



Sygn. akt I PK 154/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko Zespołowi Szkolno - Przedszkolnemu w L.

o uznanie za niezgodne z prawem ograniczenia zatrudnienia,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 21 listopada 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 12 stycznia 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka A. W. pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w L., wniosła o uznanie za bezskuteczne ograniczenia jej zatrudnienia do 10/18 etatu, dokonanego pismem dyrektora szkoły z dnia 8 maja 2015 r. na rok szkolny 2015/2016.

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P (...), Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. uznał za nieskuteczne ograniczenie zatrudnienia A. W. dokonane na mocy porozumienia z dnia 15 maja 2015 r. (pkt 1), a w pozostałych dwóch punktach rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd ustalił, że powódka w dniu 31 lipca 1986 r. ukończyła Uniwersytet (...) w (...) na Wydziale Filologicznym w zakresie filologii polskiej specjalność nauczycielska. Od 29 sierpnia 1986 r. A. W. podjęła pracę w Szkole Podstawowej w L. na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Na podstawie przeniesienia, od dnia 1 września 1990 r. powódka zajmowała stanowisko nauczyciela języka polskiego w Szkole Podstawowej w L., a od 1 września 1999 r. - stanowisko nauczyciela języka polskiego w Gimnazjum w L. 6 października 2000 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Aktem z dnia 1 marca 2003 r. powódka otrzymała stopień nauczyciela dyplomowanego. W 2011 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania „(...)” w (...) Wyższej Szkole (...).

W roku szkolnym 2014/2015 powódka była zatrudniona w wymiarze 18/18 etatu, na co składało się 14 godzin języka polskiego i 6 godzin zajęć na świetlicy.

W roku szkolnym 2015/2016 w gimnazjum wchodzącym w skład Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w L. funkcjonowało 5 oddziałów, a w szkole podstawowej wchodzącej w skład tego Zespołu funkcjonowało 8 oddziałów.

Na posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu 29 kwietnia 2015 r. został przedstawiony arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 i projekt przydziału godzin poszczególnym nauczycielom. Dokonując przydziału godzin dyrektor odniosła się do liczby godzin przydzielonych przez organ prowadzący oraz wskazała kryteria doboru, którymi kierowała się przy ograniczeniu nauczycielom wymiaru zatrudnienia. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016 łącznie

dla gimnazjum i szkoły podstawowej przewidziano 40 godzin języka polskiego, 8 godzin zajęć z wychowawcą, 19 godzin zajęć indywidualnych oraz 9 godzin zajęć na świetlicy. W tym roku szkolnym powódce w skali jednego tygodnia przydzielono 10 godzin języka polskiego. Pozostałe godziny z języka polskiego zostały przydzielone: J. C.: język polski - 17 godzin, zajęcia z wychowawcą - 1 godzina (wymiar 18/18), M. M.: język polski - 4 godziny, zajęcia z rewalidacji - 2 godziny, z logopedii - 5 godzin, zajęcia indywidualne - 6 godzin (wymiar 17/18), O. M. (dyrektor): język polski - 5 godzin (wymiar 5/5), P. M.: język polski - 4 godziny, opieka nad dzieckiem - 5 godzin (wymiar 9/18).

Pismem doręczonym w dniu 8 maja 2015 r. pozwany, na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zaproponował powódce ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 10/18 godzin zajęć tygodniowo, uzasadniając to brakiem możliwości uzupełnienia godzin dla zapewnienia pracy w pełnym wymiarze. Jednocześnie pozwany wskazał, że oświadczenie o wyrażeniu zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia powinno być złożone w formie pisemnej, w terminie 7 dni od otrzymania dokumentu. Brak oświadczenia był traktowany jako brak zgody i skutkowało zastosowaniem art. 20 Karty Nauczyciela.

