



Sygn. akt II PK 202/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.D.

przeciwko Szkole Podstawowej w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 sierpnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 11 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 30 września 2014 r. przywrócił powódkę A. D. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, oddalił powództwo o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy jako przedwczesne, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w W. kwotę 1.760 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była z mocy prawa zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. D. jest zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w S. od dnia 1 września 1989 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 2006 r. ma stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W 1989 r. ukończyła Studium Nauczycielskie o specjalności nauczanie początkowe, a w 1997 r. trzyletnie studia wyższe zawodowe na kierunku pedagogika w Szkole Wyższej [...] w zakresie pedagogiki rewalidacyjnej. Po kontynuacji tych studiów na poziomie uzupełniającym, w dniu 13 czerwca 1999 r. uzyskała tytuł magistra. Z kolei, w 2008 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie historii, co uprawniało ją do nauczania tego przedmiotu.

Od momentu zatrudnienia powódka prowadziła zajęcia z biologii i geografii, a następnie historii w klasach IV-VIII. Była również opiekunem biblioteki szkolnej. Powadziła także zajęcia nauczania indywidualnego z dziećmi z klas I-III oraz zajęcia rewalidacyjne. Dotyczyły one również dzieci z niepełnosprawnością umysłową. Nadto, powódka ma kwalifikacje do nauczania początkowego w klasach I-III, nauczania historii, nauczania indywidualnego, prowadzenia zajęć z rewalidacji i wspomagania wczesnoszkolnego, a na mocy decyzji Dyrektora szkoły mogą zostać uznane jej kwalifikacje do nauczania języka polskiego, z uwagi na posiadane doświadczenie zawodowe.

W dniu 25 maja 2012 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w tym oświadczeniu brak godzin nauczania indywidualnego, wynikający z braku orzeczeń o potrzebie takiego nauczania, uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 11 grudnia 2012 r., wydanym w sprawie IV P .../12, na skutek odwołania powódki od wypowiedzenia, przywrócił ją jednak do pracy pozwanej Szkole na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Jednocześnie zobowiązał pozwaną do dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego i rozstrzygnięcia sprawy.

Apelacja wywiedziona przez pracodawcę od przedmiotowego rozstrzygnięcia została zaś oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 6 marca 2013 r., IV Pa .../13. W związku z tymi orzeczeniami została zawarta z powódką umowa o pracę na okres od dnia 27 grudnia 2012 r., na mocy której powierzono powódce obowiązki nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, zmieniono też organizację pracy szkoły w ten sposób, że powódce przydzielono dwie godziny zajęć rewalidacyjnych i 16 godzin zajęć na świetlicy.

Na posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu 25 kwietnia 2013 r. zostały przedstawione kryteria wyboru pracownika do rozwiązania umowy o pracę, wśród których wymieniono: staż pracy, stopień awansu zawodowego nauczyciela, kwalifikacje, doświadczenie pedagogiczne, osiągnięcia zawodowe, uczestniczenie w życiu szkoły, współpracę z rodzicami oraz osobowość, kreatywność, innowacyjność, wywiązywanie się z zadań nauczycieli. W dniu 28 maja 2013 r., w związku ze zmianami organizacyjnymi, wynikającymi z arkusza organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2013/14, tj. brakiem godzin, które mogłyby zostać przydzielone powódce, co uniemożliwiało dalsze jej zatrudnienie na stanowisku nauczyciela, pozwana ponownie złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powódka również od tego wypowiedzenia odwołała się do Sądu Rejonowego w W., który wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2013 r. uznał za jej bezskuteczne, jednocześnie orzekając o obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Apelacja pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 4 grudnia 2013 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pozwana pismem z dnia 28 maja 2014 r. zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 9/18 etatu wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, na co powódka nie wyraziła jednak zgody. W tej sytuacji, w dniu 29 maja 2014 r. zostało złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 sierpnia 2014 r., w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie liczby oddziałów - uczniów objętych nauczaniem indywidualnym z „4” w roku szkolnym 2013/14 do „0” w roku

szkolnym 2014/15, a co za tym idzie zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki w dotychczasowym wymiarze czasu pracy.

