



Sygn. akt I PK 329/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Zespołowi Szkół w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2015 r.,

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

z dnia 26 czerwca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ż. wyrokiem z dnia 6 lutego 2014 r. przywrócił powoda A. M. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w P. na stanowisku nauczyciela mianowanego, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, orzekając jednocześnie o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny.

Powód A. M., legitymując się tytułem magistra geografii ze specjalnością nauczycielską, uzyskanym po odbyciu studiów dziennych na WSP w K., jak również dyplomem ukończenia kursu kwalifikacyjnego z zakresu języka angielskiego (uprawniającym do nauczania tego przedmiotu w gimnazjum), podjął w dniu 1 września 2001 r. pracę w gimnazjum w P. na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. W dniu 20 lipca 2004 r. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, po czym z dniem 1 września 2004 r. został mianowany nauczycielem Gimnazjum w P. Z dniem 1 września 2008 r., po połączeniu Szkoły Podstawowej w P. i Gimnazjum w P. w Zespół Szkół w P., powód stał się zaś nauczycielem mianowanym w tym Zespole Szkół. W trakcie pracy w pozwanym Zespole Szkół nauczał języka angielskiego i geografii wyłącznie w klasach I - III gimnazjum i jedynie okazjonalnie, w miarę potrzeb, zastępował innych nauczycieli w trakcie lekcji w klasach IV - VI szkoły podstawowej, wchodzącej w skład Zespołu Szkół.

Z początkiem marca 2013 r., po wydaniu przez Sąd Okręgowy w B. wyroku w sprawie VI Pa .../13, mocą którego została oddalona apelacja pozwanego od wyroku Sądu Pracy w Ż. z dnia 29 października 2012 r., przywracającego powoda do pracy w pozwanym Zespole Szkół w P., powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy i został do tej pracy dopuszczony, przy czym pracodawca wyznaczył mu stanowisko pracy w świetlicy szkolnej, nie dopuszczając go do nauczania języka angielskiego i geografii. Oznaczało to, że zarówno ocena pracy powoda odnosząca się do wymienionych przedmiotów, jak i opinie uczniów na temat jego pracy, mogły dotyczyć okresu sprzed poprzedniego zwolnienia powoda, a więc faktycznie sprzed końca czerwca 2011 r.

W dniu 26 kwietnia 2013 r. dyrektor pozwanego wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wręczenie powodowi tego oświadczenia nastąpiło bez przeprowadzenia konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia.

Mając na uwadze wyżej poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. M. o przywrócenie go do pracy w pozwanym Zespole Szkół w P. w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany pracodawca nie wykonał, spoczywającego na nim z mocy art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, obowiązku zawiadomienia reprezentującej powoda organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia mu stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W dniu 25 marca 2013 r. dyrektor pozwanego zwrócił się wprawdzie do NSZZ Solidarność i ZNP Oddziału w Ł. z pismami zawierającymi pytanie, czy cztery wymienione w tych pismach osoby (w tym powód) „podlegają ochronie związku zawodowego”, na które od NSZZ Solidarność otrzymał odpowiedź, że osoby te nie są członkami tego związku zawodowego ani też nie podlegają ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, natomiast Prezes Zarządu Oddziału ZNP w piśmie z dnia 8 kwietnia 2013 r. odpowiedziała mu, że żadna ze wskazanych osób nie podlega szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże po otrzymaniu tych odpowiedzi dyrektor pozwanego nie zwrócił się ponownie do ZNP z pytaniem, czy powód (lub którakolwiek z osób wymienionych w piśmie z dnia 25 marca 2013 r.) jest członkiem ZNP lub zwrócił się do tego związku o reprezentowanie jego praw. Ponadto, pozwany w dniu 18 kwietnia 2013 r. otrzymał skierowane do GZEASiP pismo ZNP informujące o przyjęciu nowych członków tego związku, wśród których był także powód, a zatem jeszcze przed wręceniem powodowi wypowiedzenia dysponował wiedzą, która pozwalała mu na przeprowadzenie prawidłowej konsultacji związkowej, nawet jeśli z pisma Prezesa Zarządu Oddziału ZNP z dnia 8 kwietnia 2013 r. bezpodstawnie wyprowadził wniosek, że powód nie należy do związku zawodowego.

Sąd Rejonowy zauważył również, że poza pogwałceniem obowiązku konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia, pozwany wypowiedział powodowi łączącą strony umowę o pracę, w sytuacji gdy podstawą stosunku pracy łączącego strony było mianowanie, a nie umowa o pracę. W opinii Sądu Rejonowego, brak prawidłowej konsultacji zamierzonego wypowiedzenia stosunku pracy łączącego

powoda z pozwanym, przesądając o formalnej wadliwości dokonanego wypowiedzenia, musiał skutkować uwzględnieniem żądania pozwu, na podstawie art. 45 § 1 k.p., który to przepis, przez odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, znalazł zastosowanie w rozpoznanej sprawie.

