



Sygn. akt II PK 301/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. M.-S.

przeciwko Liceum Ogólnokształcące [...] w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 marca 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 24 marca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 24 marca 2017 r., IX Pa [...], oddalił apelację powódki J. M.-S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 listopada 2016 r., X P [...], oddalającego powództwo o zasądzenia od pozwanego Liceum Ogólnokształcącego [...] w W. odszkodowania za nieuzasadnione i dokonane z naruszeniem przepisów prawa rozwiązanie za wypowiedzeniem łączącego strony

stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W sprawie ustalono, że powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną, na podstawie kolejnych umów o pracę początkowo na czas określony, a od dnia 31 sierpnia 2005 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela bibliotekarza w wymiarze 30 godzin tygodniowo.

Z dniem 1 września 2006 r. stosunek pracy łączący strony przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Stopień nauczyciela kontraktowego powódka uzyskała z dniem 20 czerwca 2002 r., stopień nauczyciela mianowanego z dniem 5 sierpnia 2005 r. a stopień nauczyciela dyplomowanego z dniem 10 grudnia 2012 r. W 1988 r. ukończyła studia magisterskie na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu [...] w zakresie filologii polskiej (specjalność nauczycielska) oraz w 2001 r. studia podyplomowe na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu [...] w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, posiadała też przygotowanie pedagogiczne.

Od roku szkolnego 2005/2006 w pozwanej szkole funkcjonowały dwa etaty nauczyciela bibliotekarza. Obok powódki stanowisko to zajmowała M. B.-H., którą ze stroną pozwaną łączyła umowa o pracę z dnia 1 września 2006 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r. na stanowisku nauczyciel bibliotekarz w wymiarze 15 godz. tygodniowo. W dniu 1 września 2007 r. strona pozwana zawarła z M. B.-H. stosunek pracy na podstawie mianowania.

Zakres czynności M. B.-H. był tożsamy z zakresem czynności powódki. M. B.-H. ukończyła w 2000 r. studia magisterskie na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu [...] w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowo – technicznej, posiadając również przygotowanie pedagogiczne. Stopień nauczyciela mianowanego uzyskała ona z dniem 20 lipca 2004 r., a stopień nauczyciela dyplomowanego - z dniem 28 sierpnia 2012 r.

W roku szkolnym 2015/2016 w pozwanej szkole uczyło się 541 uczniów w 17 oddziałach. Do dyspozycji szkoły pozostawało 53,16 etatów. W arkuszu organizacyjnym wykazano 51,41 etatu, zatem do dyspozycji szkoły pozostało jeszcze 1,75 etatu (31,5 godziny) - godziny te przyznano nauczycielowi bibliotekarzowi. Na obowiązki bibliotekarza przeznaczono łącznie 62 godziny, co

przekładało się na 2 etaty. W roku szkolnym 2016/2017 w pozwanej szkole uczyło się 512 uczniów w 16 oddziałach (w tym 91 uczniów w oddziałach dwujęzycznych). Do dyspozycji szkoły pozostawało 47,90 etatu, zaś w arkuszu organizacyjnym wykazano 46,16 etatu. Różnicę (1,74 etatu, czyli 31,3 godziny) dyrektor pozwanej szkoły postanowiła przeznaczyć na zajęcia pozalekcyjne dla uczniów (zajęcia sportowe, kółka zainteresowań, zajęcia wyrównawcze). Na obowiązki bibliotekarza przeznaczono 30 godzin, co przekładało się na 1 etat.

Całkowity limit etatów pedagogicznych (47,90 etatu) na rok szkolny 2016/2017 wyliczono wedle przelicznika wskazanego w Zasadach przygotowania arkuszy organizacji pracy szkół ponadgimnazjalnych na rok szkolny 2016/2017, przekazanych pozwanej szkole przez Departament Edukacji Urzędu Miejskiego W. w dniu 7 kwietnia 2016 r. Przelicznik oznaczał liczbę etatów na jednego ucznia. W roku szkolnym 2016/2017 utworzono 5 oddziałów klas pierwszych. W Zasadach przewidziano, że szkoły sporządzą wersję elektroniczną arkusza do dnia 2 maja 2016 r. Po zatwierdzeniu wersji elektronicznej arkusza szkoły winny przedstawić wydruk organizacji placówki do zatwierdzenia w Wydziale Gimnazjów i Szkół Ponadgimnazjalnych (rozdział 5 ust. 1 i 2 Zasad).

Elektroniczna wersja arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2016/2017 została przesłana do Departamentu Edukacji Urzędu Miejskiego W. w dniu 12 maja 2016 r. W tym samym dniu pracownik Departamentu Edukacji przekazał w wiadomości e - mail uwagi do arkusza.

W dniu 13 maja 2016 r. przesłana została do Departamentu Edukacji poprawka arkusza. W tym samym dniu, o godzinie 14:25 pozwana szkoła otrzymała wiadomość e - mail z Departamentu Edukacji z prośbą o przygotowanie arkusza do wydruku. W dniu 16 maja 2016 r. w rozmowie telefonicznej, odbytej przed godziną 14:00, pracownik Departamentu Edukacji poinformował wicedyrektor pozwanej szkoły, A. N., że arkusz organizacyjny został zaakceptowany. Informację tę pozwana szkoła otrzymała następnie w wiadomości e - mail o godzinie 16:01.