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym może nastąpić, między innymi, w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Oznacza to, zdaniem Sądu Rejonowego, że decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem musi być konsekwencją zmian organizacyjnych, będących z kolei skutkiem zmniejszenia liczby oddziałów, jak i zmiany planu nauczania.

Sąd pierwszej instancji uznał wskazaną przez pozwaną przyczynę wypowiedzenia, to jest zmiany organizacyjne w szkole, za zasadną, nawet jeśli uwzględnić złożenie dodatkowych orzeczeń o potrzebie kształcenia indywidualnego przed rozpoczęciem roku szkolnego 2014/15. Ostatecznie bowiem zajęcia indywidualne w pozwanej szkole są prowadzone dla dwóch uczniów oraz jednego dziecka w wieku przedszkolnym w zakresie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, podczas gdy w poprzednim roku szkolnym takie zajęcia prowadzono dla czworga dzieci.

Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione. Sąd pierwszej instancji uwzględnił w związku z tym, że pozwana powoływała się na kryteria określone w kwietniu 2013 r. i przedstawione na radzie pedagogicznej w dniu 25 kwietnia 2013 r., wśród których wymieniono: staż pracy, stopień awansu zawodowego nauczyciela, kwalifikacje, doświadczenie pedagogiczne, osiągnięcia zawodowe, uczestniczenie w życiu szkoły, współpracę z rodzicami oraz osobowość, kreatywność, innowacyjność, wywiązywanie się z zadań nauczycieli.

Porównując nauczycieli zatrudnionych w pozwanej Szkole i biorąc w szczególności pod uwagę [...], tj. nauczycieli przedmiotów, do nauczania których powódka miała kwalifikacje, Sąd pierwszej instancji stwierdził powódka i M. B.

legitymują się tym samym stopniem zawodowym nauczycieli dyplomowanych, przy czym M.B. stopień ten uzyskała dopiero w 2014 r. Tym, co najbardziej różnicuje obie te osoby, jest zaś staż pracy nauczycielskiej. Powódka posiada bowiem 25 lat stażu pracy, a M.B. 12 lat. Także staż pracy tych nauczycielek w pozwanej Szkole jest nieporównywalny. Powódka od początku pracy w charakterze nauczyciela pracuje bowiem w Szkole Podstawowej w S., podczas gdy M.B. w sposób stały jest zatrudniona od 2011 r. Wprawdzie M.B. od września 2005 r. kilkakrotnie podejmowała zatrudnienie w pozwanej Szkole, ale było to zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony celem uzupełnienia etatu. Poza tym, pomiędzy tymi okresami zatrudnienia miały miejsce ponad roczne przerwy w okresach dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. i od dnia 1 września 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r.

Mając na uwadze staż pracy powódki, Sąd pierwszej instancji uznał więc, że to ona posiada zdecydowanie wyższe doświadczenie w pracy nauczycielskiej, które należy uznać za kwalifikacje faktyczne. Prawdą jest przy tym, że kwalifikacje formalne wynikające z ukończonych studiów, kursów i szkoleń przemawiają za M.B., ale w istocie kwalifikacjom tym niewątpliwie należy przeciwstawić kwalifikacje faktyczne powódki, zdobyte w trakcie wieloletniej pracy w charakterze nauczyciela, które zostały zdobyte podczas pracy w pozwanej Szkole.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd pierwszej instancji uznał, że decyzja pracodawcy o zwolnieniu powódki i pozostawieniu w zatrudnieniu M.B. razi arbitralnością. W szczególności nie uwzględnia ona bowiem pierwszego z kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, na które powoływała się pozwana, tj. stażu pracy. Nie można przyjąć, że w sytuacji kiedy powódka posiada ponad 24-letni staż pracy, a drugi z nauczycieli staż 12-letni, nie zachodzi wyraźna dysproporcja, przemawiająca jednakże na korzyść powódki. Okoliczność ta ma zaś tym bardziej znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę fakt, że mimo braku wykształcenia z zakresu oligofrenopedagogiki powódka mogłaby prowadzić zajęcia nauczania indywidualnego, co pozwana ostatecznie przyznała, a co jeszcze na etapie składania odpowiedzi na pozew było przez nią kwestionowane.

