



Sygn. akt I BP 10/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk
SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko Szkole Podstawowej [...] w O.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 marca 2019 r.,
skargi powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku
Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 30 czerwca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Powódka A. D. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Szkoły Podstawowej [...] w O. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, twierdząc, że strona pozwana dokonała niewłaściwego doboru pracownika do zwolnienia i nie poinformowała powódki o przyczynach wyboru jej do zwolnienia.

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z 17 marca 2017 r., zasądził od pozwanej Szkoły na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 8.450,79 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. D. jest z zawodu nauczycielem wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej. Oprócz powódki w pozwanej Szkole Podstawowej [...] w O. było zatrudnionych 10 nauczycieli wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej.

M. S. (staż pracy 27 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 1a; została oceniona wyróżniająco w listopadzie 2013 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

E. G. (staż pracy 30 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 1b; została oceniona wyróżniająco w lutym 2014 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

M. K. (staż pracy 29 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 2a; została oceniona wyróżniająco w kwietniu 2015 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

B. C. (staż pracy 27 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel mianowany; była wychowawcą w klasie 2b; została oceniona wyróżniająco w listopadzie 2015 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

T. T. (staż pracy 32 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 3a; została oceniona wyróżniająco w listopadzie 2011 r., ukończyła dwie formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

W. T. (staż pracy 15 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 3b; została oceniona wyróżniająco w maju 2013 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

D. M. (staż pracy 14 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel mianowany; była wychowawcą w klasie 3c; została oceniona wyróżniająco w lutym 2015 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

M. P. (staż pracy 7 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel mianowany; była wychowawcą w klasie 2c; została oceniona wyróżniająco w listopadzie 2013 r., ukończyła jedną formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

X. X. (staż pracy 4 lat) jest nauczycielem mianowanym, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany; była wychowawcą w klasie 1d; została oceniona wyróżniająco w grudniu 2011 r., ukończyła dwie formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

A. K. (staż pracy 7 lat) jest nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, o stopniu awansu zawodowego nauczyciel kontraktowy; była wychowawcą w klasie 2d; została oceniona wyróżniająco w marcu 2016 r. (do czego zastrzeżenia miała powódka), ukończyła cztery formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała uprawnień emerytalnych.

Wszystkie wymienione nauczycielki przestrzegały dyscypliny pracy, wprowadzały innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowały inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego. Wszystkie miały uprawnienia do wykonywania pracy jako nauczyciele wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej. Nauczyciele wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej byli zatrudnieni w wymiarze 18/18 h. Ponadto w świetlicy pozwanej Szkoły były zatrudnione nauczycielki na

czas określony, w tym jedna – W. G. – na zastępstwo na rok szkolny 2015/2016. W kwietniu 2016 r. W. G. otrzymała propozycję zatrudnienia na czas nieokreślony. Obecnie jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela świetlicy jako nauczyciel mianowany na czas nieokreślony.

Powódka A. D. rozpoczęła pracę w pozwanej placówce oświatowej 1 września 2011 r. Zawarta z powódką umowa o pracę była umową na czas określony do 31 sierpnia 2012 r., zatrudniono ją jako nauczyciela kontraktowego w wymiarze 18/18 h. W trakcie zatrudnienia w pozwanej Szkole powódka rozpoczęła uzupełniające studia magisterskie na kierunku edukacji wczesnoszkolnej z logopedią w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. W lipcu 2012 r. uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego, z wynagrodzeniem liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 2.816,93 zł. W dniu 1 września 2012 r., po upływie okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony, zawarła kolejną umowę o pracę z pozwaną Szkołą, tym razem na czas nieokreślony. W lipcu 2013 r. powódka zdała egzamin magisterski i dostarczyła pracodawcy zaświadczenie z uczelni. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka udzielała się na rzecz szkoły, była zaangażowana w życie klasy i nawiązywała bardzo dobre relacje z rodzicami uczniów. Starła się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

