

Sygn. akt II PK 30/18

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa G. I.
przeciwko Nauczycielskiemu Kolegium (...) w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w B.
z dnia 8 czerwca 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 8 czerwca 2017 r. oddalił apelację G. I. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 11 grudnia 2014 r., mocą którego oddalono jego powództwo o przywrócenie do pracy.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony na stanowisku nauczyciela mianowanego języka angielskiego. W listopadzie 2011 r. dyrektor pozwanego zorganizował zebranie ze wszystkimi zatrudnionymi w placówce nauczycielami, na którym poinformował o planowanej likwidacji pracodawcy w związku z uchwałą organu prowadzącego szkołę. Jednocześnie pozwany zaproponował kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia.

Kilku pracowników pozwanego, w tym powód, przewidując, że zostaną objęci redukcją wstąpili do ogólnopolskiego związku zawodowego (MWZZ „Solidarność –

O.”), który pismem z dnia 8 lutego 2012 r. poinformował pracodawcę o objęciu ochroną tych pracowników. Uchwałami z dnia 22 kwietnia 2013 r. Prezydium WZZ „Solidarność – O.” upoważniło powoda do działania wobec pracodawcy w imieniu związku w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społecznej inspekcji pracy, chociaż w pozwanym zakładzie pracy nie odbyły się wybory społecznego inspektora pracy. Drugą przyjętą uchwałą objęto powoda szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy do dnia 30 września 2015 r., jako osobę wyznaczoną do reprezentacji związku wobec pracodawcy. Pozwany został powiadomiony o treści wskazanych uchwał pismem z dnia 26 kwietnia 2013 r. Związek zawodowy liczył 6 członków.

Dalej ustalono, że w dniu 24 czerwca 2013 r. została podjęta uchwała Sejmiku Województwa (...) w sprawie likwidacji pozwanego pracodawcy. Likwidacja polegać miała na zaniechaniu naboru nowych słuchaczy, począwszy od dnia 1 października 2013 r. Ostateczne wygaszenie działalności pozwanej jednostki miało nastąpić w 2015 r. W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanej szkole było 17 oddziałów i 235 słuchaczy, w roku szkolnym 2013/2014 było 12 oddziałów i 127 słuchaczy. Na rok 2014/2015 przewidziano jedynie 7 oddziałów słuchaczy III roku (71 osób).

W dniu 31 maja 2013 r. pozwany przyjął kryteria doboru pracowników pedagogicznych do zwolnienia w związku z likwidacją pracodawcy, to jest zwrócono uwagę na: rodzaj stosunku pracy, staż pracy, kierunkowe studia podyplomowe, inne formy doskonalenia zawodowego, fakt posiadania dodatkowego zatrudnienia, stopień awansu zawodowego, aktualną ocenę jakości pracy dydaktycznej i wychowawczej, realizację dodatkowo wykonywanych przez nauczyciela czynności, dyscyplinę pracy, pełnienie funkcji kierowniczych w szkole, posiadane uprawnienia emerytalne oraz sytuację życiową i rodzinną. Niezwłocznie po przyjęciu, kryteria te zostały podane do wiadomości organizacji związkowej i zostały wywieszone na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim.

Dyrektor pozwanej podjęła decyzję, że w pierwszej kolejności zamiast dokonać wypowiedzeń definitywnych niektórym nauczycielom, obniży wymiar etatu wszystkim zatrudnionym dydaktykom, co było w jej ocenie rozwiązaniem korzystniejszym dla nauczycieli. Pismem z dnia 28 kwietnia 2014 r. pozwany

pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na ograniczenie między innymi powodowi (jak również jego żonie) wymiaru zatrudnienia. W dniu 16 maja 2014 r. Prezydium MWZZ „Solidarność – O.” w B. podjęło uchwałę nr (...) w sprawie braku wyrażenia zgody na obniżenie wymiaru czasu pracy powodowi.

Powód w dniu 12 maja 2014 r. zwrócił się do pracodawcy o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, przedkładając stosowne zaświadczenie lekarskie. Dyrektor pozwanej, po konsultacji z organem prowadzącym szkołę, uzyskał informacje, że udzielenie urlopu nie ma wpływu na możliwość ograniczenia pensum. W dniu 22 maja 2014 r. powód otrzymał propozycję pracodawcy dotyczącą obniżenia wymiaru *pensum*. Jako przyczynę powyższego pracodawca podał zmiany organizacyjne placówki. Przed wręceniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie wystąpił do związku zawodowego o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie. Powód odmówił przyjęcia propozycji pracodawcy, powołując się na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z pełnionej przez niego funkcji w organizacji związkowej i brak przeprowadzenia przez pracodawcę procedury konsultacyjnej.

Z uwagi na postępujący proces likwidacji pozwanego zakładu pracy, dyrektor podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej nauczycieli języka angielskiego i przeprowadziła dobór pracowników do zwolnienia. Ustaliła, że powód jako jedyny z zatrudnionych posiadał dodatkowe zatrudnienie w postaci zawartej umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na Uniwersytecie (...) w B. Inni nauczyciele z dodatkowym zatrudnieniem byli nauczycielami dyplomowanymi a powód zaś nauczycielem mianowanym.