Zdaniem Sądu Rejonowego, także porównanie sytuacji powódki z sytuacją I.C. wskazuje na dokonanie przez pozwaną nieuzasadnionego wyboru nauczyciela do

zwolnienia. Biorąc pod uwagę wykształcenie, stopień awansu zawodowego, staż pracy w przypadku porównywanych nauczycieli są one bardzo podobne. Przyznała to w szczególności pozwana w swych zeznaniach, wskazując, że spośród nauczycieli nauczania zintegrowanego musiała wybrać jakąś osobę i zapewne każdy jej wybór doprowadziłby do odwołania na drodze sądowej.

Sąd Rejonowy zauważył w związku z tym, że przy podobnej sytuacji zawodowej poszczególnych nauczycieli zasadniczym kryterium ich wyboru do zwolnienia winno stać się kryterium socjalne, tj. możliwość uzyskania innego źródła dochodu. Okoliczność ta jest tym bardziej istotna, że I. C. jest nauczycielem prowadzącym zajęcia z edukacji wczesnoszkolnej, do nauczania których kwalifikacje posiada także powódka. Analiza materiału dowodowego doprowadziła Sąd pierwszej instancji do wniosku, że podobnie jak wcześniej, wybór pozwanej nie był właściwy. Ponownie należało bowiem zakwestionować zapatrywanie pozwanej, jakoby zwolnienie nauczyciela, który spełnia warunki do nabycia emerytury, stanowiłoby dyskryminację ze względu na wiek. O ile sam fakt nabycia uprawnień emerytalnych nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, o tyle w praktyce sądowej okoliczność powyższa jest uznawana niemal powszechnie za czynnik uzasadniający wybór w pierwszej kolejności takiej osoby do zwolnienia. Taki wybór wydaje się w pełni logiczny i naturalny, zwłaszcza w dobie powszechnie znanej sytuacji w oświacie, wymuszającej masowe zwolnienia nauczycieli. Z tego punktu widzenia zasadne byłoby zatem zwolnienie pracownika spełniającego przesłanki do uzyskania prawa do emerytury, a pozostawienie powódki, której do uzyskania takiego statusu niezbędne jest jeszcze wiele lat pracy.

Za bezpodstawne uznał Sąd Rejonowy wyrażane przez stronę pozwaną obawy dotyczące braku doświadczenia powódki w nauczaniu klas I-III. Zdaniem tego Sądu, powódka bezsprzecznie posiada bowiem kwalifikacje do prowadzenia zajęć edukacyjnych we wskazanych oddziałach. Dodatkowo, co potwierdzają dokumenty zgromadzone w jej aktach osobowych, wielokrotnie realizowała zajęcia indywidualne z dziećmi w tym wieku. Nadto, dotychczasowy przebieg jej zatrudnienia wskazuje, że nigdy nie było zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków. Tym samym, przyjmowanie *a priori*, że poziom nauczania w zakresie

edukacji wczesnoszkolnej zostanie obniżony, nie ma żadnych uzasadnionych podstaw.

W opinii Sądu Rejonowego, zwolnienie powódki z pracy było zatem efektem niezgodnej z prawem decyzji personalnej pracodawcy, która istocie stanowiła naruszenie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Dlatego też jej roszczenie o przywrócenie do pracy w pozwanej Szkole było w pełni uzasadnione na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 11 lutego 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Szkołę od wyroku Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej przywrócenia powódki do pracy w pozwanej oraz w części zawierającej rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji ocenił, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, zarówno pod względem ustaleń faktycznych, jak i argumentacji prawnej.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy stwierdził zaś, że dwa z nich są ze sobą ściśle związane i sprowadzają się właściwie do jednej kwestii, a mianowicie do tego, czy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i ocenił działanie pozwanej co do wyłonienia kryteriów doboru nauczycieli do wypowiedzenia stosunku pracy, a następnie samego wyboru powódki do zwolnienia. Są to zarzuty obrazy prawa materialnego, która polega według pozwanej na błędnej wykładni art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91 c i 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz obrazy prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez zaniechanie wszechstronnej i obiektywnej analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie, co doprowadziło do przyjęcia, że pozwana dokonała arbitralnej decyzji w przedmiocie wyboru powódki do zwolnienia, podczas gdy prawidłowa analiza całokształtu materiału dowodowego winna doprowadzić do wniosku, że zwolnienie powódki było efektem zastosowania względem nauczycieli obiektywnych kryteriów, które powódka spełniała w najmniejszym zakresie.

