

Sygn. akt I PK 138/16

POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Zespołowi Szkół w T.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie

z dnia 9 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa 81/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie wyrokiem z dnia 9 lutego 2015 r. oddalił apelację powódki A. M. od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 15 października 2014 r. oddalającego powództwo przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół w T. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie nie została podważona prawidłowość wyboru powódki (spośród trzech nauczycielek języka niemieckiego) do zwolnienia w związku z rzeczywistymi zmianami organizacyjnymi, które miały miejsce w Zespole Szkół w T., powodującymi zmianę planu nauczania, a które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze godzin jednego z nauczycieli języka niemieckiego. Pozwanemu pracodawcy nie można przy tym zarzucić, że wskazanie

powódki jako kandydata do zwolnienia i w konsekwencji zwolnienie jej z pracy było dowolne bądź dyskryminujące. Nie występowały bowiem poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu świadczenia pracy nauczycielek uczących języka niemieckiego. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że pozostałe dwie zatrudnione germanistki podlegały ochronie szczególnej - jedna na podstawie art. 186⁷ w związku z art. 186⁸ k.p., a druga według informacji uzyskanej od ZNP Oddziału w T. była objęta szczególną ochroną związkową - choć pracodawca nie wystąpił do związku zawodowego o zgodę na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Sąd Okręgowy podniósł, że w przypadku zmian organizacyjnych dopuszczalne jest na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.) ograniczenie zatrudnienia nauczyciela, pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę. Jeżeli nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania takiej zgody nie wyrazi, stosuje się wobec niego art. 20 Karty Nauczyciela, co oznacza rozwiązanie z nim stosunku pracy lub przeniesienie go w stan nieczynny, na jego wniosek. Mimo proponowanego powódce obniżenia wymiaru godzin do 13,3 godziny, nie wyraziła ona na to zgody, co skutkowało wypowiedzeniem jej stosunku pracy, znajdującym uzasadnienie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka A. M. zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty, tj. przywrócenie skarżącej do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego tj.: 1) art. 186⁷ § 1 k.p. przez uznanie, że pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy i jest takim wnioskiem bezwzględnie związany także w zakresie wymiaru czasu pracy, 2) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku § 3 Regulaminu sposobu rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami w pozwanym Zespole Szkół w związku z art. 9 § 1 k.p. przez uznanie, że pismo związku zawodowego wskazujące

imiennie M. K., jako pracownika chronionego, było wystarczającą przesłanką uznania, że pracownik ten zostaje wyłączony z grona pracowników spośród których pracodawca dokonywał wyboru pracownika, z którym rozwiązany został stosunek pracy, 3) art. 20 ustawy - Karta Nauczyciela w związku § 3 Regulaminu sposobu rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami w związku z art. 9 § 1 k.p. przez przyjęcie, że nawet w sytuacji, gdyby żaden z pracowników pozwanego uczących języka niemieckiego nie korzystał z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, to i tak dobór skarżącej do zwolnienia był uzasadniony.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. tj. oczywiste uzasadnienie skargi w związku z błędną wykładnią art. 186⁷ § 1 k.p. przez uznanie, że pracodawca jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy w związku z urlopem wychowawczym i nie jest dopuszczalna zmiana w zakresie wymiaru czasu pracy, na który ten pracownik będzie zatrudniony, co z kolei usprawiedliwiałoby decyzję dyrektora pozwanego o wypowiedzeniu skarżącej umowy o pracę, bez możliwości zaproponowania jej obniżonego wymiaru czasu pracy. Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy „w sposób rażący naruszył przepis ustawy o związkach zawodowych, przyjmując, iż jedynie informacja związku zawodowego o objęciu ochroną pani M.K. była wystarczająca do przyjęcia, że pracownik ten zostaje wyłączony poza kryteria zwolnień”, podczas gdy dopiero zwrócenie się przez pracodawcę do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pani K. i odmowa udzielenia takiej zgody przez związek zawodowy stanowiłoby podstawę do przyjęcia, iż pracownikowi temu nie można wypowiedzieć umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), jeżeli zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub jeżeli skarga kasacyjna jest

oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wykazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionej w tym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

W tym kontekście należy wskazać, że podstawowym celem instytucji przysądu jest rozważenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono okoliczności, których rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienia jednolitości jego wykładni sądowej. Tylko wtedy wykazany zostaje publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 9 listopada 2005 r., V CSK 70/05, LEX nr 1405380; z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 49/07, LEX nr 898321; z dnia 2 grudnia 2011 r., II UK 165/11, LEX nr 1646601). Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia jej do rozpoznania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06, LEX nr 18975). Dla spełnienia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. konieczne jest przedstawienie argumentacji przekonującej o potrzebie przyjęcia jej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Skarżąca jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazała jej oczywiste uzasadnienie, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W świetle utrwalonego orzecznictwa przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., III PK 73/11, LEX nr 1215153). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane. O ile dla

uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4 poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578). Skarżący jest w tym zakresie zobowiązany do sformułowania w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odpowiednich wywodów potwierdzających tę okoliczność, a należy pamiętać, że o oczywistości naruszenia prawa możemy mówić jedynie, gdy w rozpoznawanej sprawie doszło do sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2013 r., III SK 43/12, LEX nr 1331343 oraz z dnia 8 października 2015 r., IV CSK 189/15, LEX nr 1844092 oraz powołane tam orzecznictwo).

Wymienionych wyżej wymogów nie spełnia w rozpoznawanej sprawie wniesiona skarga kasacyjna. W szczególności nie można uznać oczywistego uzasadnienia skargi „w związku z błędną wykładnią art. 186⁷ § 1 k.p.”, ponieważ naruszenia tego przepisu przez sprzeczność dokonanej wykładni z jego brzmieniem nie można uznać za oczywiste. Przepis ten w zdaniu drugim wyraźnie wskazuje, że pracodawca jest obowiązany uwzględnić pisemny wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Zatem uwzględnienie przez pracodawcę złożonego przez pracownicę wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w związku z urlopem wychowawczym, zgodnie z treścią wniosku nie może zostać uznane w żadnej mierze za oczywiste naruszenie tegoż przepisu. Również zarzutu naruszenia „w sposób rażący” art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie można uznać za naruszenie kwalifikowane, o którym mowa wyżej.

Niewątpliwie pracodawca, który powziął informację, że wśród pracowników, których stanowiska zostały objęte zmianami organizacyjnymi prowadzącymi do redukcji etatów, znajdują się pracownicy objęci szczególną ochroną związkową, nie ma obowiązku zwracania się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie mu stosunku o pracę, jeżeli wśród tejże grupy pracowników znajdują się osoby nieobjęte szczególną ochroną związkową.

W związku z powyższym zauważyć należy, że powołana przez pełnomocnika skarżącej oczywista zasadność skargi kasacyjnej w istocie zmierza do polemiki z poczynionymi w sprawie ustaleniami faktycznymi dotyczącymi zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jednocześnie skarga oparta została wyłącznie na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego, bez wskazania jakichkolwiek zarzutów naruszenia adekwatnych przepisów postępowania, co powoduje, że Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi oraz oceną materiału dowodowego dokonaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wynikało z nich wiążąco (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że pozwanemu pracodawcy nie można zarzucić, że wskazanie skarżącej do zwolnienia z uwagi na zmiany w planie nauczania było dowolne bądź dyskryminujące.

Z przedstawionych powyżej względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.