

**Wyrok z dnia 6 lutego 1997 r.
I PKN 70/96**

Na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 15. poz. 19 ze zm.) dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Rozalii M.-G. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w U. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 20 września 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Rozalia M.-G. domagała się przywrócenia do pracy w Szkole Podstawowej [...] w U. na stanowisku logopedy.

Pozwana Szkoła nie uznała powództwa podnosząc, że zasadnie rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku wyrokiem z dnia 29 kwietnia 1996 r. oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Rozalia M.-G., nauczycielka mianowana, pracowała w pozwanej Szkole jako logopeda. Początkowo była jedynym logopedą, a od 1 września 1993 r. zatrudniono w szkole drugą nauczycielkę-logopedę (Jolantę T.), początkowo w połowie etatu, a następnie w pełnym wymiarze czasu pracy (zajęć). Dyrektor Szkoły przedstawiając projekt organizacyjny Szkoły na rok szkolny 1995/1996 przewidziała zatrudnienie dwóch logopedów. Natomiast Kuratorium Oświaty w S. ustaliło dla pozwanej Szkoły jedynie 20 godzin zajęć logopedycznych i 1 etat logopedy.

W związku ze zmniejszeniem się liczby oddziałów, godzin dydaktycznych i wychowawczych oraz zajęć dodatkowych, jak również z uwagi na zmniejszenie liczby zajęć logopedycznych do 20 godzin tygodniowo dyrektor Szkoły rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, wypłacając odprawę w wysokości sześciomiesięcznych zarobków. W związku z koniecznością zwolnienia logopedy dyrektor wybrała powódkę jako nauczycielkę, z którą rozwiązała stosunek pracy kierując się następującymi okolicznościami: nabyciem przez powódkę uprawnień do przejścia na emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela, bardziej ustabilizowaną sytuacją osobistą powódki, wyższą oceną merytoryczną zajęć prowadzonych przez logopedę Jolantę T. i lepszą współpracę dzieci, rodziców i nauczycieli z Jolantą T. Powódka była nauczycielką mianowaną z ponad 30-letnim stażem pracy, ukończyła studia metodyczne i wiele kursów, opłacanych we własnym zakresie, uczestniczyła w konferencjach naukowych Towarzystw Logopedycznych w kraju i za granicą. Powódka ma na utrzymaniu 20-letnią córkę, studentkę i pomaga synowi w utrzymaniu jego rodziny. Jolanta T. jest mianowaną nauczycielką z 14-letnim stażem, ukończyła Wyższą Szkołę Pedagogiczną i Podyplomowe Studium

Logopedyczne i studiuje w Podyplomowym Studium Logorytmiki. Jest matką samotnie utrzymującą trójkę dzieci w wieku szkolnym. Zajęcia logopedyczne przez nią prowadzone były wyżej oceniane przez dyrekcję, dzieci, rodziców i nauczycieli. Wizytator miał zastrzeżenia do sposobu prowadzenia zajęć przez powódkę, a ocena pracy Jolanty T. była wysoka.

Sąd Pracy ustalił na podstawie schematów organizacyjnych Szkoły, że zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela polegały na zmniejszeniu liczby godzin dydaktycznych, wychowawczych i zajęć dodatkowych, w konsekwencji zmniejszenia liczby uczniów. Ograniczenie liczby godzin logopedycznych oraz zajęć dydaktyczno-wyrównawczych uzasadniało - w ocenie Sądu - decyzję o zwolnieniu jednego logopedy. Trafność wyboru pracownika do zwolnienia nie została przez Sąd zakwestionowana, ponieważ wybór uwzględniał wszystkie okoliczności związane zarówno z oceną kwalifikacji zawodowych wchodzących w grę osób, wykonywaniem przez nie obowiązków pracowniczych, stażem pracy, sytuację osobistą i rodzinną. Dokonany wybór nie może być więc oceniony jako dowolny, ani jako stanowiący przejaw nieuzasadnionego preferowania Jolanty T., czy też szykanowania powódki.

