



Sygn. akt I PSKP 9/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. B.

przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w L.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 lutego 2021 r.,

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

z dnia 30 stycznia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z 27 września 2018 r., przywrócił D. B. do pracy w Szkole Podstawowej im. (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w wymiarze 18/18 etatu oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki

4.438,44 zł z ustawowymi odsetkami od 4 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2018 r. pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w Szkole Podstawowej im. (...) w L.

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 30 stycznia 2019 r., zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że D. B. zatrudniona została w Szkole Podstawowej w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 10 lutego 2003 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego wychowania fizycznego. Od 25 lipca 2006 r. powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Od 1 września 2017 r. powódka stała się nauczycielem ośmioletniej Szkoły Podstawowej im. (...) w L.

Powódka uzyskała tytuł magistra w zakresie wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie gimnastyki korekcyjnej, w zakresie oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem i w zakresie organizacji i zarządzania „Menedżer w Oświacie”.

W lutym 2018 r. odbyło się spotkanie zespołu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, na którym obecne były nauczycielki uczące we wszystkich klasach I - III pozwanej Szkoły (w szkołach filialnych i w L.). Było to cykliczne spotkanie tej grupy nauczycieli poświęcone bieżącym problemom edukacji wczesnoszkolnej, na którym obecna była również dyrektorka pozwanej. R. P. poinformowała, że od września 2018 r. nie zostanie utworzona klasa pierwsza w filii w S. (brak naboru), natomiast, z uwagi na dużą liczbę dzieci, są realne szanse na utworzenie drugiego, dodatkowego oddziału przedszkolnego. W następnym roku szkolnym będzie zwiększony nabór do klasy pierwszej tej filii, co umożliwi utworzenie dwóch klas pierwszych. Informacja skierowana była przede wszystkim do obecnej na spotkaniu powódki, która była wówczas jedyną osobą „oddającą” klasę trzecią w filii w S. Dyrektorka wskazała, że nie będzie mogła zapewnić *pensum* dla powódki zgodnie z jej kwalifikacjami do nauczania wczesnoszkolnego i dodatkowymi uprawnieniami. Powódka nie wyraziła żadnego stanowiska na temat zmiany warunków pracy i objęcia oddziału przedszkolnego od nowego roku szkolnego, oświadczyła jedynie, że podejmie decyzję w ciągu tygodnia. Termin ten upłynął bezskutecznie. Dyrektorka zaproponowała objęcie dodatkowego oddziału

przedszkolnego w filii w S. również pozostałym nauczycielkom edukacji wczesnoszkolnej (z filii w S., jak też z drugiej filii i ze szkoły w L.). Nauczycielki oświadczyły, że nie wyrażają zgody i że jest to problem nauczycielek filii, gdzie nie będzie naboru do pierwszej klasy a będzie dodatkowy oddział przedszkolny. Po dyskusji nie doszło do wiążących ustaleń, dyrektorka oświadczyła, że nie podejmie decyzji co do dodatkowego oddziału przedszkolnego, do czasu zadeklarowania się przez nauczycielki podjęcia pracy w tymże oddziale.

Dnia 24 maja 2018 r. powódce, przebywającej na zwolnieniu chorobowym w okresie od 23 do 25 maja 2018 r., doręczono pocztą pismo pracodawcy, w którym dyrektor pozwanej Szkoły zwróciła się o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron zmieniającego warunki pracy. Do pisma załączone zostało niepodpisane przez pracodawcę „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy”, zgodnie z którym od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. powódka, zatrudniona dotychczas na stanowisku nauczyciela w wymiarze 18/18 etatu, miała być zatrudniona na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego w wymiarze 25/25 etatu. 29 maja 2018 r. powódka zwróciła pracodawcy „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy” z adnotacją, że pismo, z którego wynikają propozycje zmiany warunków pracy lub płacy nie jest podpisane, wobec czego powódka wnosi o sprecyzowanie oświadczenia ze wskazaniem przedstawiciela szkoły, a po otrzymaniu właściwej oferty ustosunkuje się merytorycznie do propozycji pracodawcy.

W dniu 4 czerwca 2018 r. powódka odebrała nadane pocztą oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, awizowane 29 maja 2018 r. Pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem upływającym 31 sierpnia 2018 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm.), wskazując, jako przyczynę, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole Podstawowej w L. z uwagi na brak rekrutacji do klasy pierwszej w Szkole Filialnej w S. oraz brak porozumienia stron zmieniającego warunki pracy ze stanowiska nauczyciela na nauczyciela oddziału przedszkolnego oraz wymiaru czasu pracy z 18/18 na 25/25 etatu.

