

Sygn. akt I PK 7/18

POSTANOWIENIE

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B. P.
przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych [...] w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 23 czerwca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki B. P. na rzecz strony pozwanej Zespołu Szkół Zawodowych [...] w G. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w G., wyrokiem z 30 maja 2016 r., oddalił powództwo B. P. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego Zespołu Szkół Zawodowych [...] w G. o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem i przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Szkole.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w pozwanej Szkole pracowała od 1 września 1992 r. jako nauczyciel historii. Przed wręczeniem jej wypowiedzenia uczyła historii i WOS-u. 25 kwietnia 2014 r. u strony pozwanej odbyła się

konferencja nauczycieli, podczas której dyrektor Szkoły L. T. poinformował powódkę, że otrzyma wypowiedzenie. Przedstawił jej także kryteria, jakimi się kierował, podejmując taką decyzję. Pismem z tej samej daty dyrektor pozwanej Szkoły zwrócił się do Związku Nauczycielstwa Polskiego Zarządu Oddziału w G. z informacją, że zamierza rozwiązać z powódką stosunek pracy, podając jako przyczynę zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole. Pismo zostało doręczone 28 kwietnia 2014 r. Związek zawodowy nie zajął stanowiska w tej sprawie.

Uchwałą Zarządu Oddziału ZNP w G. z 30 kwietnia 2014 r. objęto ochroną związkową określoną w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167) na okres od 30 kwietnia 2014 r. do 30 kwietnia 2018 r. między innymi K. F. jako przewodniczącego Oddziałowej Komisji Rewizyjnej, przedstawiciela związku pełniącego funkcję pełnomocnika do reprezentowania interesów pracownika z tytułu jego członkostwa w ZNP wobec pracodawcy i przed sądami pracy. Uchwałą Zarządu Oddziału ZNP w G. z 8 maja 2014 r. powódka B. P. została wykluczona ze Związku Nauczycielstwa Polskiego. Po rozpatrzeniu odwołania powódki od tej uchwały Zarząd Okręgu [...] Związku Nauczycielstwa Polskiego w K. utrzymał w mocy uchwałę o wykluczeniu powódki.

Pismem z 15 maja 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy, podając jako przyczynę zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu oddziałów w szkole i brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie pozwana poinformowała powódkę o możliwości złożenia na piśmie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w terminie 30 dni od doręczenia pisma o wypowiedzeniu.

Podjmując decyzję o zwolnieniu powódki, dyrektor Szkoły miał na względzie postawę powódki wobec obowiązków i liczne zastrzeżenia z tym związane. Powódka kończyła lekcje przed dzwonkiem, czyli przed zakończeniem zajęć. W sposób niewłaściwy pełniła dyżury w czasie przerw. Spóźniała się na dyżury w czasie przerw. Bywały również takie sytuacje, że w ogóle nie była obecna na dyżurze. Spóźnienia zostały odnotowane w dokumencie kontroli dyżurów nauczycieli. Zdarzało się, że trakcie dyżuru powódka rozmawiała przez telefon bądź

szukała mapy potrzebnej na następne zajęcia, zamiast zajmować się uczniami. Powódka negatywnie wypowiadała się na temat Szkoły (np. że pracuje w „dziadostwie”). Odmówiła współpracy przy organizowaniu święta patrona Szkoły (choć jest historykiem), nagrywała rozmowy prowadzone z dyrektorem, co sprawiało, że pozostali nauczyciele obawiali się rozmawiać w jej obecności. W piśmie z 4 lipca 2013 r. skierowanym do dyrektora L. T. nauczyciele oraz inni pracownicy pozwanej Szkoły wyrazili swoje oburzenie niestosownym, niemającym nic wspólnego z etyką nauczycielską zachowaniem powódki. Podnieśli, że powódka wpływa destrukcyjnie na pracujących w zespole nauczycieli i pracowników, jest bowiem osobą konfliktową, nie umie współpracować w grupie.