Sąd Okręgowy takiego naruszenia jednak nie stwierdził. Skoro pozwana była zmuszona ograniczyć zatrudnienie z powodu zmian organizacyjnych planu nauczania, to musiała dokonać doboru pracownika do tego zwolnienia spośród tych zatrudnionych, którzy mają podobne kwalifikacje i tożsame bądź zbliżone kompetencje, czyli mogą nauczać tych samych przedmiotów bądź prowadzić

nauczanie w podobnym czy zbliżonym zakresie. W pozwanej szkole takich osób było na dzień wypowiedzenia troje, co także pozostawało poza sporem. Zatem, pozwana musiała ustalić kryteria doboru, podać je do wiadomości ogółu pracowników i według tych kryteriów dokonać wyboru pracownika do zwolnienia.

W ustalonych okolicznościach sprawy nie można było natomiast podzielić stanowiska pozwanej, że reguł tych dochowała. Należało bowiem mieć na uwadze, że pozwana po raz trzeci w ciągu ostatnich trzech lat dokonała rozwiązania stosunku pracy z powódką i za każdym razem przyczyną tego była podobna co do zasady podstawa faktyczna i prawna. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd pierwszej instancji, nie kwestionował przy tym faktu, że Szkoła Podstawowa w S. to mała placówka oświatowa, a wskutek niżu demograficznego liczba uczniów tej szkoły, jak i wielu podobnych w kraju, ulega systematycznie zmniejszeniu. Nie można było też zaprzeczyć, że orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego czy indywidualnego wydawane są z reguły na dany rok szkolny i wpływają one do dyrekcji szkół do końca danego roku szkolnego czyli do 31 sierpnia każdego roku kalendarzowego, a nawet na początku września. Wynika to z ustalonej specyfiki orzekania w tym zakresie poradni psychologiczno-pedagogicznych. Z kolei, specyfika funkcjonowania systemu oświaty jest taka, że wypowiedzenie umowy o pracę z nauczycielem mianowanym może być dokonane najpóźniej do końca maja każdego roku szkolnego, tak by 3-miesięczny okres wypowiedzenia upłynął z końcem roku szkolnego, czyli z dniem 31 sierpnia. W przypadku uchybienia temu terminowi, rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem jest bowiem niezgodne z prawem. Oczywiście jest więc, że z założenia w chwili sporządzania arkusza organizacyjnego szkoły na następny rok szkolny, co następuje zwykle w marcu, a najpóźniej w maju, dyrektor szkoły nie dysponuje wszystkimi orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego czy indywidualnego. Stąd też nie można kwestionować, że na dzień dokonania wypowiedzenia w tym przypadku było ono zasadne, gdyż pozwana Szkoła istotnie nie dysponowała taką ilością godzin tego nauczania, jak w poprzednim roku szkolnym.

W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwana, mimo twierdzeń, że ustaliła obiektywne kryteria doboru do zwolnienia i według nich go dokonała, nie kierowała się jednak takimi kryteriami. W tym zakresie Sąd Okręgowy za prawidłową uznał

argumentację Sądu Rejonowego. Już tylko bowiem porównanie ogólnego stażu pracy M. B. i powódki, stopnia awansu zawodowego i kwalifikacji zawodowych tych nauczycieli wskazywało, że dobór właśnie powódki do rozwiązania stosunku pracy nie był obiektywny. Podobnie jeśli chodzi o I. C., która przecież osiągnęła stosowny wiek oraz spełnia przesłanki do nabycia emerytury. Sąd Okręgowy nie doszukał się więc podstaw do podzielenia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przy dokonywaniu powyższych ustaleń faktycznych.