Poza formalną wadliwością dokonanego wobec powoda wypowiedzenia stosunku pracy Sąd pierwszej instancji stwierdził także brak merytorycznego uzasadnienia dla tego rodzaju działania pracodawcy. Rzetelna ocena kwalifikacji powoda jako anglisty, uwzględniająca fakt, iż spełnia on formalne wymogi do nauczania tego przedmiotu w gimnazjum i ma najdłuższe doświadczenie zawodowe (na które składała się wieloletnia praca w renomowanym liceum w B. - i praca w Gimnazjum) oraz że najwcześniej z anglistów uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, a także odbył staż niezbędny do dyplomowania i spełnia wszystkie wymogi do nauczania drugiego przedmiotu (tj. geografii, którą przez szereg lat wykładał), winna bowiem prowadzić do wniosku, że pracodawca dokonał niewłaściwego doboru powoda jako kandydata do zwolnienia, gdyż pozostawił w pracy osoby, które do dnia 31 sierpnia 2011 r. nauczały tego przedmiotu w pozwanym Zespole Szkół na poziomie Szkoły Podstawowej i żadna z nich nie legitymowała się jakimkolwiek stażem pracy w szkole ponadgimnazjalnej, co było w przeszłości udziałem powoda. Nadto, osoby te uzyskały stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego w kilka lat po powodzie i żadna z nich nie odbyła stażu niezbędnego do dyplomowania.

Nieuwzględnienie, a nawet brak gruntownej analizy przez pracodawcę wyżej przytoczonych okoliczności przy typowaniu osoby, która powinna stracić pracę w ramach niezbędnych redukcji zatrudnienia, w ocenie Sądu Rejonowego, świadczyło o wadliwości procesu podejmowania przez pracodawcę decyzji w tym przedmiocie.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd pierwszej instancji uznał, że po stronie powoda powstało roszczenie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. i przy zastosowaniu przepisu art. 91c Karty Nauczyciela orzekł o przywróceniu powoda do pracy w pozwanym Zespole Szkół w P. na stanowisko nauczyciela zatrudnionego przez mianowanie w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. oddalił apelację wniesioną od wyroku Sądu pierwszej instancji przez pozwany Zespół Szkół w P.

Podzielając w całości i przyjmując za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy oraz dzieląc ocenę prawną owych ustaleń Sąd Okręgowy przypomniał, iż z arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2013/2014 wynikało, że: B.K. przydzielono 15 godzin przyrody, 3 godziny geografii i 1 godzinę wychowawczą, to jest łącznie 19 godzin, czyli 1 nadgodzinę; B. K. przydzielono 3 godziny przyrody, 8 biologii, 8 chemii oraz 1 godzinę wychowawczą, to jest łącznie 20 godzin, czyli 2 nadgodziny; J. Z. przydzielono 5 godzin języka angielskiego w gimnazjum, 12 godzin w szkole podstawowej, to jest razem 17 godzin; I. P. przydzielono 9 godzin języka angielskiego w szkole podstawowej, 8 godzin w gimnazjum i 1 godzinę wychowawczą, to jest razem 18 godzin; O.S. przydzielono 3 godziny języka angielskiego w gimnazjum, 15 godzin języka angielskiego w szkole podstawowej, 1 godzinę wychowawczą, to jest razem 19 godzin, czyli 1 nadgodzinę. Nadto, w arkuszu organizacyjnym dla Gimnazjum 5 godzin geografii wykazano jako „WAKAT”.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wykaz ten klóci się więc z twierdzeniem pozwanego, iż pozostali nauczyciele języka angielskiego, geografii i przyrody nie mieli przydzielonych dodatkowych godzin ponadwymiarowych. Wątpliwości Sądu Okręgowego wzbudziły również posunięcia pozwanego, które nie były dokonywane w obrębie przedmiotów, których uczył nauczyciel, któremu wypowiedziano stosunek pracy. Pozwany uzupełnił bowiem etat nauczycielowi chemii i biologii kosztem trzech godzin geografii, które miał przydzielone powód. W treści oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę pozwany powołał się natomiast na niemożność dalszego zatrudniania powoda w pełnym wymiarze zajęć. Jednakże przed wypowiedzeniem powodowi umowy nie zwrócił się do niego z propozycją zmniejszenia etatu, w sytuacji gdy liczba godzin geografii w wymiarze 8 godzin oraz przykładowo 1 godzina wychowawcza tworzą wymiar połowy etatu. Okoliczność ta, w ocenie Sądu Okręgowego, dodatkowo potwierdza ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji w zakresie dowolnego i arbitralnego wyboru powoda jako pracownika typowanego do zwolnienia.

