



Sygn. akt III PK 134/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. M.
przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych w B.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 23 marca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w C. wyrokiem z dnia 17 lipca 2015 r. oddalił powództwo M. M. przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych w B. o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez

pracy (pkt I), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz odstąpił od obciążenia powódki kosztami sądowymi w zakresie opłaty sądowej od pozwu (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od dnia 1 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pedagoga szkolnego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w B., który w 2012 r. został przejęty przez pozwany Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w B. W związku ze zmniejszeniem się liczby uczniów, pozwany zmniejszył liczbę oddziałów oraz liczbę godzin dydaktycznych i z tej przyczyny wypowiedział powódce w 2013 r. warunki umowy o pracę, zmniejszając jej wymiar etatu do 13/26. W sierpniu 2013 r. powódka uzyskała awans zawodowy na stopień nauczyciela mianowanego. Pismem z dnia 9 kwietnia 2014 r. organ prowadzący zwrócił się do dyrektora pozwanego Zespołu o sporządzenie arkusza organizacyjnego przy założeniu, że w roku szkolnym 2014/2015 będą utworzone 23 oddziały, liczba pedagogów szkolnych wynosić będzie 1 etat do 600 uczniów i 1,5 etatu powyżej tej liczby. Na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba uczniów pobierających naukę w pozwanym Zespole zmniejszała się i wynosiła odpowiednio w roku szkolnym: 2012/2013 – 769 uczniów; 2013/2014 - 659, 2014/2015 - 594. Z uwagi na planowane zmniejszenie liczby oddziałów dyrektor pozwanego w dniu 24 kwietnia 2014 r. opracował na piśmie kryteria do wypowiedzenia stosunku pracy lub zmiany warunków zatrudnienia, zapoznając z nimi nauczycieli na radzie pedagogicznej. Dokument ten stanowił, że przy doborze pracowników do zwolnienia pracodawca miał uwzględniać kwalifikacje formalne, posiadanie uprawnień emerytalnych, realizację zadań dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych wynikających z *pensum* godzin dydaktycznych oraz dodatkowo wykonywanych przez nauczyciela czynności, dyscyplinę pracy, sytuację materialną i rodzinną. W dniu 26 maja 2014 r., po konsultacjach ze związkami zawodowymi, pozwany z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1189), wskazując jako przyczynę „zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, co powoduje zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w Zespole”.

Wręczając wypowiedzenie dyrektor pozwanego Zespołu poinformował powódkę, jakimi kryteriami kierował się dokonując takiego wyboru. Poza powódką, na stanowisku pedagoga, pozwany zatrudniał w pełnym wymiarze czasu pracy I. C., nauczyciela dyplomowanego z 26-letnim ogólnym stażem pracy (w tym 18 lat u pozwanego), z wykształceniem wyższym magisterskim i studiami podyplomowymi z zakresu diagnozy i terapii pedagogicznej, profilaktyki społecznej. Sąd Rejonowy nie uwzględnił stanowiska powódki, jakoby arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 był sporządzony przez dyrektora pozwanego już po wręczeniu jej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Z zeznań dyrektora J. S. wynikało, że arkusz, mimo opatrzenia go datą 27 maja 2014 r., został w istocie sporządzony w terminie określonym rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2011 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624). Zamieszczona na nim data podyktowana była koniecznością wprowadzenia korekty jeszcze przed przyjęciem tego dokumentu przez organ prowadzący.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna podana przez pozwanego w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jest wystarczająco konkretna i zrozumiała, a wskazane w toku postępowania kryteria doboru do zwolnienia były obiektywne i niedyskryminujące. Powódka była członkiem rady pedagogicznej i wiedziała o malejącej liczbie oddziałów szkolnych nie tylko w roku szkolnym 2014/2015, ale także w latach poprzednich, bowiem z tego powodu otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Miała ona niższy stopień awansu zawodowego oraz mniejszy staż pracy w porównaniu z drugim pedagogiem szkolnym. Ponadto powódka była zatrudniona na 1/2 etatu, a I. C. na cały etat. Na rok szkolny 2014/2015 organ prowadzący zaplanował we wszystkich podległych mu jednostkach oświatowych 1 etat pedagoga na 600 uczniów i 1,5 etatu w przypadku powyżej 600 uczniów i tej granicy pozwany Zespół nie przekroczył. Etat pedagoga nie mógł być „rozdzielony” między powódkę i I. C. w związku z tym, że Karta Nauczyciela gwarantuje nauczycielom mianowanym większą trwałość stosunku pracy, nieprzewidując możliwości wypowiedzenia im warunków pracy i płacy. Jednocześnie, zdaniem Sądu Rejonowego, wykazany w arkuszu organizacyjnym

