

**Wyrok z dnia 3 października 2006 r.**

**III PK 57/06**

**Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty.**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 października 2006 r. sprawy z powództwa Bogusławy G. przeciwko Młodzieżowemu Domowi Kultury [...] w W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 15 lutego 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania.

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

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2006 r. [...] Sąd Okręgowy w Lublinie uwzględnił apelację pozwanego Młodzieżowego Domu Kultury [...] w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chełmie, który w sprawie z powództwa Bogusławy G. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie jej umowy o pracę przez stronę pozwaną z dnia 22 marca 2005 r.

Rozstrzygnięcie zapadło po ustaleniu, że powódka była zatrudniona w pozwanym Domu Kultury jako nauczyciel na podstawie mianowania od 1 września 1989 r. W okresie zatrudnienia stale podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe. Poza ukończeniem studiów licencjackich, a następnie magisterskich z zakresu pedagogiki specjalnej, podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe biorąc udział w różnego rodzaju kursach

i szkoleniach. Ukończyła między innymi kurs z zakresu gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej, tańca towarzyskiego, dyskotekowego i aerobiku, kurs z zakresu technik plastycznych w pracy z dziećmi i młodzieżą z upośledzeniem umysłowym, a także kurs na instruktora rekreacji ruchowej. W dniu 4 marca 2004 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Od 1 kwietnia 2004 r. pracowała w wymiarze pełnego etatu. W organizacji roku szkolnego 2004/2005 przewidziano 198 godzin nauczycielskich realizowanych przez 12 nauczycieli, w tym przez 2 w niepełnym wymiarze zatrudnienia. Na skutek ograniczenia środków finansowych w budżecie pozwanej placówki w roku 2005 i zobowiązania pismem z dnia 30 listopada 2004 r. jej dyrektora przez Starostwo Powiatowe w W. do dostosowania do nich organizacji roku szkolnego 2004/2005, aneksem nr 4 obowiązującym od dnia 1 maja 2005 r. ograniczono liczbę godzin do 163, a liczbę zatrudnionych osób do 11, przy czym 6 zatrudnionych w niepełnym wymiarze. W dniu 16 lutego 2005 r. dyrektor pozwanego Domu Kultury zaproponował powódce zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 9/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, poinformował jednocześnie, że w razie braku zgody zostanie zastosowany tryb przewidziany w art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674). Na tę propozycję powódka nie odpowiedziała.

W dniu 22 marca 2005 r. rozwiązano z nią stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby grup zajęciowych uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze zajęć. Bezpośrednio przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy prowadziła ona klub czasu wolnego i rekreacji, sztukę dekoracji oraz rekreację ruchową fitness i nowoczesne formy taneczne. Zajęcia prowadzone dotychczas przez powódkę w ramach klubu czasu wolnego są nadal prowadzone przez innego nauczyciela w ramach grupy imprezy masowe, zaś zajęcia taneczne, które do tej pory prowadziła powódka, miały być prowadzone przez innego pracownika, który ukończył pedagogikę kulturalno-socjalną oraz studia podyplomowe w zakresie tańca ludowego, prowadzenie zajęć ze sztuki dekoracji miał zaś przejść plastyk. W okresie zatrudnienia pozwany nie miał do pracy powódki większych zastrzeżeń. W szczególności nie stosowano wobec niej kar dyscyplinarnych, natomiast wielokrotnie ją nagradzano lub wnioskowano o przyznanie nagrody. W pozwanej placówce należała do osób o najdłuższym okresie zatrudnienia. Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie stosunku pracy powódce jest nieuzasadnio-