Wyrok ten zaskarżyła powódka.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 20 września 1996 r. oddalił jej rewizję. Sąd Wojewódzki uznał za nieuzasadniony podniesiony w rewizji zarzut błędnej wykładni art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zdaniem tego Sądu, Sąd I instancji dokonał wyczerpującej oceny kryteriów, jakimi kierował się zakład pracy przy wyborze nauczyciela wytypowanego do zwolnienia, a przy ocenie dowodów nie przekroczył granic ich swobodnej oceny określonych w art. 233 § 1 KPC. Pozwany zakład pracy kierował się prawidłowymi i obiektywnymi kryteriami przy wyborze pracownika do zwolnienia.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 19, poz. 19 ze zm.) "przez przyjęcie, że zmiany organizacyjne pozwanej dawały podstawę do zwolnienia powódki, podczas gdy zmiany organizacyjne dotyczyły likwidacji godzin dydaktycznych i wyrównawczych, w ramach których zatrudniona była Jolanta T. Nie uległ natomiast likwidacji etat logopedy, na którym zatrudniona była powódka". W konkluzji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu podniesiono, że zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie dotyczyły powódki ponieważ spowodowały zlikwidowanie godzin wyrównawczych, w czasie których pracowała Jolanta T., nauczycielka faworyzowana, "specjalnie traktowana" przez dyrektora Szkoły.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Nie jest słuszny podniesiony w niej zarzut naruszenia prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (przepis ten został znówelizowany ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela - Dz. U. Nr 87, poz. 396, lecz nie w zakresie wymienionych w nim przesłanek). W rozpoznawanej sprawie wykładnia tego przepisu polegała na interpretacji zwrotu: "zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów lub zmianę planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela". Ponieważ powódka zatrudniona była jako logopeda, możliwość jej dalszego zatrudnienia uzależniona była pośrednio od liczby oddziałów (i jej zmniejszenia), a bezpośrednio od planu nauczania. Nie jest kwestionowane

przez stronę powodową, że w pozwanej szkole nastąpiła zmiana planu nauczania polegająca na zmniejszeniu liczby godzin zajęć dodatkowych, wyrównawczych i logopedycznych, powodująca w konsekwencji niemożliwość zatrudniania dwóch logopedów. Bezsporne jest, że w szkole znajdowało pracę (w pełnym wymiarze zajęć) dwóch logopedów w poprzednim planie zajęć, a po jego zmianie nie było to możliwe. Niemożliwe było dalsze zatrudnienie jednego z dwóch logopedów, a do pracodawcy należała decyzja (podlegająca kontroli sądu pracy) wyboru jednego z dwóch pracowników, wobec których należało zastosować rozwiązania prawne przewidziane w art. 20 Karty Nauczyciela.

Zmiany planu nauczania, o których mowa w ustępie 1 tego przepisu nie mogą być rozumiane jako zmiany dotyczące konkretnego nauczyciela, czy też konkretnego etatu. W pełni prawidłowa jest wykładnia omawianego przepisu dokonana w zaskarżonym wyroku oraz poprzedzającym go orzeczeniu Sądu I instancji, w myśl której dyrektor może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe - na skutek opisanych w tej normie zmian - dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności. Nie jest istotne, jak doszło do zatrudnienia poszczególnych nauczycieli oraz przydzielenia im godzin zajęć danego rodzaju. Istotne jest, że wobec zaistniałych zmian dalsze zatrudnienie takiej liczby nauczycieli nie jest możliwe.

Staż pracy nauczyciela ma oczywiście znaczenie, ale tylko jako jedna z przesłanek podjętych decyzji podlegających ocenie Sądu. Prawidłowo przyjęto w zaskarżonym wyroku, że w rozpoznawanej sprawie spełnione zostały przesłanki z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, skoro na skutek wprowadzonych decyzją Kuratorium zmian w planie nauczania niemożliwe było dalsze zatrudnianie dwóch logopedów. Taka wykładnia omawianego przepisu nie stanowi naruszenia prawa materialnego w rozumieniu art. 393¹ pkt 1 KPC.

Z tego względu kasację należało oddalić jako pozbawioną uzasadnionych podstaw (art. 393¹² KPC).

N o t k a

Przypomnieć można, że poprzednio w **wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94 (OSNAPiUS 1995 nr 1 poz. 5)** Sąd Najwyższy stwierdził, iż w ramach konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona.

=====