wakat na zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej nie stanowił podstawy do przyjęcia, że możliwe było zatrudnienie powódki w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. Zajęcia te stanowią godziny dodatkowe, niemożliwe do oszacowania na dzień sporządzenia arkusza. Ich liczba nie zależy od liczby uczniów pobierających naukę w pozwanym Zespole. Nie można wskazać żadnego obiektywnego kryterium stanowiącego podstawę do określenia liczby tych godzin, gdyż są one uzależnione od indywidualnych potrzeb poszczególnych uczniów posiadających skierowanie z poradni psychologicznej. Pozwany ma obowiązek zorganizować takie zajęcia, ale dopiero po zgłoszeniu w tym zakresie woli przez poszczególnych uczniów. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 §1 k.p.c., art. 244 § 1 k.p.c. i art. 252 k.p.c.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 23 marca 2016 r. oddalił apelację.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy podniósł, że sporządzenie arkusza organizacyjnego i opatrzenie go datą 27 maja 2014 r. nie ma decydującego znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę. Z tego względu nie zajmował się zarzutami apelacji dotyczącymi urzędowego charakteru tego dokumentu oraz błędnego przyjęcia, że arkusz organizacyjny został opracowany w innym terminie. W ocenie Sądu Okręgowego, arkusz organizacyjny jest odzwierciedleniem przyjętych prognoz i założeń, które mogą się nie potwierdzić w realnej sytuacji we wrześniu. Rzeczywista ilość godzin nauczania oraz pracy dydaktycznej zależy nie od treści arkusza, tworzonego przede wszystkim na potrzeby organu prowadzącego, zapewniającego finansowanie szkół, a od liczby uczniów kształcących się w kolejnym roku szkolnym. Dane te znane są po zakończeniu rekrutacji i po występującej tylko raz w roku możliwości wypowiedzenia umowy o pracę tym nauczycielom, dla których w kolejnym roku szkolnym zabraknie godzin dydaktycznych. Dyrektor pozwanego Zespołu w kwietniu 2014 r. dysponował informacją od organu prowadzącego o przewidywanej liczbie 23 oddziałów (wobec istniejących 27) w kolejnym roku szkolnym. Mimo to sporządził arkusz organizacyjny zakładając utworzenie 26 oddziałów oraz jeden

etat pedagoga.

W dalszych rozważaniach Sąd Okręgowy odniósł się do kwestii stanowiącej istotę sporu, a mianowicie, czy zachodziły zmiany organizacyjne przewidziane w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianę planu nauczania, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W ocenie Sądu Okręgowego, brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w cytowanym przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. Ważne jest utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela, a taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Arkusz organizacyjny pozwanego przewidywał większą liczbę oddziałów niż założenia organu prowadzącego szkołę, jednak oba te podmioty miały świadomość, że pozwany Zespół w kolejnym roku szkolnym będzie miał jeszcze mniej uczniów niż wynikało to z założeń arkusza. W lipcu 2014 r. łączna liczba uczniów nie przekroczyła 600, a liczba oddziałów spadła z 27 do 24. Możliwość takiego stanu rzeczy znana była pozwanemu przed dniem wręczenia powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy uwypuklił, że specyfiką związaną z kierowaniem szkoły jest konieczność zaplanowania jej organizacji w maju na kolejny rok szkolny tak, aby dopasowanie stanu zatrudnienia do potrzeb możliwe było z zachowaniem art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Wobec tego podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę mógł być arkusz organizacyjny szkoły przewidujący 26 oddziałów. Dalsze oczekiwanie na ustalenie ostatecznej liczby uczniów uniemożliwiłoby dokonanie wypowiedzenia ze względu na przepisy Karty Nauczyciela. A zatem późniejsze zmiany arkusza i utworzenie 24 oddziałów tylko potwierdzały zasadność zredukowania etatu pedagoga szkolnego. Wytypowanie powódki do zwolnienia nie miało także charakteru dowolnego czy dyskryminującego. Kryteria wypowiedzenia zawarte w piśmie z dnia 24 kwietnia 2014 r. jednoznacznie wskazywały, że ułożone są według hierarchii ważności, które uwzględnił pozwany. W motywach orzeczenia