W związku z koniecznością zmniejszenia od 1 września 2016 r. liczby oddziałów klas I w pozwanej Szkole dyrektor H. B. zorganizowała spotkanie nauczycielek klas I-III i poprosiła je o opracowanie kryteriów doboru jednego nauczyciela do zwolnienia. W spotkaniu wzięło udział 11 osób. W dniu 15 kwietnia 2016 r. dyrektor Szkoły otrzymała kryteria doboru do zwolnienia opracowane i podpisane przez wszystkie nauczycielki klas I-III, w tym przez powódkę. Kryteria zostały opracowane przez nauczycielki, których miały dotyczyć (były to: M. P., B. C., A. K., M. K., D. M., T. T., W. T., M. S., E. G., X. X. i A. D.). Do kryteriów wspomagających decyzję dyrektora w sprawie redukcji zatrudnienia wymuszonej obiektywnymi względami organizacyjnymi związanymi z redukcją liczby oddziałów i brakiem możliwości przesunięcia na inne stanowisko zostały zaliczone: 1) forma zatrudnienia (w pierwszej kolejności powinni być zwalniani nauczyciele posiadający umowę o pracę na czas określony, później nauczyciele

z umową na czas nieokreślony, a na końcu nauczyciele zatrudnieni na podstawie aktu mianowania), 2) kwalifikacje dające uprawnienia do wykonywania określonej pracy, 3) staż pracy w nauczaniu przedmiotu, 4) stopień awansu zawodowego (im niższy stopień awansu, tym wcześniejsze zwolnienie), 5) aktualna ocena pracy nauczyciela, a przy jej braku ocena dorobku zawodowego, 6) ukończone formy doskonalenia zawodowego i ich hierarchia (studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, kursy doskonalące), 7) posiadanie praw emerytalnych, 8) dyscyplina pracy i bieżąca postawa nauczyciela (np. absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji w szkole, zaangażowanie itp.), 9) sytuacja materialno-rodzinna konkretnego nauczyciela.

Sąd Rejonowy ustalił, że na podstawie opisanych kryteriów dyrektor H. B. wraz z wicedyrektorem M. L. wytypowała nauczycielkę do zwolnienia. Była nią powódka A. D.. W celu skonsultowania ze związkami zawodowymi swojej decyzji, dyrektor H. B. wystosowała pismo do obu związków zawodowych działających w pozwanej Szkole o zaopiniowanie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z powódką. W odpowiedzi Związek Nauczycielstwa Polskiego poinformował dyrektora, że A. D. jest jego członkiem i nie jest objęta szczególną ochroną prawną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Związek zawodowy zwrócił się do dyrektora o ponowne przeanalizowanie sytuacji kadrowej związanej z ograniczeniem liczby klas I, podkreślając, że skoro dyrektor ujawniła w swoim piśmie, że konieczność zwolnienia jednego nauczyciela jest spowodowana zmniejszeniem liczby klas I w roku szkolnym 2016/2017, to problem ten nie powinien dotyczyć powódki, która w roku szkolnym 2015/2016 była wychowawcą i nauczycielem klasy I, co oznacza, że w kolejnym roku szkolnym powinna prowadzić klasę II.

Po otrzymaniu odpowiedzi z obydwu związków zawodowych dyrektor Szkoły nie zmieniła swojej decyzji o wytypowaniu powódki do zwolnienia. Kiedy powódka dowiedziała się o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę, była zaskoczona, gdyż nie wiedziała, jakimi kryteriami kierowała się dyrektor, dokonując wyboru jej do zwolnienia. Powódka uważała, że skoro w roku szkolnym 2015/2016 dostała swoją klasę I, to brak jest związku między zmniejszeniem etatów z uwagi na zmniejszenie naboru do klas I w roku szkolnym 2016/2017 a wyborem jej

do zwolnienia, i wybór powinien dotyczyć jednego z nauczycieli klas III, dla którego nie było nowej klasy I.

W dniu 27 kwietnia 2016 r. dyrektor H. B. zorganizowała spotkanie z nauczycielkami klas I-III i poinformowała o tym, że zostały ustalone kryteria wyboru do zwolnienia. Następnie wręczyła powódce wypowiedzenie i stwierdziła, że po zastosowaniu tych kryteriów powódka otrzymała najmniej punktów. Od razu przedstawiła nowego wychowawcę klasy powódki – T. T.. Ze spotkania tego została sporządzona notatka służbowa.

Powódka poczuła się upokorzona. Z pisma otrzymanego przez powódkę (datowanego na 27 kwietnia 2016 r.) wynikało, że pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z dniem 31 sierpnia 2016 r. za wypowiedzeniem. Umowa zostaje rozwiązana w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.), a przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klas I w roku szkolnym 2016/2017. W piśmie nie zostały podane przyczyny uzasadniające wybór powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli zatrudnionych w szkole w klasach I-III. Powódka została poinformowana także o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Po spotkaniu z nauczycielkami, dyrektor H. B. poprosiła powódkę na rozmowę do swojego gabinetu wraz z wicedyrektorem M. L.. Powódka nie zgodziła się na obecność wicedyrektora. Podczas rozmowy dyrektor Szkoły nie wytłumaczyła powódce wprost, jakie były konkretne kryteria doboru powódki do rozwiązania z nią umowy o pracę. Po rozmowie dyrektor sporządziła notatkę służbową. Powódka poinformowała dyrektora Szkoły o swoim stanowisku co do braku przyczyn uzasadniających wybór jej do zwolnienia, gdyż ma wyróżniającą ocenę pracy.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie jednej z nauczycielek klas I-III stosunku pracy było bezsporną koniecznością z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów (klas I) w pozwanej Szkole. Skoro doszło do zmniejszenia liczby klas I, to należało dokonać zmniejszenia zatrudnienia wśród nauczycieli uczących w tych