Sąd Odwoławczy podkreślił też, że powodowi w pierwszej kolejności przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i A.M. z takim właśnie roszczeniem wystąpił do Sądu. W sprawie nie zachodzą zaś przesłanki „do orzeczenia roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania”.

Pozwany Zespół Szkół w P. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 czerwca 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela na skutek ustalenia, że w sprawie nie zachodzą przesłanki do orzeczenia roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania, w sytuacji w której uwzględnienie żądania powoda o przywróceniu do pracy było niemożliwe.

Powołując się na wyżej wymienioną podstawę zaskarżenia, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w B. „za przyznaniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych”, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Ż. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Ż. również „za przyznaniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych”.

Uzasadniając skargę kasacyjną, skarżący zauważył, że jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego na dzień wydania wyroku, tj. 26 czerwca 2014 r., biorąc pod uwagę arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014, nie było możliwe przywrócenie do pracy powoda, bowiem brak było wolnych godzin z przedmiotów, których uczył. Co więcej, ocena czy przywrócenie powoda do pracy jest możliwe lub celowe powinna być dokonana na dzień wydania wyroku. Stanowisko takie zostało również potwierdzone w orzecznictwie, gdzie wskazano, że ocena czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest możliwe lub niecelowe musi być dokonana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydania wyroku (dokonania oceny).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy uważa za niezbędne podkreślić, iż zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Dlatego należy przyjąć, iż Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż powołane przez skarżącego w podstawach zaskarżenia. Sąd Najwyższy nie może też zastąpić skarżącego w wyborze podstawy zaskarżenia, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia.

Po tej wstępnej ogólnej uwadze Sąd Najwyższy stwierdza, że Sąd Rejonowy, a następnie Sąd Okręgowy, rozpoznając powództwo A. M. o przywrócenie do pracy w pozwanym Zespole Szkół w P., przyjęły, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie łączącego strony stosunku pracy jest sprzeczne z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela oraz nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i dlatego uznały za słuszne roszczenia pozwu wywodzone z ostatniego spośród wymienionych przepisów. Tymczasem, pozwany w swojej skardze kasacyjnej nie formułuje zarzutów naruszenia któregośkolwiek z tych przepisów, ograniczając się jedynie do kontestacji niezastosowania przy rozstrzygnięciu sprawy art. 45 § 2 k.p. i nieorzeczenia w związku z tym o odszkodowaniu w miejsce dochodzonej przez powoda restytucji stosunku pracy. Dlatego też przedmiotem analizy na etapie postępowania kasacyjnego musi być wyłącznie kwestia trafności decyzji Sądów *meriti* o nieskorzystaniu z unormowania art. 45 § 2 k.p. i w tym kontekście - ocena słuszności tak sformułowanych i motywowanych zarzutów skargi.

Warto przypomnieć, że według art. 45 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w

pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia „ustali” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest natomiast dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustali”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, gdyż tylko odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

Podzielając ten pogląd, Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa również, że jak wynika z wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630), o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony po to, by mogły przedstawić swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Skoro zaś orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p.

należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się więc, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, m.in.: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (por. wyrok z dnia 13 maja 1998 r.,

I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (por. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani też zatrudnienie innego pracownika w miejsce zwolnionego (por. wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (por. wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) twierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (por. wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na tymże stanowisku (por. wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy w świetle poglądów judykatury przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielny stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088). Orzecznictwo w sprawach

związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy oraz są uciążliwością dla załogi i jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74, z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508, z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

Jednocześnie należy podkreślić, że Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Taka też sytuacja występuje w przedmiotowej sprawie, w której skarga kasacyjna w ogóle nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Natomiast warunkiem zastosowania art. 45 § 2 k.p., co już wcześniej zostało wyjaśnione, jest uprzednie ustalenie faktów pozwalających na zastosowanie wynikającej z tego przepisu normy prawnej, czyli że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, a także uwzględniając omówione wcześniej znaczenie związania granicami zaskarżenia określonymi w ocenianej skardze kasacyjnej, Sąd Najwyższy stwierdza, iż w świetle ustaleń Sądu pierwszej instancji, które zostały w całości podzielone przez Sąd drugiej Okręgowej, oraz wobec przyjętej na ich podstawie oceny prawnej, wypowiedzenie powodowi stosunku pracy zostało dokonane nie tylko z ewidentnym naruszeniem art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, z powodu braku konsultacji zamiaru owego wypowiedzenia z właściwą organizacją związkową, której członkiem był powód, ale także bez merytorycznego uzasadnienia dla podjęcia przez pracodawcę tej czynności prawnej, ponieważ do zwolnienia z pracy strona pozwana bezzasadnie i dowolnie wskazała osobę o najdłuższym stażu spośród anglistów, najdłużej zatrudnioną jako nauczyciel mianowany i mającą ukończony staż na stopień nauczyciela dyplomowanego. Jako zupełnie oderwane od realiów zostały z