Sąd Okręgowy ponadto wskazał, że do założonego w arkuszu wakatu co do zajęć socjoterapeutycznych i korekcyjno-kompensacyjnych mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące nauczania indywidualnego. Oba rodzaje zajęć cechuje to, że zarówno liczba uczniów wymagających takich form nauczania, rodzaj tych zajęć, jak i czas ich trwania, podlegają zmianom w zależności od przedstawianych w trakcie roku szkolnego wniosków, zaświadczeń i zgód, w oparciu o które nauczanie to (zajęcia) jest organizowane. Jest zatem oczywiste, że konieczność zorganizowania zajęć socjoterapeutycznych, jak i korekcyjno-kompensacyjnych może wystąpić zarówno przed rozpoczęciem roku szkolnego, jak i w trakcie jego trwania, a także ustąpić w trakcie roku szkolnego. Zatrudnienie powódki wyłącznie w oparciu o tego rodzaju zapotrzebowanie mogło więc skutkować nieracjonalnym utrzymywaniem nauczyciela nie wykonującego praktycznie żadnej pracy. Owa zmienność w pełni uzasadnia odmowę planowania etatów wyłącznie w oparciu o treść arkusza organizacyjnego, który w odniesieniu do liczby godzin takich zajęć jest dość abstrakcyjny, a rzeczywiste potrzeby uczniów znane są po zakończeniu naboru oraz dokonaniu oceny zapotrzebowania na te zajęcia przed rozpoczęciem roku szkolnego. Występująca rokrocznie konieczność zorganizowania tych zajęć nie może w żaden sposób przesądzać o zasadności powództwa.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w całości i domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania według norm przepisanych, w tym o kosztach zastępstwa prawnego.

Skargę oparto na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c., a to:

1) naruszeniu prawa materialnego, w szczególności:

a) art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, wskazane jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie tego przepisu, nie muszą wynikać z arkusza organizacji szkoły na rok szkolny następujący po roku szkolnym, w którym wręczono nauczycielowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy,

b) § 12 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznego liceum ogólnokształcącego,

stanowiącego załącznik Nr 4 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624, ze zm., dalej jako rozporządzenie MEN z dnia 21 maja 2001 r.), § 13 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznego technikum, stanowiącego załącznik Nr 5a do tego rozporządzenia i § 14 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznej zasadniczej szkoły zawodowej, stanowiącego załącznik Nr 5b do tego rozporządzenia przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że arkusz organizacji szkoły nie określa szczegółowej organizacji nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym (w tym: liczby pracowników szkoły, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, liczby godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę oraz liczby godzin zajęć prowadzonych przez poszczególnych nauczycieli), ale stanowi wyłącznie podstawę planowania organizacji kolejnego roku szkolnego, § 23 pkt 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2013 r., poz. 532, dalej jako rozporządzenie MEN z dnia 30 kwietnia 2013 r.) przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że nauczyciel-pedagog szkolny nie realizuje zajęć socjoterapeutycznych, a zatem pełne kwalifikacje do zajmowania tego stanowiska pracy nie muszą obejmować kwalifikacji do prowadzenia zajęć socjoterapeutycznych,