Powódka w 2014 r. miała 22-letni staż pracy, miała uprawnienia do prowadzenia lekcji z historii i wiedzy o społeczeństwie, takie same uprawnienia miał K. F., który ponadto posiadał uprawnienia do nauczania wychowania fizycznego. Nauczyciel ten miał 11-letni staż pracy. K. F. jest nauczycielem obowiązkowym, solidnie wykonującym swoje zadania. Do Związku Nauczycielstwa Polskiego należy od wiosny 2013 r. Uchwałą ZNP Oddział w G. z 30 kwietnia 2014 r. został objęty ochroną związkową. Jest zatrudniony tylko u strony pozwanej, w roku szkolnym 2014/2015 nie uczył w innej szkole.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że dyrektor pozwanej Szkoły w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy wskazał przyczynę wypowiedzenia w sposób niebudzący żadnych wątpliwości interpretacyjnych, bowiem przytoczył częściowo treść art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). W ocenie Sądu Rejonowego, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należało uznać, że podana powódce przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy miała charakter rzeczywisty i była uzasadniona. W roku szkolnym 2014/2015 u strony pozwanej nastąpiły zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin z historii i wiedzy o społeczeństwie, co było spowodowane spadkiem liczby uczniów oraz zmniejszeniem liczby oddziałów. W związku z zaistniałą sytuacją dyrektor strony pozwanej dokonał wyboru osoby, której dokonał wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca jest uprawniony do pozostawienia w zatrudnieniu pracownika, kierując się oceną jego

przydatności do pracy, dokonaną przez przełożonych, z którymi będzie w przyszłości współpracować. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się również rolę, jaką przy wyborze do zwolnienia odgrywa interes szkoły, a więc jakość pracy nauczyciela i jego przydatność dla szkoły i uczniów. Sąd Rejonowy zaznaczył, że przełożeni powódki w toku procesu szczegółowo przedstawili zastrzeżenia dotyczące jej pracy oraz postawy jako podwładnej i współpracownika. W pozwanej Szkole od dłuższego czasu trwał konflikt między powódką a innymi nauczycielami. Sąd podkreślił, że K. F., mimo krótszego stażu pracy, cieszył się uznaniem zarówno przełożonych, jak i współpracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony i nie był dyskryminujący.

Od wyroku Sądu Rejonowego powódka wniosła apelację, w której zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela: 1) przez nieprawidłowe zakreślenie granic sporu i badanie postawy powódki w trakcie pracy w kontekście zwolnienia, a nie zmian organizacyjnych, jakie zaszły w placówce oświatowej, w której była zatrudniona; 2) przez przyjęcie, że istniały przyczyny organizacyjne, uzasadniające wypowiedzenie powódce stosunku pracy, podczas gdy analiza głównie dokumentów prowadziła do wniosku, że można było powódce przydzielić określone godziny.

Sąd Okręgowy w N., wyrokiem z 23 czerwca 2017 r., oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za podstawę własnych rozważań. W szczególności Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe ustalenie, że w momencie otrzymania pisma rozwiązującego stosunek pracy powódce były znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, bowiem 25 kwietnia 2014 r. u strony pozwanej odbyła się konferencja nauczycieli, podczas której dyrektor L. T. poinformował powódkę, że otrzyma wypowiedzenie, przedstawił jej także kryteria, jakimi się kierował, podejmując taką decyzję. Należało zatem przyjąć, że powódka została zapoznana z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, choć w samym wypowiedzeniu te kryteria nie zostały przedstawione.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy podkreślił, że w pozwanej Szkole zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2014/2015 polegały na zmniejszeniu liczby godzin z historii i wiedzy o

społeczeństwie. Wyłącznie organ prowadzący szkołę, po przedstawieniu arkuszy organizacyjnych szkoły przez poszczególnych dyrektorów szkół, decyduje o uzupełnieniu etatu nauczycielom, którym brakuje do pełnego etatu określonej liczby godzin. Sąd odwoławczy nie znalazł więc podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, opartego na założeniu, że można było powódce przydzielić określone godziny.