Sąd Okręgowy ocenił, że liczba 78 godzin nadliczbowych (ponadwymiarowych) w roku szkolnym 2018/2019 nie powodowała, że powódka mogła mieć zapewniony etat, bowiem co do części przedmiotów nauczania w godzinach ponadwymiarowych nie miała kwalifikacji, co do pozostałych – przydzielenie jej godzin ponadwymiarowych albo było niekorzystne dla dzieci, albo niekorzystne dla pracownika i pracodawcy.

W jego ocenie, dyrektorka pozwanej Szkoły, tworząc arkusz organizacyjny szkoły na rok 2018/2019, nie mogła liczyć na to, iż przy nieutworzeniu klasy pierwszej powódka podejmie się prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Powódka już w 2016 r. podejmowała środki mające na celu uniknięcie prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Na chwilę sporządzania arkusza organizacji szkoły na 2018/2019 rok, ze względu na stan zdrowia, powódka w dalszym ciągu nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Racjonalny pracodawca nie mógł przyjmować, że powódka od 1 września 2018 r. będzie zdolna, po 2-letniej przerwie, prowadzić takie zajęcia. Ważne jest również to, że ostatecznie prowadzenie tych zajęć zostało przydzielone innemu nauczycielowi ze szkoły w L., który nauczał już wychowania fizycznego i miał do tego wiodące kwalifikacje.

Nieutworzenie oddziału pierwszego w placówce szkolnej wymagało zmian organizacyjnych w postaci przesunięcia nauczyciela do oddziału przedszkolnego ze względu na dużą liczbę dzieci w wieku przedszkolnym. Zmiany te realizowane były zgodnie dobrze pojętym interesem pracodawcy, zarówno organizacyjnym, w dalszej kolejności również interesem finansowym. W wyniku zaistniałej zmiany organizacyjnej, z uwagi na obopólny interes, dyrektorka pozwanej dążyła do tego, aby powódka, w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, wyraziła zgodę na przeniesienie jej na inne stanowisko i dalej świadczyła pracę na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego w wymiarze 25/25 etatu, dodatkowo z dwiema godzinami nadliczbowymi zgodnie z kwalifikacjami powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego, pismo z 23 maja 2018 r., podpisane przez dyrektora Szkoły, którego załącznikiem było porozumienie zmieniające, zadośćuczyniło formie oświadczenia woli.

W rezultacie Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że zmniejszenie liczby oddziałów pierwszych faktycznie uniemożliwiło dalsze zatrudnienie D. B. w pełnym

wymiarze, przy czym pozwana posłużyła się czytelnym, transparentnym i obiektywnym kryterium doboru do zwolnienia. Nie utworzono bowiem pierwszej klasy w roku szkolnym 2018/2019, którą, zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej, powinna objąć powódka. Sąd podkreślił przy tym, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 271), że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy odnosić do przedmiotu dotąd nauczanego przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. Pozwana podjęła starania mające na celu zagwarantowanie powódce wykonywania pracy w oddziale przedszkolnym. Było to uzasadnione interesem pracodawcy, aby powódka chociaż przez okres jednego roku uczyła w oddziale przedszkolnym, jednocześnie zachowując pełny etat i możliwość nauczania od roku szkolnego 2019/2020 nowej klasy pierwszej.

Sąd podkreślił także, że powódka ze względu na to, że uczestniczyła w spotkaniu 28 lutego 2018 r., wiedziała o zmianach reorganizacyjnych w Szkole Filialnej w S. w roku szkolnym 2018/2019.

Sąd Okręgowy zauważył, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy zostało złożone 4 czerwca 2018 r., lecz podkreślił, że skrócenie okresu wypowiedzenia w wypowiedzeniu złożonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym. Nauczycielowi, któremu pracodawca złożył w czerwcu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.: (-) art. 30 § 4, art. 45 § 1 i art. 11² k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i w efekcie nieuznanie, że rozwiązano z powódką stosunek pracy w sposób