c) § 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2014 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz.U. z 2014 r. poz. 1157, dalej jako rozporządzenie MEN z dnia 28 sierpnia 2014 r.) oraz § 1 w związku z § 7 ust. 1 pkt 4, § 11, § 13 i § 19 ust. 6 rozporządzenie MEN z dnia 30 kwietnia 2013 r. przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że regulacje dotyczące nauczania indywidualnego powinny być odpowiednio stosowane w odniesieniu do organizacji zajęć socjoterapeutycznych i korekcyjno-kompensacyjnych, a przez to, że w arkuszu organizacji szkoły nie muszą być wykazane zajęcia socjoterapeutyczne i korekcyjno-kompensacyjne (tak jak nie muszą być wykazane w arkuszu organizacji szkoły godziny zajęć

indywidualnego nauczania);

2) naruszeniu przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art 244 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie dowodu z dokumentu urzędowego, jakim jest arkusz organizacji pozwanego Zespołu sporządzony w dniu 27 maja 2014 r., na okoliczność organizacji Zespołu w roku szkolnym 2014/2015, z którego wynika, że w maju 2014 r. pozwany zakładał wystarczającą liczbę godzin zajęć, aby nie rozwiązywać ze skarżącą stosunku pracy, przydzielając jej godziny zajęć socjoterapeutycznych i korekcyjno-kompensacyjnych, zaś liczba uczniów pozwanego miała przekraczać 600,

b) art. 244 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie dowodu z dokumentu urzędowego, jakim jest aneks do arkusza organizacji pozwanego Zespołu na rok szkolny 2014/2015 sporządzony w dniu 27 sierpnia 2014 r., na okoliczność organizacji pozwanego w roku szkolnym 2014/2015, z którego wynika, że pozwany dysponował wystarczającą liczbą godzin zajęć, aby nie rozwiązywać ze skarżącą stosunku pracy, przydzielając jej godziny zajęć socjoterapeutycznych i korekcyjno-kompensacyjnych.

Zdaniem skarżącej, w rozpoznawanej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, na które należy udzielić odpowiedzi twierdzącej, a mianowicie czy zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, wskazane przez dyrektora szkoły w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy, powinny wynikać z arkusza organizacji szkoły na rok szkolny następujący po roku szkolnym, w którym wręczono nauczycielowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy?

W odpowiedzi na skargę pozwany Zespół wniósł o jej oddalenie w całości i o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może

być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). W myśl jednolitego poglądu judykatury pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów zgłoszonych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej, wskazać należy, że przepis art. 244 § 1 k.p.c., zgodnie z którym dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone normuje formalną moc dowodową dokumentu urzędowego i nakazuje traktować jako udowodnioną jedynie jego treść. Materialna moc dowodowa dokumentu urzędowego i jego znaczenie dla wyniku postępowania są zaś przedmiotem oceny według zasad przewidzianych w art. 233 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2015 r., III UK 34/15, LEX nr 1977827; z dnia 27 lutego 2013 r., IV CSK 443/12, LEX nr 1331348; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 372/09, LEX nr 577688; z dnia 5 września 2008 r., I CSK 117/08, LEX nr 465904; z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973). Nie jest tak, jak twierdzi skarżąca, że Sady obu instancji nie uwzględniły dokumentu urzędowego, jakim jest arkusz organizacyjny sporządzony przez dyrektora pozwanego Zespołu na rok szkolny 2014/2015 opatrzony datą 27 maja 2014 r. W tej kwestii Sąd Okręgowy stwierdził, że decydujące znaczenie dla oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę ze skarżącą na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela miały nie zaplanowane w tym arkuszu organizacyjnym zmiany dotyczące liczby oddziałów, ale rzeczywiste zmniejszenie liczby oddziałów i uczniów (do 24 oddziałów i 586 uczniów), co uniemożliwiło zatrudnianie w kolejnym roku szkolnym więcej niż jednego pedagoga i zostało finalnie potwierdzone w późniejszym aneksie do tego