klasach. Samo wypowiedzenie powódce umowy o pracę można uznać za uzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego, dyrektor pozwanej Szkoły nie przedstawiła natomiast przesłanek doboru powódki do zwolnienia ani w oświadczeniu o wypowiedzeniu, ani podczas spotkania z nauczycielami 27 kwietnia 2016 r., ani podczas osobistej rozmowy z powódką po tym spotkaniu. Powódka (podobnie jak i Sąd) o przyczynach doboru jej do zwolnienia i punktacji zastosowanej przez dyrektora pozwanej Szkoły dowiedziała się dopiero z przesłuchania dyrektora na rozprawie 15 marca 2017 r. Oceny tej nie zmienia fakt, że przed rozprawą 2 grudnia 2016 r. pełnomocnik strony pozwanej przedłożyła Sądowi nieopatrzone jakąkolwiek datą zestawienie kryteriów. Zestawienie to zawiera punktację, która bez przesłuchania dyrektora pozwanej Szkoły nie pozwala ustalić, dlaczego na jedenastu nauczycieli powódka została oceniona najniżej. Sąd uznał jednocześnie, że nie sposób twierdzić, aby powódka posiadała wyższe kwalifikacje niż pozostali nauczyciele (można zasadnie przyjąć, że posiadała niższe kwalifikacje niż pozostali: miała krótszy staż pracy w zakresie nauczanego przedmiotu, była nauczycielem kontraktowym, a nie mianowanym, nie miała statusu zawodowego nauczyciela dyplomowanego), co samo w sobie nie prowadziłoby do skutecznego zakwestionowania prawidłowości doboru powódki do zwolnienia.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że inna nauczycielka A. K. była zatrudniona tylko przez nieco dłuższy okres niż powódka. Powódka słusznie zakwestionowała sporządzenie w marcu 2016 r. oceny pracy tej nauczycielki, ponieważ miała być ona oceniana dopiero w kolejnym roku szkolnym, tymczasem doszło do wcześniejszej hospitacji i wpisania w zestawieniu, że nauczycielka ta ma także ocenę wyróżniającą.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę że dyrektor pozwanej Szkoły początkowo nie rozważała zatrudnienia powódki na stanowisku innym niż dotychczas zajmowane, mimo że powódka miała uprawnienia do zajmowania stanowiska w świetlicy szkolnej. Po upływie okresu, na który W. G. była zatrudniona na etacie nauczyciela świetlicy (od 1 września 2015 r. do 31 sierpnia 2016 r.) na zastępstwo na podstawie umowy o pracę na czas określony, dyrektor Szkoły już w okresie tworzenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 przewidziała dla niej kontynuowanie

zatrudnienia na czas nieokreślony i zaproponowała jej, a nie powódce, pracę na czas nieokreślony w następnym roku szkolnym, mimo że w tym samym okresie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, która była zatrudniona na czas nieokreślony. Ponadto dyrektor pozwanej Szkoły nie brała pod uwagę innych możliwości rozwiązania problemu zmniejszenia liczby klas, wiedząc, że T. T. była w tym okresie uprawniona do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pozwanej Szkoły o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była uzasadniona, lecz nie była zgodna z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie powódka nie dowiodła, że wybór jej do zwolnienia był dyskryminujący z uwagi na adoptowanie przez nią dwojga dzieci, które wymagają leczenia i rehabilitacji.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w procesie zwolnienia powódki zaistniały błędy formalne. Powódka słusznie podnosi, że przyczyny doboru do zwolnienia powinny zostać wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika natomiast, że powódka nie została zapoznana z przyczynami doboru jej do zwolnienia najpóźniej w chwili wręczenia jej wypowiedzenia.