W roku szkolnym 2015/2016 i w latach wcześniejszych funkcję dyrektora pozwanej szkoły pełniła K. S.. W maju 2015 r. powódka wystąpiła o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Udzielając urlopu dyrektor szkoły zaleciła powódce, by czas urlopu powódka wykorzystała na dokończenie się, informując także, że

prawdopodobnie jeden etat nauczyciela bibliotekarza w pozwanej szkole zostanie zlikwidowany, ale że istnieje zapotrzebowanie na nauczycieli w świetlicach w szkołach podstawowych.

W dniu 16 maja 2016 r. dyrektor szkoły wręczyła powódce wypowiedzenie stosunku pracy, odbyła z nią także rozmowę, w trakcie której wyłożyła powódce przyczyny zwolnienia oraz kryteria doboru jej do zwolnienia. Wręczając powódce wypowiedzenie K. S. wiedziała, że arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 został zaakceptowany przez organ prowadzący szkołę.

We wręczonym powódce wypowiedzeniu jako jego przyczynę wskazano zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w szkole uniemożliwiające jej dalsze zatrudnienie. Powołano się także na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.).

Rozmowa odbywała się w gabinecie Dyrektora Szkoły i miała burzliwy przebieg, powódka była zdenerwowana, gdyż nie spodziewała się, że otrzyma wypowiedzenie umowy – myślała, że rozmowa będzie dotyczyła organizacji dalszej pracy, np. ograniczania etatów obu bibliotekarek. W trakcie rozmowy dyrektor szkoły starała się wyjaśnić powódce przyczyny, dla których podjęła decyzję o jej zwolnieniu, co uczyniła powołując się na obowiązujące u pracodawcy od 2013 r. kryteria doboru osób do zwolnienia w związku z ograniczeniem etatów nauczycielskich.

Pismem z dnia 3 czerwca 2016 r. dyrektor pozwanej szkoły poinformował powódkę o możliwości przejścia w stan nieczynny. Powódka odmówiła podpisania pisma, prosząc o czas do namysłu. Jednocześnie została poinformowana o etacie nauczyciela bibliotekarza w innej placówce oświatowej.

W pozwanej szkole od dnia 19 lutego 2013 r. stosowany jest dokument Kryteria; którymi powinien kierować się dyrektor LO [...] w W., w przypadku konieczności redukcji zatrudnienia. W dokumencie tym przewidziano dwa główne kryteria: 1) posiadane przywileje, 2) względy merytoryczne. Wśród posiadanych przywilejów wskazano: pozostawanie pod ochroną (art. 39 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych); możliwość uzyskania przez pracownika emerytury lub świadczenia przedemerytalnego; fakt, że pracownik jest jedynym żywicielem

rodziny. Wśród względów merytorycznych wyróżniono: kwalifikacje nauczyciela (ukończone kierunkowe studia wyższe, uzyskany stopień awansu zawodowego, doskonalenie zawodowe, wiedzę specjalistyczną na danym stanowisku); zaangażowanie, samodzielność i sprawność w organizacji pracy na powierzonym stanowisku; umiejętność współpracy z dyrektorem, Radą Pedagogiczną, Radą Rodziców, Samorządem Uczniowskim, praca w Organach szkoły; nagrody, podziękowania, wyróżnienia; respektowanie zarządzeń wewnętrznych o charakterze organizacyjnym i porządkowym, realizacja zaleceń pohospitacyjnych, przestrzeganie przepisów BHP; ocena pracy przez przełożonego.

Z powyższymi kryteriami nauczyciele zostali zapoznani podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 19 lutego 2013 r., na którym powódka była obecna. Powódka zapoznała się także z protokołem posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 19 lutego 2013 r. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały uzgodnione z przewodniczącą Koła NSZZ „[...]”. Dokument zawierający rzeczony kryteria został wywieszony w pokoju nauczycielskim.

W bibliotece w pozwanej szkole praca odbywała się głównie w systemie informatycznym, z którym powódka nie radziła sobie w stopniu zadowalającym. Dyrektor szkoły zmuszona była ingerować w pracę biblioteki i zarządziła, że uczniowie nieuczestniczący w lekcjach w-f będą pomagać powódce z systemem informatycznym. Powódce pomagał także nauczyciel bibliotekarz z Gimnazjum sąsiadującego z pozwaną szkołą. Problemów takich nie miała M. B.-H..