arkusza. Już w lipcu okazało się, że pozwany Zespół będzie miał mniej uczniów niż wskazywał to opracowany w terminie określonym rozporządzeniem MEN z dnia 21 maja 2001 r. arkusz organizacyjny. Oznacza to, że okoliczność ta należy do sfery ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy w ramach rozpoznawania skargi kasacyjnej pełni rolę sądu prawa, a nie faktu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). W konsekwencji nie dokonuje kontroli prawidłowości oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, jak również prawidłowości dokonanych ustaleń faktycznych.

Za bezzasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, podniesiony w ramach pierwszej podstawy skargi, polegający na błędnej jego wykładni. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, dyrektor szkoły, w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Błędna wykładnia oznacza mylne zrozumienie treści zastosowanego przepisu. Zdaniem Sądu Najwyższego, wykładnia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dokonana przez Sąd Okręgowy jest prawidłowa. Uwzględnić trzeba, że koniecznym warunkiem uzasadniającym rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy są rzeczywiste zmiany organizacyjne polegające na częściowej likwidacji szkoły albo faktycznym zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole bądź zmianie planu nauczania, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III PK 138/14, LEX nr 1746872 oraz z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 68 z glosą J. Wratnego OSP 2016 nr 3, poz. 22). W wyroku z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12 (LEX nr 1308073), do którego odwołuje się Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, iż podstawę do rozwiązania stosunku

pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć stanowią: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, bądź 3) zmiany planu nauczania pod warunkiem, że uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmniejszenie liczby oddziałów) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie. Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w komentowanym przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 421), a obowiązek ich wykazania spoczywa na pracodawcy.

Takie zmiany organizacyjne rzeczywiście miały miejsce w pozwanym Zespole, ponieważ z ustaleń poczynionych w sprawie przez Sądy orzekające wynika, że w roku szkolnym 2014/2015 zostały utworzone 24 oddziały, a łączna liczba uczniów wyniosła 586 osób, co umożliwiało zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy tylko jednego pedagoga szkolnego. A zatem przyczyna rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynikała z arkusza organizacyjnego pozwanego Zespołu, uwzględniającego zmiany dokonane aneksem tuż przed rozpoczęciem roku szkolnego. Natomiast inną kwestią jest, że zmiany te zostały ostatecznie potwierdzone w lipcu 2014 r. i wiązały się z korektą arkusza organizacyjnego z dnia 27 maja 2014 r. bowiem nie uwzględniał on założeń przekazanych przez organ prowadzący, przewidując większą liczbę oddziałów niż rzeczywiście utworzonych. Z tego względu Sąd Okręgowy stwierdził, że arkusz organizacyjny „stanowi jedynie pewne sformalizowanie i końcowe odzwierciedlenie przyjętych przez dyrektora szkoły

prognoz i założeń w zakresie funkcjonowania szkoły w kolejnym roku szkolnym”. Istotne jest jednak, aby te prognozy rzeczywiście miały miejsce w danym roku szkolnym, na który opracowany jest arkusz organizacyjny. Oznacza to, że decydujące znaczenie ma ustalenie, czy w kolejnym roku szkolnym (2014/2015) rzeczywiście zmieniła się liczba oddziałów w stosunku do poprzedniego (2013/2014), co uniemożliwiałoby dalsze zatrudnianie skarżącej w pozwanym Zespole i miało odzwierciedlenie w arkuszu organizacyjnym, uwzględniającym rzeczywistą liczbę oddziałów. Arkusz organizacyjny szkoły ma bowiem podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole, liczby zatrudnionych nauczycieli oraz uznania zaistnienia zmian organizacyjnych w danym roku szkolnym. Wszystkie te zmiany, które miały miejsce w pozwanym Zespole, ostatecznie uwzględniał aneks do arkusza opracowany w sierpniu 2014 r. W tym kontekście nie można uznać, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą jest nierzeczywista. W orzecznictwie uznaje się za dopuszczalne dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w czasie trwania przeprowadzanych zmian, a nie dopiero po ich zakończeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15, LEX nr 2087097; z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, OSNP 2013 nr 15 -16, poz. 168; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/12, OSNP 2004 nr 12, poz. 208; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8; z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110; z dnia 20 października 1998 r., I PKN 393/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 746). Konieczne jest jednak, aby przyczyna podana w oświadczeniu woli przez pracodawcę rzeczywiście się spełniła.