dowolny i dyskryminujący jej osobę, nie podano kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę ani też w żadnym innym piśmie kierowanym do pracownika, czego skutkiem była niewiedza pracownika co do tego, czy i jakie kryteria zostały zastosowane przy doborze pracownika do zwolnienia; (-) art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 11² k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i w efekcie przyjęcie za podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodką braku porozumienia stron zmieniającego warunki pracy, tj. zmiany stanowiska nauczyciela na nauczyciela oddziału przedszkolnego oraz wymiaru czasu pracy z 18/18 na 25/25 etatu, pomimo że wyżej wymieniony przepis nie odnosi się do takiej przesłanki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, a nadto że złożenie jedynie powodce propozycji w tym zakresie stanowi dyskryminację jej osoby w stosunkach pracy; (-) art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w efekcie przyjęcie, że - pomimo doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w taki sposób (w realiach niniejszej sprawy 4 czerwca 2018 r.), iż nie upłynął trzymiesięczny okres wypowiedzenia - doszło do skutecznego, wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem ze względu na to, że rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić na koniec roku kalendarzowego; (-) art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w efekcie przyjęcie, że do skrócenia okresu wypowiedzenia może dojść również bez złożenia formalnego oświadczenia w tym zakresie, a więc w sposób dorozumiany, wyłącznie na skutek uznania, że art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela przewiduje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, który to okres w przypadku powodki został zachowany jedynie z uwagi na niezachowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c., przez zaaprobowanie zarzutów apelacji w przedmiocie naruszenia tego przepisu z tym jedynie uzasadnieniem, że: „(...) treść uzasadnienia wyroku sądu I instancji wskazuje, że wyżej przedstawione wymogi, pozwalające uznać zapadłe orzeczenie za

odpowiadające prawu w kontekście podstawy faktycznej roszczenia, w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione”, a bez jakiegokolwiek bliższego wskazania, na czym miałyby polegać naruszenie wyżej wymienionego przepisu i to pomimo że sam przyjął, że: „(...) uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany”, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie potwierdził się zarzut naruszenia przepisów postępowania. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że uchybienie wymaganiom określonym w art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być ocenione jako mogące mieć wpływ na wynik sprawy tylko wyjątkowo, gdy braki w uzasadnieniu są tak znaczące, że uniemożliwiają kontrolę kasacyjną zaskarżonego orzeczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2015 r., IV CSK 149/15, LEX nr 1962540 i z dnia 17 stycznia 2017 r., II PK 294/15, LEX nr 2209105). Przytoczone przez skarżącą argumenty uzasadniające ten zarzut w żaden sposób nie prowadzą do wniosku, że opisane naruszenie miałyby wpływ na wynik sprawy. Poza tym Sąd Okręgowy, zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w brzmieniu obowiązującym do 6 listopada 2019 r., wyjaśnił i to dość

szczegółowo, dlaczego nie podzielił oceny prawnej Sądu Rejonowego co do ustalonych faktów.

Uzasadnione natomiast okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego, w tym przede wszystkim zarzut naruszenia art. 30 § 4, art. 45 § 1 i art. 11² k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W jego ramach skarżąca zarzuca, że nie było opracowanych kryteriów, na podstawie których dokonano oceny, kogo zwolnić, ponieważ jedynie do powódki skierowano pismo z propozycją przejścia do oddziału przedszkolnego, co należy uznać za dyskryminację jej osoby w stosunkach pracy (art. 11² k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Skarżąca podkreśla, że nie ustalono kryteriów do oceny pracowników do zwolnienia i że faktycznie nie brano pod uwagę innych, poza powódką, pracowników do zwolnienia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a mianowicie konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Przepis ten daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być jednakże zweryfikowane w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/87, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194; z dnia 12 września 2002 r., I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001, nr 3, s. 32).

Stanowisko powyższe uwzględnia wypracowane w judykaturze Sądu Najwyższego poglądy dotyczące zwolnień pracowników z przyczyn organizacyjnych. Podkreśla się w nich, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

W konsekwencji, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tych zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy ich istnienia nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653;

z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, LEX nr 2019617; z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z dnia 2 czerwca 2017 r., III PK 114/16, LEX nr 2329445).

Od wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie konsekwentnie prezentuje stanowisko, że z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166, LEX nr 1427709). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna, jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), postuluje się uwzględnianie słuszných interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy,

jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 Nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17 - 18, poz. 214; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Jak wynika z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, powódka nie była jedyną osobą nauczającą w klasach I-III. W rozpoznawanej sprawie pozwana nie wskazała kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy ani także kryteriów tych nie

przedstawiła na spotkaniu zespołu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej w lutym 2018 r. Dokonane w tym zakresie ustalenia potwierdzają zarzut skarżącej, że faktycznie nie brano pod uwagę innych, poza powódką, pracowników (nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej) do zwolnienia, przyjmując, że była ona niejako „naturalnym” kandydatem z uwagi na przyjętą u pozwanej zasadę, że nauczyciel klasy trzeciej w następnym roku szkolnym obejmuje klasą pierwszą. Jednakże, mając na względzie przytoczony wyżej dorobek orzeczniczy, argument ten nie jest wystarczający. Mógłby on przeważać w sytuacji, gdyby kwalifikacje, staż pracy i ocena pracy czy – na końcu - sytuacja osobista nauczycieli, których zwolnienie mogło wchodzić w grę, były podobne.