Pozwana Szkoła Podstawowa w S. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 11 lutego 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, na gruncie istniejącego w sprawie stanu faktycznego, że pozwana nie ustaliła właściwych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia i nie podała ich do wiadomości ogółu pracowników w prawidłowy sposób, skutkujące uznaniem, że wypowiedzenie A. D. umowy o pracę było nieuzasadnione;

2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu na gruncie istniejącego w sprawie stanu faktycznego, że pozwana nieprawidłowo wytypowała powódkę jako osobę do zwolnienia, skutkujące uznaniem, że wypowiedzenie A.D. umowy o pracę było nieuzasadnione;

3) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sąd pracy posiada uprawnienie do w istocie arbitralnej weryfikacji wyboru przez pracodawcę pracownika do zwolnienia, a pracodawca jest w praktyce pozbawiony możliwości prowadzenia polityki kadrowej w oparciu o merytoryczne kryteria w sytuacji, w której dochodzi do zmniejszenia liczby oddziałów w szkole powodującego zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć; skutkiem dokonanego naruszenia była nieuprawniona ingerencja w zaskarżonym wyroku w prawo pozwanej do zwolnienia A.D. zamiast M.B. lub I.C. i uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione;

a nadto naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) art. 378 § 1 k.p.c., przez faktyczne nierozpoznanie zgłoszonego w apelacji pozwanej zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., tj. nieustosunkowanie się do wskazanych przez pozwaną faktów i nieuwzględnienie zgłoszonych na ich poparcie dowodów, przemawiających na rzecz tezy o prawidłowym wytypowaniu przez pozwaną A.D. jako pracownika do zwolnienia zamiast M.B. lub I.C.; skutkiem czego błędnie przyjęto, że zastosowane przez powódkę (skarżącą chodziło zapewne w tym miejscu o pozwaną) kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia nie przemawiały za zasadnością wypowiedzenia powódce umowy o pracę;

2) art. 382 k.p.c., przez pominięcie części dowodów zebranych w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a także w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji w postaci m.in. zeznań świadka I.C., zeznań pozwanej, dokumentów wskazujących na kwalifikacje M.B., protokołu z rady pedagogicznej z dnia 25 kwietnia 2013 r., czy też protokołu z kontroli doraźnej zleconej przez Kuratora Oświaty, z których wynika, że pozwana prawidłowo ustaliła i podała do wiadomości pracowników kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, z kolei z oceny tych kryteriów wynika, że zwolniona powinna zostać powódka zamiast M.B. lub I.C.; skutkiem dokonanego naruszenia było uznanie, że wypowiedzenie A.D. umowy o pracę było nieuzasadnione;

3) art. 328 § 2 k.p.c., polegające na faktycznym braku merytorycznego uzasadnienia dla niepodzielenia podniesionego w apelacji pozwanej zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., jak również przez niewskazanie, dlaczego Sąd drugiej instancji w ogóle pominął część wyżej wskazanego materiału dowodowego zebranego w sprawie, która przemawiała za uznaniem, że pozwana prawidłowo wytypowała nauczyciela do zwolnienia w osobie A.D..

Powołując się na tak sformułowane zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje oraz o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 30 września

2014 r. w części, tj. w zakresie jego punktów I, III i IV i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w W. do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje oraz o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa w zakresie żądania przywrócenia powódki A.D. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej w S. oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wyrok Sądu Okręgowego pomimo częściowo błędnego uzasadnienia ostatecznie odpowiada prawu, co oznacza, że oceniana skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15 (LEX nr 2023930), przy ocenie, czy Karta Nauczyciela (ustawa mająca charakter pragmatyki służbowej) zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Karcie Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy, ale liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, zasady prawnej, z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; OSPiKA 1984 nr 12, poz. 262, z glosą M. Piekarskiego).

Skarżąca, co jednoznacznie wynika z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sądy *meriti*, złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy w trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. 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. Żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 20) nie określa jednak wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, z kolei, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy.

Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego obejmującej problematykę zwolnień „z przyczyn organizacyjnych” wyrażono pogląd, który Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. m.in. wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12,

OSNP 2014 nr 4, poz. 52). 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Powyższe stanowisko należy przy tym uznać za utrwalone.

Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika (w tym wypadku nauczyciela) możliwości oceny, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, LEX nr 577447). Spoczywający na pracodawcy, z mocy art. 30 § 4 k.p., obowiązek wskazania

przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei, konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Dlatego w orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że oczywiście wadliwe (bo nazbyt ogólnikowe) jest użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne”, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Uwzględniając wyżej przedstawione rozważania, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwana Szkoła Podstawowa w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z dnia 29 maja 2014 r. wskazała przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w sposób nieprawidłowy (niezgodny z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W piśmie tym pozwana podała bowiem tylko to, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy jest zmniejszenie liczby oddziałów – uczniów objętych nauczaniem indywidualnym z „4” w roku szkolnym 2013/14 do „0” w roku szkolnym 2014/15, a co za tym idzie zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. Sformułowana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia była wprawdzie zgodna z rzeczywistością, ale za to nie spełniała wymagania w zakresie dostatecznej konkretyzacji, gdyż nie określała kryteriów, które zadecydowały o wyborze powódki jako nauczyciela najbardziej predysponowanego do zwolnienia z pracy. Wprawdzie, co również

wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy *meriti*, kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia w przypadku wystąpienia takiej konieczności zostały przedstawione nauczycielom pozwanej szkoły na posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu 25 kwietnia 2013 r., jednakże w ogóle nie określono ich (choćby w analogiczny sposób) w 2014 r., czyli w momencie będącego przedmiotem analizy w niniejszej sprawie wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Co zaś szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, wypowiedzenie dokonane przez pozwaną Szkołę w stosunku do powódki w maju 2013 r., uwzględniające owe kryteria, zostało już poddane ocenie w postępowaniu zakończonym prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w W. z dnia 28 sierpnia 2013 r., uznającym to wypowiedzenie za bezskuteczne. Wszystko to musi oznaczać, że wspomniane kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia z całą pewnością nie zostały ustalone i podane do wiadomości zainteresowanych w sposób prawidłowy, w odniesieniu momentu, w którym zostało dokonane kwestionowane w niniejszej sprawie wypowiedzenie powódce stosunku pracy, to jest do maja 2014 r. Nie sposób w związku z tym przyjąć, aby powódka, mając świadomość tego, że wypowiedzenie jej stosunku pracy dokonane z uwzględnieniem owych kryteriów w 2013 r. zostało uznane za bezskuteczne w postępowaniu sądowym, znała nie tylko kryteria, ale przede wszystkim przyczyny jej wyboru jako konsekwencji zastosowania tych kryteriów najpóźniej w chwili otrzymania kolejnego wypowiedzenia stosunku pracy, to jest w dniu 29 maja 2014 r. Zresztą, analizując kryteria przyjęte przez pozwaną Szkołę w 2013 r., to jest staż pracy, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, doświadczenie pedagogiczne, osiągnięcia zawodowe, uczestniczenie w życiu szkoły, współpracę z rodzicami oraz osobowość, spośród osób typowanych do zwolnienia z pracy w ramach planowanej reorganizacji zatrudnienia, należy zauważyć, iż w podobnej sytuacji jak powódka były także dwie inne nauczycielki przedmiotów, do których powódka miała kwalifikacje. Pozwana dopiero w toku postępowania sądowego, a konkretnie w odpowiedzi na pozew i w apelacji sprecyzowała natomiast, że wybór powódki do zwolnienia wynikał stąd, że wypadła ona najslabiej w porównaniu, zarówno do całej kadry nauczycielskiej, jak i w porównaniu z M.B. i I. C., szczegółowo przedstawiając swoje motywy w odniesieniu do poszczególnych kryteriów. W piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy,

w ogóle nie wyjaśniła natomiast przyczyn, które nią kierowały przy wyborze do zwolnienia z pracy właśnie powódki, ograniczając się do powtórzenia ustawowego zwrotu z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W tym sensie przyczyna wypowiedzenia podana w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy z powódką, nie była więc dostatecznie skonkretyzowana.

