



Sygn. akt II PK 146/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.S.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr [...] w N.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 13 września 2011 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w N. oddalił powództwo A. S. o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie stosunku pracy dokonanego wobec powódki przez pozwaną Szkołę Podstawową nr [...] w N.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. S. podjęła zatrudnienie w pozwanej Szkole Podstawowej w N. w dniu 1 września 1988 r. W dniu 22 kwietnia 1992 r. powódka uzyskała akt mianowania.

A.S. pracowała jako nauczyciel języka polskiego w klasach IV-VI. W roku szkolnym 2010/2011 w pozwanej Szkole realizowane było 68 godzin języka polskiego, którego nauczało łącznie z powódką czterech nauczycieli.

W roku szkolnym 2010/2011 A.S., po uprzednim wyrażeniu zgody na obniżenie wymiaru zatrudnienia do 17/18 etatu, nauczała 17 godzin języka polskiego, pozostali zaś nauczyciele języka polskiego: D.S.- 17 godzin języka polskiego, uzupełniając pensum 1 godziną wychowawstwa, M.A.- 16 godzin języka polskiego, uzupełniając pensum 1 godziną wychowawstwa i 1 godziną z puli godzin przeznaczonych na indywidualną lub grupową naukę języka polskiego dla dzieci z problemami edukacyjnymi, A.D.- 18 godzin języka polskiego i dodatkowo 1 godzinę wychowawstwa.

Z końcem roku szkolnego 2010/2011 edukację szkolną zakończyły dwie klasy szóste, w których godziny wychowawstwa realizowały D.S. i A.D.

Z uwagi na różną liczbę godzin nauki języka polskiego na różnych poziomach edukacji, w przypadku utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia, powódce do realizacji w roku szkolnym 2011/2012 przypadłoby 16 godzin.

W istniejącej sytuacji kadrowej dyrektor szkoły, opracowując arkusz organizacyjny na rok 2011/2012, stwierdził niemożność dalszego zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze (w przypadku powódki w wymiarze 17/18 etatu) aż 4 polonistów. Dyrektor pozwanej uznał, że nieracjonalne jest dalsze uzupełnianie pensum polonistów godzinami wychowawstwa lub godzinami z puli dyrektora w sytuacji, gdy w roku 2010/2011 aż dziewięciu nauczycieli pracujących w szkole świadczyło pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dyrektor uznał za optymalne rozwiązanie: uzupełnienie pensum innych

nauczycieli zwolnionymi przez D.S. i A.D. godzinami wychowawstwa, nieprzydzielanie nauczycielom języka polskiego w roku szkolnym 2011/2012 godzin z puli dyrektora, rozwiązanie z jednym z polonistów stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) i przydzielenie godzin dydaktycznych tego nauczyciela pozostałym polonistom. Wobec tego zdecydował się na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, przydzielając zwolnione przez nią godziny dydaktyczne pozostałym nauczycielom języka polskiego. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2011/2012 dyrektor przewidział dla D.S. - 23 godziny, dla M.A. - 24 godziny, w tym 1 godzinę wychowawstwa, dla A.D. - 22 godziny.

Podstawowe kryterium wytypowania nauczyciela do zwolnienia stanowiła ocena pracy nauczycieli języka polskiego. Dyrektor zakwalifikował do zwolnienia powódkę, mając w szczególności na uwadze okresową ocenę powódki z 2007 r., zakończoną oceną dobrą, w której oprócz atutów powódki były wymienione słabe strony jej pracy zawodowej: nieprzestrzeganie przez powódkę porządku pracy w zakresie punktualnego rozpoczynania pracy, niewłaściwy z punktu widzenia ubioru i prezentacji wizerunek zewnętrzny powódki i niedostatki w zakresie umiejętności obsługi komputera. W zakresie braku punktualności powódki, dyrektor pozwanej miał na względzie to, że postępowanie powódki nie uległo poprawie. Nie nastąpiło ono nawet w następstwie postępowania sądowego przed sądem pracy w 2007 r., w sprawie z odwołania powódki od udzielonej jej kary nagany. W uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo z dnia 8 maja 2007 r. Sąd Rejonowy stwierdził, że zachowanie powódki nie tylko uzasadniało zastosowanie wobec niej kary porządkowej, ale mogłoby wręcz stanowić podstawę do wszczęcia wobec powódki postępowania dyscyplinarnego. W dniu 19 stycznia 2011 r. dyrektor pozwanej po raz kolejny udzielił powódce kary porządkowej nagany, w związku z jej spóźnieniem na zajęcia w dniu 18 stycznia 2011 r. Ponownie powódka spóźniła się do pracy w dniu 3 marca 2011 r., a także po wytoczeniu powództwa w przedmiotowej sprawie.

