

Sygn. akt II PK 137/17

POSTANOWIENIE

Dnia 21 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z wniosku B.B.
przeciwko Szkole Podstawowej [...]
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 marca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 25 stycznia 2017 r., sygn. akt VIII Pa .../16,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 stycznia 2017 r., Sąd Okręgowy w P. w sprawie z powództwa B.B. przeciwko Szkole Podstawowej [...] o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oddalił apelację strony powodowej od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 11 lipca 2016 r., w którym Sąd oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy.

Powódka B.B. była zatrudniona w Szkole Podstawowej [...] na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony w dniu 13 września 2012 r., na stanowisku nauczyciela świetlicy w wymiarze 10/26 etatu.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego powódka pobiera świadczenie emerytalne. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.492,49 zł.

Sąd I instancji ustalił, że zgodnie z arkuszem organizacyjnym pozwanej Szkoły na rok szkolny 2012/13 z dnia 30 kwietnia 2012 r. oraz załączonymi aneksami nr 1, 2 i 3 - łączna ilość godzin nauczycielskich wszystkich nauczycieli w roku szkolnym 2012/2013 wynosiła 573 godziny. Pozwana rozdysponowała je między 32 nauczycieli, w tym 16 mianowanych, 9 zatrudnionych na czas nieokreślony oraz 3 na czas określony i 4 na podstawie umowy na czas nieobecności innego nauczyciela.

Ponadto ustalono, że P.K. - nauczyciel wychowania fizycznego - w roku szkolnym 2012/2013 przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia. W tym okresie dyrektorka pozwanej szkoły otrzymała informację od urzędu gminy, że powódka ma nie być ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014. O fakcie zmian w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 dyrektorka pozwanej szkoły powiedziała nauczycielom podczas jednej z rad pedagogicznych w kwietniu 2013 r. Zmiany miały być minimalne. Sporządzanie arkusza organizacyjnego na rok 2013/2014 zostało zakończone z końcem kwietnia 2013 r. Powódka nie została uwzględniona w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014. Taki stan rzeczy umożliwił uzupełnienie pensum dydaktycznego pracownikom prowadzącym zajęcia w świetlicy, w tym głównie P.K. - nauczycielowi powracającemu w dniu 1 września 2013 r. z urlopu wypoczynkowego dla poratowania zdrowia.

Wobec powyższego, w celu realizacji wyżej wskazanego arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 w dniu 20 maja 2013 r. dyrektorka pozwanej podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. W tym celu, w dniu 21 maja 2013 r. ok. godz. 13.40 pracodawca podjął próbę wręczenia powódce oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „zmiany organizacyjne w Szkole Podstawowej [...] polegające na racjonalizacji zatrudnienia poprzez zmianę polegającą na zwiększeniu wymiaru etatu do pełnego *pensum* dydaktycznego jednemu nauczycielowi kosztem Pani 0.38 wymiaru etatu (*pensum* dydaktycznego), co w efekcie spowoduje zmniejszenie zatrudnienia o jedną osobę i przyczyni się do lepszej organizacji pracy oraz obniży koszty prowadzenia szkoły”. Wypowiedzenie spełniało wymogi formalne. Przed wręceniem powódce oświadczenia o

wypowiedzeniu dyrektorka pozwanej poinformowała powódkę, iż wypowiedzenie jest spowodowane powrotem P.K. z urlopu dla poratowania zdrowia. Powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia, odmówiła przyjęcia dokumentu wypowiedzenia o pracę. Zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie był konsultowany ze związkami zawodowymi.

Do powódki miał zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2013 r. W konsekwencji stosunek pracy powódki ustal w dniu 31 sierpnia 2013 r.

W chwili zapoznania się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę, powódka nie była objęta szczególną ochroną przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy o pracę wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W pozwanej szkole nauczycielami wychowania fizycznego, do dnia wydania przez Sąd Rejonowy wyroku, byli P.K. oraz M.R. W roku szkolnym 2013/2014 maksymalna ilość godzin nauczycielskich przeznaczonych na lekcje w-f-u pozwanej wynosiła 24h. Godziny te zostały rozdysponowane po równo, pomiędzy P.K. oraz M.R. Natomiast pełne pensum nauczyciela wynosi 18h przy nauczaniu dydaktycznym, a przy zajęciach prowadzonych w świetlicy szkolnej - 26h.

Dzięki temu, iż pensum P.K. zostało powiększone o 9 godzin nauczycielskich zajęć prowadzonych w świetlicy, w roku szkolnym 2013/2014 był zatrudniony na pełen etat.

Sąd Okręgowy przypomniał (z powołaniem na orzecznictwo Sądu Najwyższego), że kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników. Jednak sąd bada kwestię uzasadnienia i słuszności kryteriów, które przyjął pracodawca, kwalifikując pracowników do zwolnienia.