Pracodawca dopiero w toku postępowania sądowego (a więc zbyt późno), ujawnił rzeczywiste motywy, którymi kierował się, typując powódkę do zwolnienia z pracy. Jeśli więc powódka w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie dysponowała informacją, dlaczego ona (a nie inna nauczycielka) została zwolniona z pracy, to rozwiązanie z nią stosunku pracy było wadliwe (naruszało art. 30 § 4 k.p.) i tym samym roszczenie powódki o przywrócenie do pracy, na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, zasługiwało na uwzględnienie. W sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ogranicza się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby bowiem zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru powódki do zwolnienia została jej przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Ponieważ art. 20 Karty Nauczyciela nie określa niezbędnych elementów oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, prawidłowość wskazanych kryteriów należy bowiem oceniać przez pryzmat art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Dlatego też kasacyjny zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jak również art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela Karty Nauczyciela jest pozbawiony racji.

Sąd Najwyższy przyznaje równocześnie, że skarżąca słusznie wyraziła pogląd, iż norma zawarta w art. 20 Karty Nauczyciela daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być natomiast zweryfikowane wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z

pracy. Sądowa ingerencja nie powinna bowiem w sposób budzący jakiegokolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły jego kompetencji wynikających z art. 20 Karty Nauczyciela, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu nauczycieli (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). Uwzględniając ten pogląd można uznać, że stanowisko Sądów obu instancji zbyt głęboko ingeruje w ocenę szeroko rozumianych kwalifikacji poszczególnych nauczycielek. Mimo tych mankamentów, dotyczących motywacji, którą Sądy te kierowały się, uznając wypowiedzenie dokonane w stosunku do powódki za nieuzasadnione, sentencja zaskarżonego wyroku pozostaje jednak zgodna z prawem. Jak zostało to bowiem wyżej wyjaśnione, wypowiedzenie z dnia 29 maja 2014 r. nie może zostać uznane za zgodne z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 45 i art. 30 § 4 k.p. Ostatecznie nie jest więc uzasadnione.

Sąd Najwyższy uznaje również, że zaskarżony wyrok nie narusza powołanych w ocenianej skardze kasacyjnej przepisów postępowania, to jest art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Przede wszystkim, Sąd Najwyższy podkreśla bowiem, że zarzuty sformułowane przez skarżącą w ramach drugiej podstawy zaskarżenia (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) mogą stanowić skuteczną podstawę kasacyjną jedynie wówczas, gdy zostanie wykazane, że uchybienie przepisom postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy, czego z przyczyn wyżej podniesionych z całą pewnością nie można jednak przyjąć w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, skoro jest oczywiste, że niezależnie od tego, czy i w jaki sposób Sąd drugiej instancji odniósłby się do pominiętych, zdaniem skarżącej, dowodów mających potwierdzić prawidłowość wytypowania powódki do zwolnienia z pracy, rozstrzygnięcie zawarte w wyroku tego Sądu zostałoby ostatecznie tak samo ocenione. Podstawę tej oceny stanowi bowiem analiza prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego, na których, w ramach subsumcji, został oparty zaskarżony wyrok. Zresztą, co jednoznacznie wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji szczegółowo odniósł się do

zgłoszonego przez skarżącą w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, uwzględnił także w swych rozważaniach cały materiał dowodowy zebrany w toku postępowania pierwszoinstancyjnego oraz dokonał jego oceny, która nawet, w odniesieniu do kwestii ustalenia przez pozwaną kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia przedstawionych na posiedzeniu rady pedagogicznej w 2013 r., była częściowo odmienna od tej, której dokonał Sąd pierwszej instancji. Dlatego też Sąd Najwyższy jest zdania, że sposób ujęcia sformułowanych w ocenianej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania w istocie zmierza do niedopuszczalnej w skardze kasacyjnej próby podważenia ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez Sąd drugiej instancji (art. 398³ § 3 k.p.c.). Wskazuje na to także odwołanie się w nich do regulacji art. 233 § 1 k.p.c. Tymczasem, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi merytorycznej ocenie i tak musiałby uwzględnić owe ustalenia w ramach rozpatrywania zarzutów naruszenia prawa materialnego. Wypada też podkreślić, że art. 398³ § 3 k.p.c. nie wskazuje wprawdzie *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