W dniu 15 maja 2015 r. powódka złożyła oświadczenie, że wyraża zgodę na zaproponowane warunki w zakresie ograniczenia zatrudnienia do wymiaru 10/18 i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Jednocześnie powódka poinformowała dyrektora, że pismo w sprawie ograniczenia jej wymiaru zatrudnienia narusza art. 20 i 22 Karty Nauczyciela oraz art. 42 k.p., jak również narusza zasady współżycia społecznego oraz zapowiedziała odwołanie się do Sądu.

W pozwanym Zespole obowiązywały następujące kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia: forma zatrudnienia, staż pracy ogółem, także staż pracy w danej placówce, ocena pracy, zaangażowanie, osiągnięcia, kwalifikacje, dodatkowe uprawnienia, stopień awansu zawodowego, dyscyplina pracy, sytuacja materialna. W tym kontekście Sąd Rejonowy szczegółowo porównał nauczycieli języka polskiego i stwierdził, że pozwany nieprawidłowo zadysponował godzinami języka polskiego i dokonując przydziału godzin poszczególnym polonistom nie uwzględnił ustalonych kryteriów. P. M. była zatrudniona na podstawie umowy o

pracę – była nauczycielem kontraktowym, co do którego Karta Nauczyciela nie wymaga, aby pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Strona pozwana nie wyjaśniła, z jakich przyczyn, pomimo braku godzin dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, nie zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem kontraktowym lub co najmniej na wypowiedzenie mu warunków pracy do pensum niższego niż 9/18 (wypowiedziano warunki pracy do pensum 9/18). Dodatkowo od 1 września 2015 r. Zdaniem Sądu nieprawidłowe było powierzenie P. M. 4 godzin języka polskiego kosztem powódki. Sąd pierwszej instancji – uwzględniając przyjęte w Zespole kryteria – stwierdził ponadto, że pozwany nieprawidłowo przydzielił M. M. 4 godziny języka polskiego, które powinien był przyznać powódce. M. M. ma niższy staż w pozwanym Zespole i jest nauczycielem o krótszym doświadczeniu zawodowym.

Sąd Rejonowy – odnosząc się do ograniczenia godzin pracy świetlicy, która formalnie uległa zmniejszeniu z 21 godzin w roku szkolnym 2014/2015 do 9 godzin w roku szkolnym 2015/2016 – uwzględnił twierdzenia powódki, że świetlica była faktycznie otwarta około 30 godzin tygodniowo, gdyż około 17 godzin świetlicy było finansowane z tzw. grantów wójta. Według Sądu z punktu widzenia pracownika - nauczyciela nie jest istotny sposób finansowania godzin, jakimi dysponuje szkoła. Pozwana wskazała, że 9 godzin przydzielono T. S.; nie wykazano natomiast, którym nauczycielom przydzielono opiekę na świetlicy oraz dlaczego pominięto przy tym powódkę.

W konkluzji Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie wykazał, aby na dzień 15 maja 2015 r. były spełnione przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Tym samym oświadczenia stron złożone w datowanym na ten dzień porozumieniu były sprzeczne z prawem w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą jest nieważna.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 12 stycznia 2017 r., sygn. akt IV Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.: w pkt 1. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w C. w punkcie 1. i 2. i oddalił powództwo; w pkt 2. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 3. i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa

procesowego przed sądem pierwszej instancji; w pkt 3. nie obciążył powódki kosztami procesu przed sądem drugiej instancji.

Sąd uznał, że ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść przepisów art. 20 ust. 1 i 22 Karty Nauczyciela, uzasadniały oddalenie powództwa A. W. jako bezzasadnego. Według Sądu drugiej instancji do ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki A. W. w Zespole Szkolno - Przedszkolnym w L. doszło na skutek propozycji złożonej powódce przez pozwanego w dniu 8 maja 2015 r., którą to propozycję powódka dobrowolnie zaakceptowała w dniu 15 maja 2015 r. Taka sytuacja powoduje, że brak jest jakichkolwiek podstaw do badania, czy dobór powódki do zaproponowania jej ograniczenia wymiaru zatrudnienia był prawidłowy. Badanie powyższej kwestii możliwe jest jedynie w sytuacji, gdy pracodawca modyfikuje stosunek zatrudnienia w drodze jednostronnej czynności prawnej (np. wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub wypowiedzenia umowy o pracę), a nie gdy strony stosunek ten modyfikują w drodze swego rodzaju porozumienia - propozycji pracodawcy i oświadczenia pracownika o jej przyjęciu.