Sąd drugiej instancji wskazał ponadto, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są 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. W niniejszej sprawie pracodawca oparł się na kryterium źródeł dochodu pracowników oraz na ilości i jakości zmian w pensum dydaktycznym innych pracowników jakich musiałby dokonać, aby zapewnić zatrudnienie nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania. W ocenie Sądu Okręgowego, po przeanalizowaniu wszystkich aspektów decyzji pracodawcy należało uznać wnioski Sądu pierwszej instancji, który ocenił, że pozwany pracodawca zastosował racjonalne, obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników, za prawidłowe. Skoro zaś decyzja pracodawcy była oparta na racjonalnych i obiektywnych przesłankach, nie sposób uznać, iż naruszył on zasady wyrażone w art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu odwoławczego W przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem było zmniejszenie zatrudnienia, a posiadanie innego źródła dochodu stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia (zresztą nie jedyne), a nie samą przyczynę zwolnienia.

Sąd Okręgowy ocenił także, że również zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. okazał się nietrafny. W istocie, aby stwierdzić, czy przyczyna podana powódce w wypowiedzeniu była przyczyną rzeczywistą i prawdziwą, Sąd Rejonowy musiał ustalić stan zatrudnienia sprzed i po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Było to możliwe tylko w oparciu o arkusze organizacyjny powwanej Szkoły. W tym zakresie zarzuty powódki sprowadzają się do kwestionowania polityki kadrowej pracodawcy przez pryzmat wyłącznego interesu powódki. Tymczasem, jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, pracodawca nie miał pełnej dowolności przy zmianie *pensum* pozostałych nauczycieli (szczególnie tych mianowanych), a utrzymanie stanowiska powódki wymagałoby zmian w *pensum* wszystkich tych nauczycieli, którzy nie byli zatrudnieni na podstawie mianowania, ale tak jak powódka byli zatrudnieni na czas nieokreślony. Pracodawca musiał, więc dokonać wyboru pomiędzy zwolnieniem powódki, a ingerencją w czas pracy

pozostałych zatrudnionych, co mogło mieć inne, nieprzewidziane przez powódkę skutki. Nadto powódka kwestionuje zasadność badania przez Sąd Rejonowy wytycznych otrzymanych przez pozwaną od gminy, gdyż nie były one podane powódce jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo badał również ten aspekt przedmiotowej sprawy, gdyż tylko i wyłącznie całościowa ocena okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę mogła prowadzić do ustalenia czy przyczyna podana w wypowiedzeniu była prawdziwa i rzeczywista. W ocenie Sądu drugiej instancji nie miał znaczenia dla prawdziwości, ani tym bardziej rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia fakt, że godziny pracy powódki zostały przydzielone komuś oprócz P.K., gdyż pracodawca w istocie przeniósł część godzin pracy powódki na wspomnianego pracownika w celu zachowania jego pensum dydaktycznego. Zatem zarzuty naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. okazały się bezzasadne.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną strona powodowa. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości oraz rozbieżności w orzecznictwie, w postaci:

- art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) w stosunku do którego istnieje potrzeba wykładni w celu wyjaśnienia, czy pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika zobowiązany jest podać wszystkie kryteria, którymi kierował się przy doborze pracownika do zwolnienia, a także wyjaśnienia czy w razie niewskazania wszystkich kryteriów w oświadczeniu pracodawcy, Sąd *meriti* uprawniony jest do badania przyczyn niepodanych pracownikowi;

- art. 10 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela z dnia 23 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1379, dalej jako: Karta Nauczyciela), w stosunku do którego powinna być stosowana wykładania językowa, z którą jest zgodne przyjęcie, że

„w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, stosunek p racy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze”, podczas gdy Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej wykładni wskazując, że pracodawca nie miał pełnej dowolności przy zmianie pensum nauczycieli mianowanych, w związku z czym pracodawca musiał dokonać wyboru między zwolnieniem powódki, a ingerencją w czas pracy pozostałych zatrudnionych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wobec nie spełnienia wymogów z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. wobec braku potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów;

2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym 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.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje potrzeba

dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

W odniesieniu do potrzeby wykładni art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1

ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników skarżąca wskazała co prawda na szereg orzeczeń, które zawierają odmienne tezy co do konieczności uwzględnienia w treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem także kryteriów doboru konkretnego pracownika do zwolnienia. Skarżąca powołała się na fakt, że w postanowieniu z 15 stycznia 2013 r., I PK 219/12 (LEX nr 1747660), na które powołał się Sąd drugiej instancji, Sąd Najwyższy wskazał: Uzasadnienie wypowiedzenia w warunkach, w których pracodawca korzysta z prawa rozwiązania stosunku pracy na zasadzie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844) tak jak i w trybie grupowym wymaga podania przyczyny ustania stosunku pracy (art. 12 ustawy w zw. z art. 45 k.p.). Nie oznacza to jednak, że w każdym wypowiedzeniu pracodawca musi także podawać kryteria doboru do zwolnienia. Te bowiem nie mieszczą się w pojęciu zasadności wypowiedzenia. Oczywiście, możliwe i celowe pozostaje badanie, czy istnieją kryteria uzasadniające taki a nie inny dobór do zwolnienia, jednak czyni się to dopiero na etapie postępowania sądowego. Dalej w skardze kasacyjnej wskazano również na inne orzeczenia zawierające podobne tezy.

Z drugiej jednak strony wskazano również, że Sąd Najwyższy w innych swoich orzeczeniach uznawał również, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga wyboru do zwolnienia z pracy niektórych (wybranych) pracowników zatrudnionych na objętych zwolnieniami stanowiskach pracy, to zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianym pracownikom już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), co oznacza, że inne przyczyny nieznanne pracownikowi w dacie wypowiedzenia, co do zasady usuwają się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) - tak wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52. Podobnie w wyroku z dnia 10 września 2013 r. Sąd Najwyższy wskazał, że 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 oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.) - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2013 r. podnosząc: Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, niepubl.

Samo jednak wskazanie szeregu tez, nawet pozornie ze sobą sprzecznych, nie oznacza jeszcze, że w danej kwestii występują rozbieżności w orzecznictwie. Z natury orzeczeń sądowych wynika bowiem, że są one wydawane w konkretnych stanach faktycznych, a zatem aby mówić o rozbieżności w orzecznictwie należy porównać orzeczenia wydawane nie tylko w odniesieniu do tego samego przepisu prawnego ale również w podobnych lub identycznych stanach faktycznych. Porównania stanów faktycznych przywołanych spraw jednak skarżący nie dokonał, ograniczając się jedynie do przywołania kilku wrywkowo wybranych tez. Należy zatem wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że pracodawca co do zasady powinien wskazać w treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę również kryteria jakimi się kierował wybierając konkretnego pracownika do zwolnienia, chyba że kryteria te były znane pracownikowi lub są dla niego oczywiste. Zatem, jak widać, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie przyjęto wcale, że pracodawca ma bezwzględny obowiązek wskazania kryteriów doboru do zwolnień (szczególnie, że dopuszcza się również poinformowanie o nich pracownika przy wręczaniu mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy), tak więc ze wspomnianą zasadą nie stoi w sprzeczności stwierdzenie, że nie w każdym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem muszą zostać wskazane kryteria wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia.

Dopiero porównanie orzeczeń wydawanych w podobnych stanach faktycznych mogłoby wskazać na występowanie w okolicznościach podobnych do

okoliczności rozpoznawanej sprawy rozbieżności w orzecznictwie co do poruszanej tu kwestii. Tego jednak skarżąca nie uczyniła, a zatem nie można uznać, aby skutecznie wykazała ona istnienie rozbieżności w orzecznictwie co do wykładni art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odniesieniu natomiast do wykładni art. 10 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela z dnia 23 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1379), to należy zauważyć, że kwestia ta nie miała znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. Pomijając fakt, że Sąd drugiej instancji wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pracodawca musiał stanąć przed wyborem - rozwiązać stosunek pracy powódki, czy też ingerować w stosunki pracy innych pracowników, a zatem rozważał możliwość dokonania wypowiedzeń zmieniających, to należy zauważyć, że powołany przepis dotyczy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, a w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie nawiązywał stosunku pracy z żadnym nowym nauczycielem. Potrzeba zwolnienia części etatu i dokonania zmian organizacyjnych wynikała bowiem z powrotu nauczyciela wychowania fizycznego z urlopu wypoczynkowego dla poratowania zdrowia, a zatem nauczyciela, z którym już został nawiązany stosunek pracy. Sytuacja ta nie mieściła się zatem w zakresie hipotezy art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, który odnosi się wprost do nawiązania stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie natomiast pracodawca rozważał zarówno rozwiązanie umowy o pracę z powódką, jak i ewentualną konieczność modyfikacji treści stosunków pracy innych nauczycieli i podjął decyzję, że korzystniejsze z jego punktu widzenia będzie wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Nie ma tu jednak żadnego znaczenia wykładnia art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Nie orzeczono o kosztach postępowania, bowiem treść odpowiedzi na skargę kasacyjną wskazuje, że pełnomocnik strony pozwanej złożył taki wniosek tylko w wypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a następnie jej oddalenia, a nie w przypadku odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

kc