W dniu 11 czerwca 2014 r. powód odebrał przesyłkę pocztową zawierającą oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Jako przyczynę powyższego wskazano trwający proces likwidacji pracodawcy, jak też wskazano na kryteria wyboru powoda. W okresie od chwili podjęcia przez związek zawodowy uchwały w przedmiocie upoważnienia powoda do reprezentowania związku wobec pracodawcy, powód nie wykazywał żadnej aktywności. Nie sporządzał raportów ze swojej działalności, nie wносił na rzecz pracowników żadnych wniosków w przedmiocie poprawy przestrzegania przepisów bhp. Pismem

z dnia 18 lipca 2014 r. pozwany za zgodą powoda cofnął oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i przywrócił powoda do pracy. Przyczyną tej decyzji była chęć konwalidacji zaistniałego w ocenie pracodawcy uchybienia formalnego przy wypowiedzaniu stosunku pracy powodowi, tj. nieprzeprowadzenia procedury konsultacyjnej. W odpowiedzi na zapytanie pracodawcy pismem z dnia 26 sierpnia 2014 r. WZZ „Solidarność – O.” odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Pismem z dnia 2 września 2014 r. pozwany pracodawca ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, powołując się na likwidację zakładu pracy i wskazując ponowne kryteria doboru powoda do zwolnienia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy, zgodnie z wytycznymi określonymi przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 6 kwietnia 2016 r. (II PZ 27/15), po ponownym rozpoznaniu sprawy stwierdził, że MWZZ „Solidarność – Oświata” w B. jest międzyzakładowym związkiem zawodowym, posiadającym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, a powód został skutecznie objęty ochroną związkową. Jednakże, na mocy przepisu szczególnego (art. 20 ust. 1 KN) ochrona ta została zniesiona. W przypadku bowiem całkowitej likwidacji pracodawcy ochrona szczególna dotycząca przynależności związkowej określona w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie ma zastosowania.

W kwestii oceny przyjętych przez pozwaną placówkę kryteriów, według których typowano pracowników do zwolnienia, Sąd Okręgowy w pełni podzielił rozważania Sądu pierwszej instancji, w szczególności, że kryteria te były obiektywne i nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Odnosnie do treści art. 20 ust. 3 KN Sąd Okręgowy przyjął, że choć chroni on interesy nauczycieli, to nie można upatrywać w tej regulacji bezwzględnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Skargę kasacyjną złożył pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a nadto jest ona oczywiście uzasadniona.

W odniesieniu do pierwszej kwestii, skarżący wskazał, że zawiera się w pytaniu, czy w przypadku stopniowej likwidacji szkoły polegającej na zmniejszaniu liczby oddziałów w ciągu kilku lat ma zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1189) i czy w takiej sytuacji pracownik korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881)?

Z kolei oczywista zasadność skargi kasacyjnej wynika z obrazy art. 20 ust. 3 KN, przez przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN wskazanej ustawy nie musi nastąpić z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku szkolnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie wymaga obecnie szerszych wywodów teza, że wstępne badanie skargi kasacyjnej ogranicza się do weryfikacji przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżący wskazał na dwie z nich i podjął próbę ich uzasadnienia. Nie przekonał jednak Sądu Najwyższego, by dane okoliczności faktycznie występowały w sprawie.

Po pierwsze, w ramach istotnego zagadnienia prawnego chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151). Powyższych postulatów skarga nie realizuje, bowiem opiera się na odmiennych założeniach faktycznych.

Uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w ramach częściowej likwidacji szkoły nie budzi wątpliwości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2014 r., III PK 108/13, LEX nr 1738469), zaś dodatkowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12 (LEX nr 1308073) wprost wskazano, że art. 20

ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie częściowej likwidacji szkoły. Naturalne też jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmniejszenie liczby oddziałów) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie.

Tymczasem skarżący pod płaszczem tego założenia (częściowej likwidacji szkoły) usiłuje wykazać problem prawny w przypadku zwalnianego pracownika szczególnie chronionego. Jednak ten wątek pomija kwestię wynikającą z uchwały Sejmiku Województwa (...) z dnia 23 czerwca 2013 r. Likwidacja ta miała charakter zupełny i polegała na zaniechaniu naboru nowych słuchaczy, poczynając od dnia 1 października 2013 r., co szczegółowo wyjaśnił Sąd Okręgowy. *Ergo*, całkowita likwidacja pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy, a szczególna ochrona nie gwarantuje dalszego zatrudnienia (art. 41¹ k.p.). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58), nie można przyjmować, że art. 41¹ k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Analogiczny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2016 r., II PK 24/15 (OSNP 2017 nr 10, poz. 126). Z kolei w wyrokach z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98 oraz z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 227/14 (LEX nr 1816585) Sąd Najwyższy sformułował tezę, że w razie ogłoszenia likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma zastosowania.

Powyższe uwagi dostatecznie niwelują argument o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego

z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967). W tym kontekście argument o naruszeniu art. 20 ust. 3 KN jest chybyony.

W obu pozwach (z dnia 17 czerwca 2014 r. i 11 września 2014 r., które Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia) powód wnosił o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Oznacza to, że swoje roszczenia wywodził z art. 45 § 1 k.p. Natomiast zgodnie z treścią art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Właściwy okres wypowiedzenia jest to okres, jaki powinien upłynąć między złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dniem jej rozwiązania. Minimalne okresy wypowiedzenia określone są w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach - tak jak w rozpoznawanej sprawie w Karcie Nauczyciela. Mogą być też określone w układach zbiorowych pracy i - pod pewnymi warunkami - w umowach o pracę.

Karta Nauczyciela zaś częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 KN). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 KN). Takie też stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w powołanym przez skarżącego wyroku z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, (LEX nr 551011) oraz innych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2016 r., II PK 249/15, LEX nr 2270898). Sytuacja się nie zmienia – na pewno nie w kontekście oczywistości skargi kasacyjnej – skoro mamy do

czynienia z likwidacją pracodawcy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.