ne. Pracodawca bowiem, co prawda ustalił kryteria doboru pracowników do zwolnienia, ale zastosował je wobec powódki w sposób nieobiektywny. W ocenie Sądu wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powódka miała kwalifikacje do prowadzenia wszystkich zajęć a nie jak stwierdził pozwany jedynie do prowadzenia zajęć z zakresu aerobiku. Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka była w pozwanej placówce jedynym pracownikiem posiadającym stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego zatrudnionym na podstawie mianowania. Pozwany zatrudniał zaś także nauczycieli kontraktowych i stażystów. Sąd wskazał przy tym na Annę M., która ma 7 letni staż pracy, a po zmianach arkusza organizacyjnego przewidziano dla niej 18 godzin tygodniowo, a więc pensum. Ma ona w przydziale imprezy masowe, które według pozwanego pokrywają się z zajęciami prowadzonymi przez powódkę w ramach klubu czasu wolnego oraz prowadzi zespół taneczny „D.” zajmujący się tańcem współczesnym, chociaż jej kwalifikacje dotyczą tańca ludowego.

Z wyrokiem Sądu pierwszej instancji nie zgodził się Sąd Okręgowy. Podkreślił, że dyrektor w związku ze zmniejszeniem środków finansowych przewidzianych w budżecie dla prowadzonej przez niego placówki, podjął decyzję o zmniejszeniu ilości godzin poszczególnych zajęć i nauczycielom, którzy prowadzili te zajęcia, zaproponował ograniczenie wymiaru zatrudnienia. Z uwagi na to, że powódka nie wyraziła na to zgody, naturalną konsekwencją tego, w ocenie Sądu Okręgowego, była konieczność rozwiązania z nią stosunku pracy z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć. Sąd podkreślił, że nie jest tak, jak twierdzi powódka, iż zajęcia dotąd przez nią prowadzone zostały jej odebrane i przekazane w całości innemu nauczycielowi. Wprawdzie zajęcia ze sztuki dekoracji będą prowadzone przez nauczyciela plastyka, ale w zmniejszonym wymiarze, w ramach zajęć z plastyki i w ramach dotychczasowego wymiaru godzin tego nauczyciela. To samo, jak zaznaczył Sąd, dotyczy zajęć prowadzonych w ramach klubu czasu wolnego, które będą prowadzone w mniejszym wymiarze przez nauczyciela mającego w przydziale obowiązków organizowanie imprez masowych. Sąd Okręgowy podkreślił także, że działalnością Młodzieżowego Domu Kultury kieruje dyrektor, który odpowiada za właściwą organizację pracy i realizację zadań przez placówkę. Do obowiązków dyrektora należy opracowanie arkusza organizacyjnego i przydziału obowiązków nauczycieli. Skoro, w ocenie dyrektora pozwanego, celowe było ze względów ekonomicznych zlikwidowanie klubu czasu wolnego oraz zajęć ze sztuki dekoracji i powierzenie prowadzenia tych zajęć w mniejszym zakresie przez innego nauczyciela w

ramach dotychczas prowadzonych przez niego zajęć, to decyzja taka nie może budzić wątpliwości Sądu co do jej zasadności. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka była jedyną osobą, która nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia. W takiej sytuacji, skoro liczba godzin zajęć przez nią prowadzonych uległa zmniejszeniu i pozwany nie mógł przydzielić jej pełnego pensum, okoliczności związane ze stażem pracy, kwalifikacjami powódki i jej statusem nauczyciela dyplomowanego nie mają znaczenia dla oceny zasadności dokonanego jej wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd uznał, że skoro likwidacji uległy zajęcia prowadzone przez powódkę, co spowodowało konieczność ograniczenia zatrudnienia, na które powódka nie wyraziła zgody, to zasadne było wypowiedzenie jej stosunku pracy, a nie innemu nauczycielowi, co do którego nie zmniejszono liczby prowadzonych przez niego zajęć lub też, który zgodził się na ograniczenie zatrudnienia. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż brak zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia uzasadnia rozwiązanie z nim stosunku pracy niezależnie od przyjętych przez pracodawcę kryteriów oraz niezależnie od obiektywnych możliwości zatrudnienia takiego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika, iż rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd nie dokonał ani nowych, ani odmiennych ustaleń niż Sąd pierwszej instancji. Ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sąd Rejonowy jest zatem związany także Sąd Najwyższy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Z ustaleń tych wynika, że zajęcia prowadzone przez powódkę w Młodzieżowym Domu Kultury w W. zostały zlikwidowane jedynie formalnie. Na skutek przeprowadzonej reorganizacji takie same rodzajowo zajęcia były bowiem prowadzone

