróceniu do pracy w stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało wobec złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Prawna bezskuteczność dokonanego wypowiedzenia wywołuje jego "upadłość" wskutek złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co wyklucza ("unicestwia") rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem z końcem danego roku szkolnego. Wszystko to sprawia, że bezpodstawne bądź zbędne staje się orzekanie o bezskuteczności wypowiedzenia unicestwionego wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy z upływem bezskutecznego z mocy prawa wypowiedzenia, które nie doprowadziło do skutku rozwiązującego stosunek pracy z końcem danego roku szkolnego (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2015 r., II PK 67/14, Lex nr 1652387). Nawet więc przy hipotetycznym przyjęciu, iż powódka zgłosiła w toku niniejszego postępowania roszczenia oparte o art. 45 k.p. w zw. z art. 91c Karty nauczyciela, to i tak wówczas nie mogłyby one zostać uznane za zasadne. Tak jednak się nie stało, choć także jeszcze w toku postępowania pierwszoinstancyjnego (art. 383 k.p.c. a contrario) dopuszczalna była zmiana powództwa na podstawie art. 193 k.p.c.. Wymagało to jednak skutecznego uchylenia się od skutków prawnych wniosku

o przeniesienie w stan nieczynny (co nie nastąpiło) oraz zachowania terminu do zaskarżenia tego trybu ustania stosunku pracy (art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 91c KN – co także miejsca nie miało). Nie można tracić z pola widzenia, że czynności pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i nie można im postawić zarzutu bezwzględnej nieważności czynności prawnej, a tym samym stwierdzić z mocy prawa o dalszym istnieniu pracowniczego zobowiązania, jeśli pracownik nie skorzysta z ustawowego trybu kontroli czynności pracodawcy na drodze postępowania sądowego (art. 264 § 1 k.p.). Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia definitywnego stosunku pracy (nie wniosła powództwa o uznanie go za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy), nie może więc przez uchylenie się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu doprowadzić do zniesienia skutków tych czynności. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (tak SN w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227, wraz z szeroko powołanym w nim orzecznictwem). To przy tym już sama informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia, ale zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (tak SN w wyroku z dnia 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, Lex nr 1656493). Nawet więc gdyby czysto hipotetycznie uznać, że powódka w niniejszej sprawie zakwestionowała złożone jej oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z mianowania, to i tak zostałyby ono złożone zbyt późno, aby mogło wywołać określone konsekwencje. Nie może budzić wątpliwości, iż w sytuacji ustalenia, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało wniesione z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., i nie zostały przedstawione okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p., bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej. Nieochowanie bowiem przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (tak SN w wyrokach z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 233/06, Lex nr 936831 i z dnia 8 października 2015 r., I PK 284/14, Lex nr 1816586 wraz z powołanym w nich orzecznictwem). Terminy przewidziane w art. 264 k.p. są bowiem terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach, jeżeli ich nie przywrócono, jest oddalenie powództwa (por. uchwała sądu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987/1/19 z glosą T. Zielińskiego oraz wyroki SN: z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999/17/547; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00, Lex nr 558280; z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06, Lex nr 738116; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, Lex nr 786379).

Zdaniem Sądu w sprawie ni było także podstaw, aby powódce przywrócić jakikolwiek termin – czy to do wniesienia odwołania w przedmiocie uznania przez pozwanego za nieskuteczne jej oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, czy też do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy (rzecz jasna przy hipotetycznym założeniu, że takie w ogóle zostało złożone, co miejsca przecież nie miało). W judykaturze niesporne pozostaje, że przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p. nie jest tożsame z przywróceniem terminu w rozumieniu art. 168 i następnego k.p.c. Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie tego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Warunkiem skorzystania z dobrodziejstwa przywołanego przepisu jest brak zawinienia po stronie powodowej (zarówno umyślny, jak i nieumyślny). Ocena, czy zachowanie pracownika nie jest zawinione wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy, mając na uwadze obiektywny miernik staranności, jakiego można wymagać od strony dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi

okolicznościami, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003/20/487). Dodatkowo w judykaturze podkreśla się, że przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś – z obiektywowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok SN z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994/5/85). W tym kontekście, na co wskazywano już powyżej, brak jest podstaw w istniejącym stanie faktycznym do przywrócenia jakiegokolwiek terminu, zwłaszcza jeśli wniosek taki nie został złożony, a powódka przecież i tak nie złożyła odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy.

Można przypuszczać, że w sytuacji w której powódka skutecznie uchyliłaby się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o przejściu w stan nieczynny (nie przekraczając wskazanych powyżej terminów), a jednocześnie w odpowiednim terminie wniosła odwołanie od złożonego jej wypowiedzenia, takie roszczenia mogłoby odnieść spodziewany przezeń skutek (por. wyroki SN z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276 i z dnia 19 października 2010 r., II PK 85/10, Lex nr 687021). Tak jednak się nie stało, a w całej sprawie nie zgłosiła ona w ogóle roszczeń związanych z wypowiedzeniem jej stosunku pracy. W sferze faktycznej wskazywała, że uchylila się od skutków prawnych oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, jednak z tych twierdzeń nie wywiedziono właściwego roszczenia, które i tak przecież, z przyczyn wskazanych powyżej nie mogłoby zostać uwzględnione w niniejszej sprawie, z uwagi na uchybienie ustawowym terminom do złożenia powództwa w tego rodzaju sprawie (zob. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12, M.P.Pr. (...)–434).

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany pracodawca składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), przy czym sprawa została wszczęta po dniu 1 sierpnia 2015 r., a przed dniem 1 stycznia 2016 r.

Kosztami sądowymi poniesionymi w sprawie obciążono Skarb Państwa na podstawie art. 113 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

SSR Marcin Winczewski