kolei ocenione twierdzenia pracodawcy dotyczące negatywnej oceny pracy powoda, który po uprzednim sądowym przywróceniu do pracy (dopiero w marcu 2013 r.) realizował swoje obowiązki pracownicze jako wychowawca świetlicy lub „na zastępstwach”, w ogóle nie realizując czynności zgodnych z poziomem jego kwalifikacji zawodowych (nie nauczał wówczas języka angielskiego i geografii), co powodowało niemożność uznania za miarodajną i rzetelną oceny jego pracy, która mogła wszak być odnoszona do zaledwie dwóch miesięcy, skoro wypowiedzenie powodowi stosunku pracy zostało dokonane już w dniu 26 kwietnia 2013 r.

Wypada dodać, że Sąd drugiej instancji, przyznając słusność przedstawionej wyżej ocenie, stwierdził dodatkowo, powołując się w tym zakresie na własne ustalenia faktyczne, że – wbrew zarzutom pozwanego – istniały warunki do zmniejszenia powodowi pensum, przynajmniej do połowy etatu. W arkuszu organizacyjnym 5 godzin geografii wykazano bowiem jako „wakat”, a części nauczycieli języka angielskiego, geografii i przyrody przydzielono godziny ponadwymiarowe. Poza tym, pozwany uzupełnił etat nauczycielowi chemii i biologii kosztem trzech godzin geografii, które wcześniej miał przydzielone powód. Pozwany, przed dokonaniem wypowiedzenia, nie zwrócił się również do powoda z propozycją zmniejszenia etatu, w sytuacji gdy liczba godzin geografii w wymiarze 8 godzin oraz przykładowo 1 godzina wychowawcza tworzą wymiar połowy etatu. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe okoliczności uzasadniały więc tezę, że wybór powoda jako pracownika typowanego do zwolnienia miał charakter dowolny i arbitralny, a jego celem było wyeliminowanie powoda z grona nauczycieli pozwanego Zespołu Szkół.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej ustalenia faktyczne Sądów *meriti* oraz dokonaną na ich podstawie ocenę prawną, Sąd Najwyższy jest zatem zdania, Sądy obydwu instancji, rozważając kwestię możliwości orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce żądanego przez powoda przywrócenia do pracy w pozwanym, dokonały prawidłowej wykładni art. 45 § 2 k.p. i trafnie zadecydowały o niezastosowaniu tego przepisu w okolicznościach rozpoznawanej sprawy. Z jednej bowiem strony wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nastąpiło nie tylko z naruszeniem przepisów obowiązujących w tym zakresie (art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela), ale było również nieuzasadnione, ponieważ dokonano go bez

uwzględnienia obiektywnych kryteriów przemawiających za uznaniem, że to właśnie powód jest osobą najbardziej właściwą do zwolnienia w sytuacji zmian organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Przeciwnie, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie wykazało nawet, że powód miał najwyższe kwalifikacje spośród osób, które mogły być brane pod uwagę w tym zakresie, a nadto ocena jego pracy była nierzetelna, gdyż mogła odnosić się tylko do dwóch miesięcy poprzedzających wypowiedzenie mu stosunku pracy, w czasie których w ogóle nie wykonywał (z przyczyn nieleżących po jego stronie) czynności, które winny podlegać ocenie. Z drugiej zaś strony skarżący nie wykazał, aby przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe lub niecelowe w przedstawionym wyżej rozumieniu.

Podsumowując, Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania polegające na zmniejszeniu ilości godzin określonych przedmiotów nie stanowią wystarczającej podstawy do nieuwzględnienia żądania nauczyciela o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie go do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.), które stanowi wyjątek od reguły związania sądu żądaniem pozwu, w sytuacji gdy dokonane w stosunku do tego nauczyciela wypowiedzenie stosunku pracy nie tylko narusza przepisy o wypowiedzaniu nauczycielskiego stosunku pracy, ale także jest nieuzasadnione, a nie zachodzą okoliczności wskazujące na niemożność restytucji stosunku pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.