nadal, tyle że w ramach innych grup. Chociaż powódka była jedynym zatrudnionym w pozwanej placówce nauczycielem dyplomowanym, zatrudniona była na podstawie mianowania, legitymowała się jednym z najdłuższych staży pracy (16 lat) i była uprzednio często nagradzana, a także posiadała kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć, to ona jako jedyna została wytypowana do zwolnienia, zajęcia zostały zaś przydzielone innym nauczycielom (kontraktowym i stażystom). Przykładowo nauczycielem takim jest Anna M., która ma 7 letni staż pracy. Po zmianach arkusza organizacyjnego przydzielono jej 18 godzin tygodniowo, a więc pensum. Ma ona w przydziale imprezy masowe, które pokrywają się z zajęciami prowadzonymi przez powódkę w ramach klubu czasu wolnego oraz prowadzi zespół taneczny „D.” zajmujący się tańcem współczesnym, chociaż jej kwalifikacje dotyczą tańca ludowego, powódka zaś ukończyła kurs tańca towarzyskiego, dyskotekowego i aerobiku.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta 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 zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Analizując treść tego przepisu w kontekście badania zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, iż w przedmiotowym stanie faktycznym nie została spełniona przesłanka zaistnienia w pozwanej placówce zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Stało się tak na skutek wadliwego wytypowania nauczyciela do zwolnienia. Chociaż powódka była w pozwanej placówce jedynym nauczycielem dyplomowanym, legitymowała się jednym z najdłuższych staży, a co najważniejsze miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć przewidzianych w arkuszu organizacyjnym Młodzieżowego Domu Kultury w W., to właśnie jej w najszerszy sposób ograniczono zajęcia. Stało się tak chociaż to właśnie ona mogła przejąć między innymi zajęcia „imprezy masowe” i „klub dzieci i młodzieży”, a dyrektor mógł ograniczyć pensum nauczycielom dotychczas prowadzącym te zajęcia przy zastosowaniu prawidłowych kryteriów ich doboru. Innymi słowy w ramach reorganizacji dyrektor mógł powódce przydzielić zajęcia w innych grupach, a zwolnić innego mniej doświadczonego nauczyciela, z mniejszym stażem i niższym stopniem awansu zawodowego.

Sąd Najwyższy zważył zatem, iż wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, sama likwidacja zajęć prowadzonych dotychczas przez nauczyciela, bez wskazania, z zastosowaniem prawidłowych kryteriów doboru nauczycieli, dlaczego nauczycielowi nie przydzielono innych zajęć przewidzianych w arkuszu organizacyjnym placówki, nie stanowi zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Należy również wskazać, iż nie stanowi podstawy do typowania nauczyciela mianowanego do zwolnienia brak jego zgody na ograniczenie zatrudnienia. Brak zgody nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia ze względu na zmiany organizacyjne w placówce oświatowej, może bowiem iść w parze z jego przekonaniem, iż reorganizacja, przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, w tym uwzględnieniu jego kwalifikacji, nie pociąga za sobą niemożliwości jego dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze. W takiej sytuacji przyjęcie, iż niewyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia stanowi wystarczającą podstawę do wytypowania go do zwolnienia, spowodowałoby, iż prawidłowość doboru i zastosowane kryteria typowania nauczycieli do zwolnienia wymykałyby się całkowicie spod kontroli, co przeczyłoby istocie regulacji zawartej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Dlatego należy przyjąć, że niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia w trybie art. 20 ust. 1 tej Karty.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====