Wyrok Sądu Rejonowego w O. zaskarżyła apelacją strona pozwana, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z 30 czerwca 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i nie podzielił dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej. W szczególności w sposób odmienny ocenił kwestię poinformowania powódki o kryteriach doboru pracownika do zwolnienia, których zastosowanie sprawiło, że to ona uzyskała najsłabszą pozycję.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie podaje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby

pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

W rozpoznawanej sprawie pozwana Szkoła wskazała jako przyczynę wypowiedzenia „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klas I w roku szkolnym 2016/2017”. Z ustalonego stanu faktycznego wynika ponadto, że powódka nie tylko brała udział w opracowaniu kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, lecz także podczas spotkania w dniu 27 kwietnia 2016 r. została poinformowana o tym, że dobór osoby nauczyciela do zwolnienia odbył się na podstawie tych kryteriów oraz że ona sama otrzymała najmniejszą liczbę punktów podczas oceny dokonanej przez dyrektora Szkoły.

Strona pozwana słusznie zwróciła uwagę w apelacji, że ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji, prowadząca do ustalenia, że kryteria te nie zostały powódce przedstawione, pozostaje w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki, skoro sama treść pozwu potwierdza, że były one powódce dobrze znane. Sąd drugiej instancji uznał, że dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę, strona pozwana odwołała się do znanych powódce kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia. Nie była zatem pozbawiona możliwości powoływania się przed sądem pracy na kryteria, które zastosowała, a konkretyzowanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego nie mogło być uznane za spóźnione.

Jak wynika z całokształtu materiału dowodowego, kryteria doboru do zwolnienia zostały opracowane przez zespół nauczycielek klas I-III, w tym przez powódkę (na piśmie, w którym wyliczono te kryteria, widnieje jej podpis), a następnie zatwierdzone przez dyrektora pozwanej Szkoły. Zdaniem Sądu, kryteria przyjęte przez pracodawcę stanowiły usprawiedliwione społecznie kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy i nie mogą być uznane za dyskryminujące określoną grupę pracowników czy też bezpośrednio samą powódkę. Wprawdzie pracodawca, składając powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, pominął umieszczenie w jego treści szczegółowej konkretyzacji przyczyny uzasadniającej taką decyzję (o wyborze powódki do zwolnienia), jednak zdaniem

Sądu wynikało to stąd, że powódka знаła je wcześniej i dlatego nie było potrzeby ich konkretyzowania. Także z zeznań powódki oraz jej argumentacji procesowej wynika, że wiedziała, na podstawie jakich kryteriów doszło do jej wytypowania, ponieważ zanim powołał się na nie w procesie pozwany pracodawca, powódka kwestionowała ich zastosowanie przez dyrektora pozwanej Szkoły. Składając zeznania powódka przyznała, że podczas spotkania 27 kwietnia 2016 r. dowiedziała się, że dyrektor Szkoły przyjęła kryteria opracowywane przy udziale powódki oraz jaki rezultat uzyskała w wyniku ich zastosowania.

Na marginesie Sąd Okręgowy zaznaczył, że bez znaczenia dla wyniku sprawy było, jaką klasę prowadziła powódka, gdyż dokonanie wyboru nauczyciela do zwolnienia jedynie z grupy nauczycieli nauki wczesnoszkolnej nauczających w klasach III stanowiłoby kryterium dowolne. Podobnie wybór ten powinien być przeprowadzony z wyłączeniem nauczycieli świetlicy, ponieważ tej grupy zawodowej nie dotyczyła redukcja zatrudnienia.

Powódka wniosła skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w O. z 30 czerwca 2017 r.

W skardze podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez uznanie, że pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę na czas nieokreślony, a treść jego oświadczenia odpowiada prawu, podczas gdy prawidłowa wykładnia wymienionych przepisów prowadzi do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia musi obejmować także kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Zdaniem skarżącej, nie ulega wątpliwości, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie zostały wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Delegowanie przygotowania owych kryteriów na pracowników placówki, bez ich późniejszego omówienia i uszczegółowienia, nie oznacza, że były one oczywiste ani że pracownik o nich wiedział. Skarżąca do końca nie wiedziała, na jakiej podstawie dokonana została ocena pracowników do zwolnienia i dlaczego otrzymała najmniejszą liczbę punktów. Co więcej, w trakcie procesu zwalniania pracowników pracodawca zmieniał, dodawał i usuwał różne kryteria doboru, jak np. innowacyjność i twórczość. W międzyczasie dopuścił do dodatkowej oceny innego

pracownika, aby otrzymał on więcej punktów niż skarżąca. Ponadto nie przygotował jasnych, czytelnych i sprawiedliwych zasad oceniania poszczególnych pracowników, a w trakcie przesłuchania nie potrafił wybronić przyjętej punktacji. Wszelkie zarzuty oraz nieprawidłowości wynikające z procedury wyłaniania najsłabszego pracownika pracodawca argumentował, że nie ma to znaczenia, gdyż powódka i tak otrzymałaby najmniejszą liczbę punktów.