Według Sądu Okręgowego w sprawie zachodzą dwie spośród przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W skali całego Zespołu Szkolno - Przedszkolnego doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów z 17 w roku szkolnym 2014/2015 do 15 według stanu na dzień 30 kwietnia 2015 r. lub – 16, według stanu na dzień 31 sierpnia 2015 r. Po drugie niewątpliwie doszło u pozwanego do redukcji godzin języka polskiego z 45 szkolnym 2014/2015 do 40 w roku szkolnym 2015/2016, co uniemożliwiało zatrudnianie wszystkich polonistów w pełnym wymiarze czasu pracy. Przy zatrudnieniu w Zespole pięciu polonistów oraz uwzględnieniu, że O.M. sprawowała funkcję dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego i potrzebowała jedynie 5 godzin języka polskiego, aby każdemu z tych nauczycieli zapewnić pełne pensum (18/18), potrzebne byłoby aż 77 godzin języka polskiego, a taką ich liczbą pozwany nie dysponował. W takiej sytuacji zachodziły przesłanki umożliwiające pozwanemu zwrócić się do któregoś z polonistów (lub kilku z nich) z propozycją zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Kwestia skierowania tej propozycji konkretnie do powódki pozostaje poza kontrolą Sądu.

W ocenie Sądu drugiej instancji oświadczenie woli powódki z dnia 15 maja 2015 r. o wyrażeniu zgody na propozycję redukcji wymiaru zatrudnienia nie było obciążone wadami, o których mowa w art. 82, 84 i 87 k.c. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby w dniu 15 maja 2015 r. A. W. znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Brak jest również jakichkolwiek przesłanek do przyjęcia, że składając oświadczenie o przyjęciu propozycji ograniczenia zatrudnienia powódka pozostawała w błędzie co do treści tej czynności prawnej, albo żeby dyrektorka pozwanego w jakikolwiek bezprawny sposób usiłowała wpłynąć na decyzję powódki o przyjęciu lub odmowie przyjęcia propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia. Jeśli nawet A. W. została uprzedzona przez dyrektorkę szkoły, że jeżeli nie przyjmie propozycji ograniczenia etatu, to jej wymiar zatrudnienia zostanie ograniczony w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy, to i tak nie można tego traktować jako groźby bezprawnej, a tylko tego rodzaju groźba umożliwiłaby uchylenie się przez powódkę od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Możliwość ograniczenia nauczycielowi wymiaru zatrudnienia, czy też wypowiedzenia stosunku pracy wprost przewidują przepisy Karty Nauczyciela, stąd też uprzedzenie go o tej możliwości przez pracodawcę, nie nosi znamion bezprawności.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w roku szkolnym 2015/2016 zaszły w pozwanym Zespole Szkolno - Przedszkolnym w L. takie zmiany organizacyjne oraz takie zmiany planu nauczania, które umożliwiały złożenie powódce propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia, a jej oświadczenie o przyjęciu tej propozycji nie było dotknięte wadami, które czyniłyby je nieważnym lub umożliwiały uchylenie się od jego skutków.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze, opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie:

- art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że oświadczenie woli powódki z 15 maja 2015 r., wyrażające zgodę na ograniczenie jej zatrudnienia do 10/18 etatu, było jednoznaczne i niewywołane istniejącymi okolicznościami, podczas gdy w oświadczeniu tym powódka

zaznaczyła, że zgadza się na ograniczenie zatrudnienia tylko z tego powodu, by nie doprowadzić do rozwiązania jej umowy o pracę, a więc było oświadczeniem niejednoznacznym, złożonym wyłącznie pod przymusem i groźbą rozwiązania umowy o pracę;