Na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty naruszenia § 12 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznego liceum ogólnokształcącego, § 13 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznego technikum oraz § 14 ust. 1 i 2 ramowego statutu publicznej szkoły zawodowej stanowiące załącznik Nr 4, 5a i b do rozporządzenia MEN z dnia 21 maja 2001 r. Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, Sąd Okręgowy nie zanegował, że w arkuszu organizacji szkoły zamieszcza się w szczególności: liczbę pracowników szkoły, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ogólną liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę. Sporządzając arkusz

organizacyjny do dnia 30 kwietnia każdego roku szkolnego, który jest zatwierdzany przez organ prowadzący szkołę do dnia 30 maja danego roku, dyrektor szkoły zobligowany był jednak uwzględnić założenia organu prowadzącego, między innymi co do planowanej liczby oddziałów. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, że arkusz organizacyjny stanowił „odzwierciedlenie przyjętych przez dyrektora szkoły prognoz i założeń w zakresie funkcjonowania szkoły w kolejnym roku szkolnym”. Arkusz organizacji szkoły obowiązujący na kolejny rok szkolny jest przygotowywany w kwietniu danego roku szkolnego. W szkole mogą tym samym wystąpić zmiany organizacyjne po zatwierdzeniu arkusza, a jeszcze przed jego wejściem w życie w dniu 1 września. Stąd w celu dostosowania arkusza organizacji do aktualnej sytuacji szkoły, konieczne jest jego aneksowanie, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie i wykazywało zaistnienie w stosunku do skarżącej przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia § 23 pkt 3 rozporządzenia MEN z dnia 30 kwietnia 2013 r. wskazać należy, że przepis ten określa zadania pedagoga i psychologa w szkole i w placówce, do których należy m.in. udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formach odpowiednich do rozpoznanych potrzeb (pkt 3). Z przepisu tego nie wynika, jakie kwalifikacje powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku pedagoga szkolnego. W okresie objętym sporem stanowi o tym w § 20 rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1264). Zgodnie z tym przepisem kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-pedagoga posiada osoba, która ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika w specjalności odpowiadającej prowadzonym zajęciom oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub studia magisterskie na dowolnym kierunku i studia podyplomowe w zakresie prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. To oznacza, że Sąd Okręgowy nie naruszył tego przepisu stwierdzając, iż zarówno skarżąca, jak i I. C., posiadały odpowiednie kwalifikacje zawodowe, do zajmowania stanowiska pedagoga szkolnego. Ponadto w związku z tym, że art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty

Nauczyciela nie określa niezbędnych elementów oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, prawidłowość wskazanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia należy oceniać przez pryzmat art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., a takich zarzutów w skardze brak (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15, LEX nr 2159110).

Co do zarzutu naruszenia § 1 rozporządzenia MEN z dnia 28 sierpnia 2014 r. oraz § 1 w związku z § 7 ust. 1 pkt 4, § 11, § 13 i § 19 ust. 6 rozporządzenia MEN z dnia 30 kwietnia 2013 r. przez ich niezastosowanie przez Sąd Okręgowy zwrócić należy uwagę, że rozporządzenie MEN z dnia 28 sierpnia 2014 r. weszło w życie z dniem 9 września 2014 r. Wobec tego przepisów tego rozporządzenia nie mógł uwzględnić dyrektor pozwanego Zespołu opracowując arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015, ponieważ obowiązywały wówczas przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz.U. Nr 175, poz. 1086).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.