Wskutek wydania zaskarżonego wyroku skarżąca poniosła szkodę w wysokości 8.450,79 zł. Sąd Rejonowy w O., uznając roszczenie powódki za uzasadnione, zasądził na jej rzecz odszkodowanie w tej wysokości. Zmiana wyroku przez Sąd Okręgowy w O. pozbawiła powódkę należnego jej odszkodowania.

Skarżąca argumentowała, że nie jest i nie było możliwe wzruszenie wyroku Sądu drugiej instancji w drodze innych środków prawnych, albowiem brak jest podstaw do złożenia skargi o wznowienie postępowania, a zaskarżone orzeczenie, zgodnie z art. 398² § 1 k.p.c., nie podlegało zaskarżeniu skargą kasacyjną.

Skarżąca wniosła o stwierdzenie, że wyrok Sądu Okręgowego w O. z 30 czerwca 2017 r. jest niezgodny z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w O. z 30 czerwca 2017 r. okazała się nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona.

1. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, wprowadzona do polskiego systemu prawa w 2005 r., jest instytucją bezpośrednio powiązaną z regulacją prawa materialnego zawartą w art. 417¹ § 2 k.c., dotyczącą odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa za szkodę spowodowaną wydaniem orzeczenia niezgodnego z prawem. Według art. 417 § 1 k.c., za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa. Przez „niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie”, przy uwzględnieniu art. 77 ust. 1

Konstytucji, rozumie się działanie sprzeczne z przepisami prawa, zgodnie z konstytucyjnym ujęciem jego źródeł. Innymi słowy, chodzi o każde obiektywnie sprzeczne z prawem działanie władzy publicznej. W odniesieniu jednak do prawomocnych orzeczeń sądowych (przede wszystkim wyroków) przyjęto w art. 417¹ § 2 k.c. inne, autonomiczne pojęcie bezprawności w postaci „orzeczenia niezgodnego z prawem”.

Wzgląd na specyfikę władzy sądowniczej, obdarzonej atrybutem niezawisłości sędziowskiej, sprzeciwia się przyjęciu, że każde obiektywnie niezgodne z prawem orzeczenie, niezależnie od stopnia tej niezgodności, stanowi działanie, które może być źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa. Działalność orzecznicza sądów wymaga bowiem zapewnienia sędziom pewnego zakresu władzy dyskrecjonalnej; ponadto polega ona na konieczności interpretacji i stosowania przepisów zawierających pojęcia nieostre i ocenne, co może prowadzić do przyjmowania różnych interpretacji przez sądy tych samych przepisów w podobnych stanach faktycznych. Z tych względów ustawodawca przyjął w stosunku do ogólnego przepisu zawartego w art. 417 § 1 k.c., regulującego odpowiedzialność odszkodowawczą za bezprawne działania władzy publicznej, odrębną regulację prawną, obecnie zawartą w art. 417¹ § 2 k.c. oraz powiązany z nim art. 424¹ k.p.c., dotyczącą odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa za szkodę wyrządzoną przez wydanie prawomocnego orzeczenia niezgodnego z prawem. Zgodnie z art. 417¹ § 2 k.c., jeżeli szkoda została wyrządzona przez wydanie prawomocnego orzeczenia, jej naprawienia można żądać po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu jego niezgodności z prawem, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej. Właściwym postępowaniem, które zapewnia stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku (uzyskanie właściwego prejudykatu warunkującego odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa), jest m.in. postępowanie ze skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 424¹ i nast. 1 k.p.c.).

Pojęcie orzeczenia „niezgodnego z prawem”, o którym mowa w art. 417¹ § 2 k.c., interpretowane w powiązaniu z art. 424¹ § 1 k.p.c., nie obejmuje każdego orzeczenia obiektywnie sprzecznego z prawem, lecz tylko takie, którego

niezgodność z prawem jest oczywista, rażąca i przybiera postać kwalifikowaną (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17; z 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z 4 listopada 2015 r., I BU 9/14, LEX nr 1944273). Tę kwalifikowaną postać niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia powinien wykazać skarżący, co nie jest nadmiernym wymaganiem formalnym, zważywszy że w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, zapoczątkowanym wniesieniem skargi, skarżącego musi reprezentować adwokat lub radca prawny (postępowanie to jest objęte tzw. przymusem adwokacko-radcowskim zgodnie z art. 87¹ k.p.c.). Orzeczeniem niezgodnym z prawem jest zatem orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa.