- art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez błędną wykładnię i uznanie, iż: dokonanie wyboru nauczyciela mianowanego do ograniczenia mu zatrudnienia nie podlega kontroli sądu z uwagi na zgodę nauczyciela (porozumienie stron), mimo, iż takie stanowisko nie wynika z treści zastosowanych przez Sąd przepisów, jest odosobnioną, nie znajdującą poparcia w orzecznictwie, błędną wykładnią w/w przepisów i jest niezgodne z zasadą równości stron wobec prawa wynikającą z art. 32 ust. 1 i 45 ust. 1 Konstytucji RP, skutkiem niewyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia przez nauczyciela mianowanego jest niezmiennosc jego zatrudnienia lub możliwość wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy przez pracodawcę, podczas gdy w rzeczywistości brak zgody nauczyciela mianowanego na ograniczenie zatrudnienia oznacza obligatoryjne zastosowanie art. 20 Karty Nauczyciela, a więc rozwiązanie z nim umowy o pracę, konieczne jest pominięcie kryteriów doboru powódki do ograniczenia zatrudnienia, sformułowanych na radzie pedagogicznej w kwietniu 2013 r., powtórzonych na radzie pedagogicznej z 29 kwietnia 2015 r. u pozwanego, podczas gdy kryteria te będąc wewnętrznym prawem obowiązującym u pozwanego, były głównym czynnikiem oceny doboru powódki do ograniczenia zatrudnienia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. w całości i uznanie za nieskuteczne ograniczenia zatrudnienia powódki dokonane na mocy porozumienia z dnia 15 maja 2015 r. (art. 398¹⁶ k.p.c.); ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego i wywołanego niniejszą skargą; ewentualnie - pozostawienie Sądowi, któremu sprawa zostanie przekazana, rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów

postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania powinien pracować w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela). Odstępstwa od tego ustawowego wymagania przewiduje art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, pracodawca może zaproponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zajęć, a w razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, może dokonać na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z końcem roku szkolnego, z podaniem informacji o możliwości przejścia w stan nieczynny.

Institucja stanu nieczynnego nie jest tożsama z rozwiązaniem stosunku pracy, który ulega jedynie „zawieszeniu” na okres do sześciu miesięcy. W tym okresie nauczyciel zachowuje pierwszeństwo zatrudnienia, jeśli w szkole pojawi się możliwość zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć. Po upływie tego okresu, stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa.

Powyższe prowadzi do konkluzji, że odmowa przyjęcia propozycji zmniejszenia wymiaru zajęć, co do zasady, nie implikuje rozwiązania stosunku pracy, jednak z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że niniejszej sprawie sytuacja była odmienna. Dyrektor szkoły uprzedził powódkę o możliwości wypowiedzenia stosunku pracy w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków.

W razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. ze względu na szczególny i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) uregulowany tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 216/13, LEX nr 1475165). Z tego

względu nieprawidłowo zasugerowano w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku możliwość zastosowania wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.

W tym kontekście należy uznać, że powódka działała pod wpływem niepewności i obawy przed utratą pracy oraz źródła utrzymania. Odpowiedź powódki - nauczyciela mianowanego - na propozycję dyrektora szkoły, iż wyraża zgodę na zaproponowane warunki w zakresie ograniczenia zatrudnienia do wymiaru 10/18 i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, powinna być oceniana wraz z jej pismem z dnia 15 czerwca 2015 r., w którym stwierdziła, że pismo dyrektora w sprawie ograniczenia wymiaru zatrudnienia narusza art. 20 i 22 Karty Nauczyciela oraz art. 42 k.p., jak również narusza zasady współżycia społecznego; zapowiadając wniesienie odwołania do Sądu, co faktycznie niezwłocznie nastąpiło.