Sąd Okręgowy przypomniał również, że pismem z 25 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca zwrócił się do Związku Nauczycielstwa Polskiego Zarządu Oddziału w G. z informacją, że zamierza rozwiązać z powódką stosunek pracy, podając jako przyczynę zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole. Związek zawodowy nie zajął stanowiska w tej sprawie. Następnie 8 maja 2014 r. Zarząd Oddziału ZNP w G. podjął uchwałę o wykluczeniu powódki z członkostwa w ZNP, powódka nie była obecna na posiedzeniu. Uchwała została podjęta jednomyślnie w głosowaniu tajnym. 30 kwietnia 2014 r. udzielono natomiast ochrony związkowej K. F.. Wobec tego w dacie wypowiedzenia powódka nie podlegała już ochronie związkowej, a ochroną taką został objęty inny nauczyciel K. F.. Sąd zaznaczył, że zarzuty apelacji dotyczyły również ochrony związkowej K. F., jednakże przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie była jedynie ocena wypowiedzenia powódce stosunku pracy, wobec tego Sąd nie badał prawidłowości objęcia K. F. ochroną, w sytuacji gdy podjęto w tym zakresie stosowną uchwałę związku zawodowego i przedstawiono ją we właściwym trybie dyrekcji strony pozwanej.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w N., zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia prawa materialnego: 1) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że abstrakcyjne (to znaczy – bez odniesienia do konkretnej osoby) przedstawienie kryteriów osób typowanych do zwolnienia czyni zadość podaniu przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, choć w treści oświadczenia jest mowa tylko o zmianach organizacyjnych; 2) art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co polegało na przyjęciu, że kwestia ochrony związkowej udzielonej K. F. jest pozbawiona jakiegokolwiek znaczenia, mimo że strona

pozwana sama się na tę okoliczność powoływała, uzasadniając złożenie powódce wypowiedzenia.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o zmianę wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości albo o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w N..

Wnosząc o przyjęcie skargi do rozpoznania, pełnomocnik skarżącej powołał się na konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego oraz na oczywistą zasadność skargi.

Pełnomocnik skarżącej stwierdził, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a zarazem dotyczy istotnego zagadnienia prawnego, mianowicie – czy samo zapoznanie powódki z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia dokonane podczas konferencji poprzedzającej rozwiązanie z nią stosunku pracy, wystarczy do przyjęcia, że sformułowano w sposób konkretny i precyzyjny przyczynę wypowiedzenia. Istotne zagadnienie prawne wiąże się także ze stosowaniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W rozpoznawanej sprawie bowiem, mimo szeroko zakreślonych ram postępowania dowodowego co do okoliczności nadania statusu pracownika chronionego K. F., sąd odwoławczy zignorował tę kwestię, chociaż sam powołał się na to zagadnienie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem prawnym, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, leżącymi w interesie powszechnym. Rozpoznanie skargi powinno służyć ochronie

obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania oraz zapewnieniu jednolitości orzecznictwa sądowego, wykładni prawa oraz eliminacji orzeczeń oczywiście wadliwych bądź dotkniętych nieważnością. Skarga kasacyjna nie stanowi ogólnie dostępnego środka zaskarżania orzeczeń niesatysfakcjonujących stron. Do realizacji celu wyznaczonego temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia dochodzi przez spełnienie chociaż jednej z przesłanek przewidzianych art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej powinno zawierać odpowiednie skonkretyzowanie co najmniej jednej z przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonych – w ujęciu abstrakcyjnym – w czterech punktach art. 398⁹ § 1 k.p.c. Powinno to być skonkretyzowanie przyczyny i przedstawienie odpowiedniej argumentacji wykazującej, że powołana przyczyna przyjęcia skargi występuje w rozpatrywanej sprawie. Argumentacja uzasadniająca wniosek powinna dotyczyć ustawowo określonych przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z zachowaniem standardu odpowiedniego do powagi postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym.