Przedstawiona wykładnia „bezprawia judykacyjnego” została uznana za zgodną z art. 77 ust. 1 Konstytucji w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 września 2012 r., SK 4/11 (OTK-A 2012 nr 8, poz. 97). Z tych względów badanie zasadności skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia polega na ocenie, czy sąd dopuścił się wadliwej wykładni bądź błędnego zastosowania wskazanych w podstawach skargi przepisów w stopniu kwalifikowanym w wyżej opisanym znaczeniu. Tego rodzaju sytuacja nie zachodzi wówczas, gdy sąd wybiera jeden z możliwych wariantów interpretacji przepisów, które stosuje w sprawie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; z 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35). Podstawą skargi nie mogą być jednak zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 424⁴ k.p.c.), co eliminuje z merytorycznego rozpoznania te skargi, w których prezentowane są twierdzenia skarżącego co do odmiennego stanu faktycznego od ustalonego w zaskarżonym prawomocnym wyroku.

W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z zastosowaniem przez Sąd Okręgowy w O. (w wyroku z 30 czerwca 2017 r.) takiej interpretacji przepisów prawa materialnego, którą trudno uznać za oczywiste i rażące naruszenie przepisów powołanych w skardze na bezprawność, a w każdym razie skarżącej nie

udało się takiego kwalifikowanego naruszenia wykazać. Z tej przyczyny skarga została oddalona w związku z brakiem podstaw do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem w przedstawionym rozumieniu (art. 424¹¹ § 1 k.p.c.).

Sąd Najwyższy, orzekając jednoosobowo, uznał, że są spełnione przesłanki z art. 424¹ § 1 k.p.c. i dlatego przyjął skargę do rozpoznania. Przyjęcie do rozpoznania skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia nie oznacza jednak, że jest ona uzasadniona a zaskarżony nią wyrok narusza prawo w sposób kwalifikowany. Należy wyraźnie podkreślić, że zarzuty naruszenia prawa, które mogłyby usprawiedliwiać (uzasadniać) skargę kasacyjną, nie muszą usprawiedliwiać (uzasadniać) skargi na bezprawność. Obydwa te nadzwyczajne środki zaskarżenia prawomocnych wyroków, mimo że komplementarne, nie realizują tych samych celów.

Po tych wstępnych uwagach można przejść do rozważenia poszczególnych elementów konstrukcyjnych skargi, w tym przede wszystkim jej podstaw.

2. W skardze powódka podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę na czas nieokreślony, a treść jego oświadczenia odpowiada prawu, podczas gdy prawidłowa wykładnia wymienionych przepisów prowadzi do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia musi obejmować także kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwana Szkoła wskazała „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klas I w roku szkolnym 2016/2017”. Przyczyna ta okazała się rzeczywista, została również wystarczająco precyzyjnie opisana przez pracodawcę. Istotny problem faktyczny i prawny, z którym musiał się zmierzyć Sąd Okręgowy, wiązał się z tym, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie wskazał przyjętych kryteriów doboru pracowników od zwolnienia i nie opisał procedury zastosowania tych kryteriów. Mimo tej wady oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., ponieważ z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka знаła kryteria

zastosowane przez pracodawcę i wiedziała również, dlaczego została oceniona według tych kryteriów „słabiej” od innych nauczycielek (nie oznacza to, rzecz jasna, że powódka była „gorszą” nauczycielką, a jedynie, że zastosowane kryteria przemawiały w tych konkretnych okolicznościach faktycznych na jej niekorzyść). Sąd Okręgowy przyjął bowiem – na podstawie przeprowadzonych dowodów i ich oceny – że powódka nie tylko brała udział w opracowaniu kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, lecz także podczas spotkania wszystkich nauczycielek nauczania początkowego (wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej), które miało miejsce 27 kwietnia 2016 r., została poinformowana o tym, że dobór osoby nauczyciela do zwolnienia odbył się na podstawie tych kryteriów oraz że właśnie powódka otrzymała najmniejszą liczbę punktów podczas oceny dokonanej przez dyrektora Szkoły.