Decydując się na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, dyrektor pozwanej miał dodatkowo na względzie znaczną ilość skarg na pracę powódki, składanych przez rodziców uczniów. W kilku przypadkach były to zbiorowe skargi rodziców

danej klasy, zawierające prośby o zmianę nauczyciela języka polskiego, w tym ostatnia z dnia 15 lipca 2010 r. W skargach kierowanych do dyrektora rodzice uczniów podkreślali, że powódka jest nieodpowiedzialnym pedagogiem, nie uczy dzieci zgodnie z programem, nie potrafi wprowadzić dyscypliny, a na jej lekcjach panuje hałas. Do podjęcia tej decyzji skłoniły dyrektora pozwanej także wyniki ewakuacji przeprowadzonej w Szkole w lutym 2011 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić.

Sąd wskazał, że spełnione zostały przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz że nieuzasadniony jest podniesiony przez powódkę zarzut niekonkretności przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, gdyż stwierdzenie o niemożności dalszego zatrudnienia powódki w dotychczasowym wymiarze zatrudnienia, a tym bardziej w zakresie pełnego etatu, i powołanie się na art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela spełnia warunek wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

Powódka zaskarżyła ten wyrok apelacją. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 25 stycznia 2012 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę A. S. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej Nr[...] w N. na poprzednich warunkach, a w pozostałym zakresie apelację odrzucił.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji uznał, że dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia naruszają dyspozycję art. 233 k.p.c. Wskazał, że Sąd pierwszej instancji pominął kluczową dla sprawy okoliczność, że w sprawie nie zaistniały w roku szkolnym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, przesłanki uzasadniające zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów i zmiany planu nauczania, które prowadziłyby do niemożliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Okręgowy zważył, że strona pozwana nie wskazała istnienia konkretnej, umiejscowionej w czasie, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, przyczyny zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i wystąpienia skutku w postaci niemożliwości dalszego zatrudnienia powódki. Podkreślił, że w roku szkolnym 2011/2012 w stosunku do roku 2010/2011

nie zmieniała się liczba oddziałów ani też nie uległ zmianie plan nauczania. Przewidziano w nim 68 godzin języka polskiego tak jak w roku poprzednim. Nie zaistniały więc zmiany, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powódki w wymiarze 17/18 etatu.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok w całości skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Uzasadniając zarzut podniosła, że w jej ocenie dokonana przez Sąd Okręgowy w Z. wykładnia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest błędna. Ani mające co do zasady pierwszorzędne zastosowanie reguły wykładni gramatycznej, ani żadne inne reguły wykładni norm prawnych nie dają podstaw do uznania, że sformułowane w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przesłanki rozwiązania stosunku pracy muszą wystąpić jednocześnie. Treść art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela daje podstawę do uznania, że wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie tego przepisu uwarunkowane jest zaistnieniem przesłanki w postaci zmian organizacyjnych. Jej wystąpienia samo w sobie nie pozwala jednak na rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy, o ile możliwe jest dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze. Decyzja taka staje się dopuszczalna dopiero wówczas, gdy po zaistnieniu pierwszej przesłanki zmaterializuje się także przesłanka druga, przy czym prawnie nieistotne jest, czy obie przesłanki wystąpią jednocześnie (w ramach czasowych jednego roku szkolnego). Zdaniem pozwanej, odstęp czasowy od wystąpienia pierwszej z przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela do wystąpienia drugiej przesłanki nie jest limitowany. W konsekwencji, w ocenie pozwanej, możliwe jest rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nawet wówczas, gdy zaistnienie przesłanek przewidzianych w tym przepisie dzieli okres kilkuletni, z tym jednak zastrzeżeniem, że pomiędzy wystąpieniem pierwszej i drugiej przesłanki musi istnieć związek przyczynowo-skutkowy w tym sensie, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zatrudnienia w danym roku szkolnym, musi być skutkiem zaistniałych choćby kilka lat wcześniej zmian organizacyjnych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 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 Karty Nauczyciela (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole).