Nie jest możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga kasacyjna oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia tych przepisów jest prosta i w związku z tym ich ewentualne naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne zagadnienie

prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste. Pełnomocnik skarżącej stwierdza, że składana przez niego skarga jest oczywiście zasadna, a zarazem przyjęcie jej do rozpoznania jest uzasadnione koniecznością rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego. Pełnomocnik skarżącej nie wyjaśnia przy tym, w jakim zakresie skarga jest oczywiście zasadna, skupia się zaś na przedstawieniu pytań, dotyczących zastosowania art. 30 § 4 k.p. do konkretnego stanu faktycznego.

W związku z tym należy przyjąć, że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi jest powołane wyłącznie jako hasło, a nie jako rzeczywisty zarzut pod adresem zaskarżonego wyroku.

Z kolei wypełnienie obowiązku przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie zagadnienie prawne nie może być zastąpione przez ograniczenie się do sformułowania samych pytań, jak uczyniła to skarżąca (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 20 września 2011 r., I PK 52/11, LEX nr 1212045; z 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z 15 lutego 2012 r., I PK 130/11, LEX nr 1215258; z 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z 29 stycznia 2014 r., II UK 451/13, LEX nr 1486974). Pełnomocnik skarżącej nie przedstawił argumentacji prawniczej, bazującej na dotychczasowym dorobku orzecznictwa bądź na poglądach doktryny, pozwalającej na przyjęcie, że przedstawione zagadnienie prawne jest problemem nowym, istotnym z punktu widzenia rozwoju systemu prawnego. Zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ma mieć poważny, istotny i uniwersalny charakter. Powinno wywoływać zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne. Istotne zagadnienie prawne to takie, które nie zostało dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, a jego rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno do prawidłowego rozpoznania sprawy, jak i przyczynia się do rozwoju judykatury. Skarżący powinien oprócz sformułowania samego zagadnienia przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Pełnomocnik skarżącej nie uczynił zadość opisanym wymaganiom dotyczącym sformułowania i uzasadnienia istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Podnoszone przez pełnomocnika skarżącej kwestie sposobu przekazania pracownikowi kryteriów doboru do zwolnienia były już wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14 (LEX nr 1653739), Sąd Najwyższy podniósł, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny następuje z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Pracodawca może przedstawić pracownikowi kryteria doboru do zwolnienia (poinformować pracownika o tym, jakie kryteria będą lub zostały zastosowane) w dowolny sposób, ważne jest tylko, aby informacje te dotarły do pracownika i pracownik mógł się z nimi zapoznać. W wyroku z 10 września 2013 r., I PK 61/13 (OSNP 2014, nr 12, poz. 166), Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). Zgodnie z ustaleniami stanowiącymi podstawę faktyczną rozpoznawanej sprawy powódce były znane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, ponieważ 25 kwietnia 2014 r. u strony pozwanej odbyła się konferencja, podczas której dyrektor Szkoły L. T. przedstawił powódce kryteria, jakimi będzie się kierował, podejmując decyzję o zwolnieniu. Kryteria te zostały ustalone przez Sądy obu instancji i ocenione w kontekście ich prawidłowości (w ocenie Sądów były obiektywne, sprawiedliwe i niedyskryminujące powódki).

Problem objęcia ochroną związkową innego pracownika (K. F.) był rozważany w kontekście usprawiedliwionego (obiektywnego) kryterium doboru do zwolnienia. Zrozumiałe i zupełnie oczywiste jest, że pracodawca bierze pod uwagę szczególną ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługującą działaczom związkowym.

Skoro w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi konieczność rozstrzygnięcia przytoczonego przez skarżącą zagadnienia prawnego, ponieważ zagadnienie to zostało już wyjaśnione w orzecznictwie, a skarga kasacyjna nie jest jednocześnie oczywiście zasadna, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 i art. 108 k.p.c.