Należy przypomnieć, jakie kryteria doboru do zwolnienia zostały wypracowane przez wszystkie zainteresowane nauczycielki. Były to: 1) forma zatrudnienia (w pierwszej kolejności powinni być zwalniani nauczyciele posiadający umowę o pracę na czas określony, później nauczyciele z umową na czas nieokreślony, a na końcu nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania), 2) kwalifikacje dające uprawnienia do wykonywania określonej pracy, 3) staż pracy w nauczaniu przedmiotu, 4) stopień awansu zawodowego (im niższy stopień awansu, tym wcześniejsze zwolnienie), 5) aktualna ocena pracy nauczyciela, a przy jej braku ocena dorobku zawodowego, 6) ukończone formy doskonalenia zawodowego i ich hierarchia (studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, kursy doskonalące), 7) posiadanie praw emerytalnych, 8) dyscyplina pracy i bieżąca postawa nauczyciela (np. absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji w szkole, zaangażowanie itp.), 9) sytuacja materialno-rodzinna konkretnego nauczyciela.

Ostatecznie z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że żadna z nauczycielek nie miała uprawnień emerytalnych (uprawnienie jednej z nich w 2016 r. do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych nie jest równoznaczne z prawem do emerytury), wszystkie przestrzegały dyscypliny pracy, wprowadzały innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowały inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego. Wszystkie miały uprawnienia do wykonywania pracy jako

nauczyciele wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej. Dyrektor Szkoły zeznała, że nie stosowała ostatecznie kryterium sytuacji materialno-rodzinnej konkretnego nauczyciela, ponieważ nie chciała ujawniać publicznie różnych problemów życiowych, materialnych, rodzinnych poszczególnych osób. Wynika z tego, że kryteriami różnicującymi poszczególne nauczycielki były przede wszystkim: forma zatrudnienia (w przypadku powódki umowa o pracę na czas nieokreślony, w opozycji do większości nauczycielek zatrudnionych na podstawie mianowania); staż pracy w nauczaniu przedmiotu (w przypadku powódki jeden z najkrótszych), stopień awansu zawodowego (w przypadku powódki nauczyciela kontraktowego, w opozycji do większości nauczycielek legitymujących się stopniem nauczyciela dyplomowanego lub nauczyciela mianowanego); wreszcie ukończone formy doskonalenia zawodowego (powódka miała ich mniej niż A. K. najbliższa jej pozycją nauczyciela kontraktowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę).

Sąd Rejonowy uznał, że nie sposób twierdzić, aby powódka posiadała wyższe kwalifikacje niż pozostali nauczyciele (można nawet zasadnie przyjąć, że posiadała niższe kwalifikacje niż pozostali: miała krótszy staż pracy w zakresie nauczanego przedmiotu, była nauczycielem kontraktowym, a nie mianowanym, nie miała statusu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego), co samo w sobie nie prowadziłoby do skutecznego zakwestionowania prawidłowości doboru powódki do zwolnienia. Problemem natomiast było nieujawnienie w treści wypowiedzenia przyjętych kryteriów wyboru oraz zastosowania ich do konkretnej osoby.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka знаła kryteria oceny i wiedziała, w jaki sposób zostały zastosowane przez dyrektora Szkoły. To ustalenie jest wiążące w postępowaniu zainicjowanym skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku. I to ustalenie stało się ostatecznie przyczyną oddalenia skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku.

3. W orzecznictwie przyjmuje się, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a mianowicie konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak

określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby zajęć lub liczby oddziałów szkolnych. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy, które prowadzą do zmniejszenia stanu zatrudnienia, przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy – jako przyczyny wypowiedzenia – tych zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy ich istnienia nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z 2 marca 2016 r., III PK 76/15, LEX nr 2019617; z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z 2 czerwca 2017 r., III PK 114/16, LEX nr 2329445).

Od wyroku z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie konsekwentnie prezentuje stanowisko, że z tego obowiązku

pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (por. wyroki z 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia – co do zasady – muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). W wyroku z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179), Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach (kryteriach) wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie można przyjąć, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

Pozwana Szkoła, składając powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jako przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy podała „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klasy I w roku szkolnym 2016/2017”, nie wskazując

jednocześnie kryteriów doboru do zwolnienia, które zadecydowały o wyborze powódki. Według ustaleń Sądu Okręgowego, powódka знаła jednak kryteria doboru do zwolnienia (sama je współtworzyła) oraz została poinformowana przez dyrektora Szkoły o sposobie zastosowania tych kryteriów w odniesieniu do niej, w tym o zastosowanej przez dyrektora Szkoły punktacji, która doprowadziła do oceny, że to właśnie ona spełnia oczekiwania pracodawcy w najmniejszym stopniu.

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan rodzinny i obowiązek

utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy ich niepełnosprawność, z drugiej zaś strony posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (por. Ł. Pisarczyk [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego: z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273; z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214).