Oczywiste jest też, że niewyrażenie przez powódkę, na podstawie z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgody na nauczanie w oddziale przedszkolnym nie może być traktowane jako usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, skoro pozostałe nauczycielki nauczania wczesnoszkolnego również propozycji tej nie przyjęły. Stąd nieprzyjęcie przez powódkę tej propozycji nie może usprawiedliwiać nieprzeprowadzenia przez pozwaną oceny wszystkich nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego pod kątem wyboru jednego z nich do zwolnienia.

Prowadzi to do wniosku, że pozwana, podejmując decyzję o zwolnieniu powódki, nie kierowała się tymi kryteriami, które powinna wziąć pod uwagę, a które byłyby sprawiedliwe i niedyskryminujące.

Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 (czyli przyczyn organizacyjnych) następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem art. 20 ust. 4 (który nie ma zastosowania w rozpoznawanej sprawie). Jednocześnie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, że okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego; okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi.

Sąd Najwyższy dokonywał już wykładni tych przepisów w wyrokach z dnia 22 marca 2016 r., II PK 51/15 (LEX nr 2051030) oraz z dnia 6 września 2017 r., I PK 259/16 (LEX nr 2389577), przyjmując, że okres wypowiedzenia może ulec

skróceniu wtedy, gdy do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dochodzi - z różnych przyczyn - później niż 31 maja. Skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala na rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela na koniec roku szkolnego, tak aby nowy rok szkolny szkoła rozpoczynała z jednoznacznie ukształtowaną personalnie kadrą nauczycieli. Z całą pewnością z łącznie odczytanych art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela nie wynika zakaz dokonania wypowiedzenia po 31 maja, przy zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia, tak aby rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela przypadło na koniec roku szkolnego. W judykatach tych nie wskazano jednakże jednoznacznie, czy skrócenie okresu wypowiedzenia powinno być wyartykułowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu złożonym nauczycielowi, a problem ten stanowi istotę zarzutu naruszenia art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew stanowisku skarżącej, przewidziane w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela skrócenie okresu wypowiedzenia nie musi być wyraźnie wyartykułowane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy miał na uwadze wykładnię art. 36¹ § 1 k.p., dokonaną wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 123/97 (OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 151), według której skrócenie okresu wypowiedzenia powinno być objęte wyraźną wolą i świadomością pracodawcy oraz świadomością pracownika; w szczególności pracownik powinien być wyraźnie poinformowany, że pracodawca skracza okres wypowiedzenia, które zostało przez niego dokonane. W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego niniejszą skargę, wykładnia ta nie może mieć zastosowania do skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Przemawia za tym wykładnia językowa, systemowa i celowościowa.

W myśl art. 36¹ § 1 k.p., to „pracodawca może (...) skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia”, natomiast stosownie do art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, okres wypowiedzenia „może być skrócony”, co już wskazywałoby, że chodzi o dopuszczenie krótszego niż trzy miesiące okresu wypowiedzenia, a nie skrócenie (w drodze jednostronnej czynności prawnej pracodawcy) trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W Kodeksie pracy (art. 36 k.p.) rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pozostaje co do zasady dopuszczalne w dowolnym momencie z jakiegokolwiek prawdziwej i uzasadnionej

przyczyny (art. 45 k.p.). Przepis art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela przewiduje natomiast „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ze względu na konieczność rozwiązania stosunku pracy na koniec roku szkolnego. W związku z tym ustawowym „sztywnym” terminem ustania nauczycielskiego stosunku pracy pracodawca ma na to termin jednego miesiąca przypadający w maju. Jego dotrzymanie niejednokrotnie z przyczyn obiektywnych może być niemożliwe i sytuację taką rozwiązuje art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Tym się kierując, należy uznać, że w wyniku łącznego odczytania znaczenia art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, należy przyjąć, że oświadczenie woli dyrektora szkoły o rozwiązaniu stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie musi (w ogóle) zawierać informacji o okresie wypowiedzenia, bowiem wynika on z daty doręczenia pisma w konfrontacji z datą zakończenia roku szkolnego. Jeśli zatem zachowany zostaje co najmniej jednomiesięczny okres wypowiedzenia, to rozwiązanie stosunku pracy nie narusza ani art. 20 ust. 3, ani art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.