Z powyższego przepisu wynika, że: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, 3) zmiany planu nauczania stanowią podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć, pod warunkiem, że nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmiany planu nauczania) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie. Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w komentowanym przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymywanie się skutków zmian

organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 421).

Wystąpienie okoliczności opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela może prowadzić albo do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, albo - po uzyskaniu zgody nauczyciela - do ograniczenia jego zatrudnienia. Jeśli zatem zastosowanie tego przepisu doprowadziło do jednego z alternatywnych rozwiązań - ograniczenia wymiaru zajęć nauczyciela w danym roku szkolnym, to nie ma możliwości jego dalszego stosowania do tych samych okoliczności w kolejnym roku szkolnym i w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy. Innymi słowy, zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków. Dopiero kolejne zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Definicję pojęcia „plan nauczania” znaleźć można w kolejnych rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.). Paragraf 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2012, poz. 204), podobnie jak analogiczne unormowania poprzednich rozporządzeń, stanowi, że dyrektor szkoły ustala szkolny plan nauczania, w którym określa dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin odpowiednio: poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego zawodowego oraz zajęć z wychowawcą, zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych, dodatkowych zajęć edukacyjnych, zajęć religii lub etyki, zajęć wychowania do życia w rodzinie, zajęć języka mniejszości narodowej, etnicznej lub języka regionalnego oraz nauki własnej historii i kultury, zajęć sportowych. Zmiany planu nauczania odnosić należy zatem do liczby godzin

przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, wiążącego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c., w roku szkolnym 2011/2012 nie zmieniła się liczba oddziałów w stosunku do roku poprzedniego, kiedy to powódce obniżono wymiar zajęć, a dwóm nauczycielom języka polskiego uzupełniono pensum godzinami wychowawczymi (2 godziny) i z puli dyrektora (1 godzina). Natomiast wątpliwości budzi stanowisko Sądu drugiej instancji, że nie zmienił się także plan nauczania. Wyrażając taki pogląd, po ogólnym stwierdzeniu, że ustalenia Sądu pierwszej instancji „naruszają dyspozycję art. 233 k.p.c.”, Sąd Okręgowy nie przedstawił własnych stanowczych ustaleń w tym zakresie. Poza tym błędnie odniósł zmiany planu nauczania wyłącznie do ogólnej liczby godzin nauczania języka polskiego, nie wnikając w to, czy zmieniła się liczba tych godzin w odniesieniu do poszczególnych klas, która powodowałaby konieczność zmiany przydziału godzin pomiędzy poszczególnych nauczycieli języka polskiego (na co wskazywała strona pozwana). Oczywiście jest bowiem, że nie może dojść do sytuacji, iż języka polskiego w tej samej klasie będą nauczać dwie nauczycielki (w przypadku zwiększenia godzin nauczania tego przedmiotu w klasie przydzielonej którejkolwiek z pozostałych nauczycielek). Zwrócił na to uwagę Sąd pierwszej instancji, wskazując, że z uwagi na różną liczbę godzin nauki języka polskiego na różnych poziomach edukacji, w przypadku utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia, powódce do realizacji w roku szkolnym 2011/2012 przypadłoby 16 godzin (mniej o 1 godzinę). Niekoniecznie więc utrzymanie 68 godzin nauczania języka polskiego przesądza o braku zmian w planie nauczania. Pominięcie tej kwestii przez Sąd Okręgowy uzasadnia zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez niedostateczne wyjaśnienie stanu faktycznego sprawy. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto

po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

/tp/