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego kryteria zastosowane przez dyrektora pozwanej Szkoły mieściły się w katalogu powszechnie akceptowanym w orzecznictwie i doktrynie. Kryterium sytuacji materialno-rodzinnej nauczyciela nie zostało przez dyrektora Szkoły zastosowane. Gdyby było zastosowane, być może zostałaby wzięta pod uwagę szczególna sytuacja rodzinna powódki, która przysposobiła dwoje niepełnosprawnych dzieci, wymagających szczególnej opieki, leczenia i rehabilitacji. Taka postawa (życiowy wybór) powódki zasługuje na najwyższe uznanie i szacunek, jednak z powodu nieuwzględnienia tej okoliczności przez dyrektora Szkoły (jako kryterium decydującego o wyborze do zwolnienia) nie sposób uznać, że orzeczenie Sądu Okręgowego jest szczególnie rażąco wadliwe. W skardze nie powołano się jednocześnie na naruszenie art. 8 k.p., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu ocenę zaskarżonego wyroku w kontekście klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego.

4. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia jest nadzwyczajnym środkiem prawnym, który – w razie jej uwzględnienia – może stanowić podstawę wystąpienia z powództwem przeciwko Skarbowi Państwa o naprawienie szkody wyrządzonej orzeczeniem (art. 417¹ § 2 k.c.). Jej uwzględnienie nie prowadzi do zmiany (uchylenia) prawomocnego orzeczenia, lecz jedynie do stwierdzenia jego niezgodności z prawem (art. 424¹¹ § 2 k.p.c.),

umożliwiając stronie wystąpienie przeciwko Skarbowi Państwa z żądaniem naprawienia szkody. Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie wielokrotnie wypowiadał się na temat przesłanek uwzględnienia skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, podkreślając nadzwyczajny charakter tego środka. W wyroku z 13 grudnia 2005 r., (II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323) Sąd Najwyższy stwierdził, że niezgodne z prawem w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c. jest orzeczenie krzywdzące stronę przez rozstrzygnięcie sprzeczne z jednoznacznie rozumianym przepisem prawa, regulującym określone uprawnienie lub obowiązek. W wyroku Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., (II BP 6/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42) przyjęto, że skarga może być uwzględniona tylko wówczas, gdy naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany, elementarny. Z tego względu skarga nie może być traktowana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku sądu. Niezgodność orzeczenia z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. może wynikać tylko z oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17). Dlatego skargę uzasadnia tylko dokonanie przez sąd wykładni prawa oczywiście sprzecznej z treścią przepisu, nieuwzględniającej innych regulacji prawnych, naruszającej zasady utrwalone w orzecznictwie, bez ustosunkowania się do prawnej argumentacji strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 127). Za niezgodne z prawem mogą więc być uznane orzeczenia sądowe zawierające rozstrzygnięcia wyraźnie sprzeczne z przepisami prawa, których interpretacja, zastosowanie lub niezastosowanie nie powinny sprawiać istotnych trudności na gruncie powszechnie obowiązujących zasad wykładni lub stosowania prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2006 r., I BP 10/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 274) lub orzeczenia oczywiście sprzeczne z obowiązującymi standardami orzekania, które zostały wydane po dokonaniu oczywiście błędnej wykładni lub wadliwego zastosowania prawa, co można stwierdzić „na pierwszy rzut oka”, bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 grudnia 2006 r., I BP 13/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 5, s. 253, z 9 lipca 2008 r., I BP 1/08, LEX nr

1214321; z 12 listopada 2008 r., I BP 8/08, LEX nr 784209; z 2 lipca 2009 r., II BP 27/08, LEX nr 532129; z 20 stycznia 2011 r., I BP 4/10, LEX nr 785671; z 4 grudnia 2013 r., II BP 6/13, LEX nr 1418805; z 23 września 2014 r., II BP 18/13, LEX nr 1537556; z 4 grudnia 2014 r., I BP 5/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 5, s. 255-256; z 30 maja 2017 r., I BP 3/17, LEX nr 2331708).

Jak wynika z przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego, orzeczenie niezgodne z prawem – w rozumieniu art. 424¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 417¹ § 2 k.c. – to takie orzeczenie, które jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i nie podlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo zostało wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej. Innymi słowy, mimo braku wyraźnych podstaw normatywnych, niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności. Takiej kwalifikacji nie można odnieść do zaskarżonego w rozpoznawanej sprawie wyroku Sądu Okręgowego w O. z 30 czerwca 2017 r.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.