Wystąpienie z propozycją zmiany treści nauczycielskiego stosunku pracy za porozumieniem stron stanowi w istocie ofertę zgodnej zmiany warunków pracy lub płacy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 91c ust. 1. Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego - art. 66 i nast. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 211). Oznacza to, że pracownik może przyjąć ofertę pracodawcy pragnącego zmienić treść umowy o pracę w określonym terminie przez zwykłe wyrażenie na to zgody. Istotne jest przy tym, że zgoda pracownika powinna być uzewnętrzniona w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości.

W ocenie Sądu Najwyższego działania powódki porównać można do wyrażenia zgody na zawarcie porozumienia z zastrzeżeniem warunku w postaci sądowej weryfikacji wystąpienia wszystkich przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W myśl bowiem art. 89 k.c. (w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 300 k.p.) z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). Jeśli warunek się spełni (Sąd uzna działania szkoły za zgodne z prawem), porozumienie określone w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela powoduje ograniczenie wymiaru zajęć nauczyciela i proporcjonalne obniżenie

wynagrodzenia. W przeciwnym wypadku - jeżeli doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć, nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeżeli wykaże gotowość do pracy w tym okresie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 111). Z powyższego wynika, że czynność naruszająca wskazane wymagania może być uznana za nieskuteczną jako sprzeczna z ustawą na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 286/13, OSNP 2016 nr 1, poz. 7).

W przypadku, gdy danego przedmiotu uczy kilku nauczycieli i dyrektor wypowiada stosunek pracy jednemu z nich, wówczas kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku podlegają ocenie sądu rozpoznającego sprawę po wniesieniu przez nauczyciela odwołania (pozwu). Kryteria te powinny być dla nauczycieli obiektywne i jasne; nie mogą być dowolne i dyskryminacyjne.

Zdaniem Sądu Najwyższego brak możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego i przyjęcie zaproponowanych niekorzystnych warunków zatrudnienia w obawie o możliwość utraty pracy i środków utrzymania, nie może pozbawiać nauczyciela mianowanego prawa do sądowego ustalenia, czy zostały w stosunku do tego nauczyciela spełnione warunki określone w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Mogłoby to bowiem zostać ocenione również jako naruszenie prawa do Sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). „Prawo do sądu” jako jedno z konstytucyjnych praw powinno być rozumiane jako możliwość zwrócenia się w istotnej sprawie do sądu z roszczeniem ustalenia statusu prawnego danej osoby lub stosunku prawnego, a zwłaszcza w sytuacjach odczuwanych przez nią niejasności, niepewności w aspekcie obawy wystąpienia naruszenia prawa.

Rekapitulując - nauczyciel, który mając uzasadnioną obawę utraty zatrudnienia, wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w trybie art. 22 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela w drodze porozumienia, ale równocześnie kwestionował wystąpienie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zachowuje uprawnienie do sądowej merytorycznej oceny działań pracodawcy na podstawie

tych przepisów, łącznie z weryfikacją kryteriów wytypowania nauczyciela do ograniczenia wymiaru zajęć.

Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 85/15 (LEX nr 2023931) wyrażono pogląd, że przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a ściślej sytuacja dla której jest przewidziany, może być punktem wyjścia w ocenie zgody nauczyciela na zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 tej ustawy, jako wyjątek od reguły pełnego pensum, jednak przede wszystkim wtedy, gdy sam nauczyciel podważa zgodność z prawem zgody na ograniczenie zatrudnienia.

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 nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2006 r., III PK 57/2006, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 272).

Zdaniem Sądu Najwyższego w postępowaniu sądowym należy także zweryfikować prawidłowość kryteriów doboru nauczyciela do zaproponowania mu obniżenia wymiaru zajęć w sytuacji, gdy został on przez dyrektora szkoły uprzedzony o możliwości rozwiązania stosunku pracy. Sąd drugiej instancji, w sposób niezgodny z przedstawioną wyżej wykładnią, nie dokonał analizy tych kryteriów, uznając ją za irrelevantną dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.