W roku 2014 biblioteka pozwanej szkoły rozpoczęła reorganizację, bowiem w bibliotece znajdowały się książki z lat 60. i 80. i nieaktualne lektury, które zajmowały znaczną część niewielkiego pomieszczenia, w którym znajdowała się biblioteka. K. S. zarządziła likwidację części zbioru, która miała zakończyć się do dnia 22 listopada 2014 r. Bezpośrednio przed tym terminem powódka udała się na zwolnienie lekarskie. Likwidacją księgozbioru pokierowała osobiście w tym czasie dyrektor szkoły. Po powrocie powódki do pracy pomieszczenie biblioteki było już opróżnione z nieaktualnego zbioru. Dalsze zmiany biblioteki odbywały się w kierunku przekształcenia biblioteki w centrum multimedialne. Zmiany te zaszły w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia powódki. Uczniowie negatywnie oceniali

pracę powódki i biblioteki szkolnej. Negatywnych ocen nie wyrażali w stosunku do M. B.-H., która w dniu 15 kwietnia 2016 r. otrzymała wyróżniającą ocenę pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo, bowiem uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było należycie uzasadnione i odpowiadało prawu.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją strona powodowa. Wyrokowi Sądu pierwszej instancji powódka zarzuciła naruszenie art. 8 ust. 2 Konstytucji RP; art. 7 Konstytucji RP; § 12 ust. 1 Ramowego statutu publicznego liceum ogólnokształcącego (stanowiącego Załącznik Nr 4 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Dz.U. Nr 61, poz. 624 ze zm.) oraz § 91 ust. 2 Statusu Liceum Ogólnokształcącego [...] w W.; art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.; art. 233 k.p.c. oraz art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela oraz w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 tej ustawy.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódki za niezasadną, w konsekwencji ją oddalając.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również wywody prawne tego Sądu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził w sprawie materiał dowodowy, dokonując oceny wiarygodności dowodów według ich cech indywidualnych oraz obiektywnych okoliczności z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego i nie naruszając w tym zakresie dyspozycji przepisu art. 233 k.p.c., czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.), zaś z uzasadnienia apelacji nie wynika na czym polegało naruszenie art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy nie stwierdził również naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady legalizmu, zawartej w art. 7 Konstytucji RP, co podnosiła powódka w apelacji. Sąd drugiej instancji wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić wówczas, gdy istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi szkoły a brakiem możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Sąd odwoławczy za słuszny uznał pogląd, zgodnie z którym dla oceny zaistnienia przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie ma znaczenia czy zmniejsza się ogólna liczba zatrudnionych

nauczycieli, ale to, czy wszyscy nauczyciele danej specjalności mogą być zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć po przeprowadzonych zmianach organizacyjnych. W przedmiotowej sprawie związek taki zachodził, co wykazała strona pozwana.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wszechstronnie zbadał przyjęte przez pozwanego pracodawcę kryteria wyboru powódki do zwolnienia, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jak wynika z ustaleń faktycznych, zgodnych z zebrany materiał dowodowy sprawy, faktyczną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki.

Sąd drugiej instancji wskazał również, że strona pozwana, dokonując doboru powódki do zwolnienia, kierowała się ustanowionymi w 2013 r. obiektywnymi kryteriami i na ich podstawie dokonała porównania dwóch nauczycieli bibliotekarzy, zatrudnionych w pozwanej szkole. O wyborze powódki do zwolnienia zdecydowała przede wszystkim ocena zaangażowania danego nauczyciela w pracę szkoły, a przede wszystkim biblioteki, a także stopień samodzielności i sprawności wykonywania obowiązków zawodowych. Powódka, pomimo udziału w szkoleniach, nie radziła sobie z systemem informatycznym, na którym opierała się praca biblioteki - w przeciwieństwie do M. B.-H.. Ponadto pracę powódki negatywnie oceniali uczniowie, którzy czuli zniechęcenie w stosunku do szkolnej biblioteki, przez co korzystali z jej usług jedynie w razie konieczności. M. B.-H. przejawiała także większą inicjatywę niż powódka, nadto jej sytuacja rodzinno - materialna była gorsza niż sytuacja powódki - na utrzymaniu M. B.-H. pozostawało nieletnie dziecko i chora matka.

Wbrew zarzutom apelacji, dyrektor pozwanej szkoły wypowiadając powódce umowę o pracę, dysponował zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszem organizacji szkoły, bowiem od kilku lat procedura przesyłania arkusza i jego zatwierdzenia, odbywa się drogą elektroniczną.

Skoro dyrektor pozwanego Liceum otrzymał drogą elektroniczną informacje o zatwierdzeniu arkusza organizacji szkoły w dniu 16 maja 2016 r., to mógł w tym samym dniu wręczyć powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez jego błędną wykładnię i zastosowanie, tj.:

a. art. 87 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - przez wydanie zaskarżonego orzeczenia w oparciu o „praktykę ostatnich kilku lat”, a więc o zwyczaj - mimo tego, że w zakresie tym obowiązują przepisy prawa stanowionego wynikające z konstytucyjnych źródeł prawa;

b. § 12 ust. 1 zdanie 2 Załącznika Nr 4 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624 ze zm.) pt. „Ramowy statut publicznego liceum ogólnokształcącego” - przez przyjęcie, że dyrektor pozwanej szkoły dysponowała „zatwierdzonym” arkuszem organizacyjnym na podstawie informacji mailowej wysłanej przez osobę nie posiadającą umocowania do występowania w imieniu organu prowadzącego szkołę;

c. art. 30 § 4 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 tej ustawy przez przyjęcie, że:

- przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powódką stosunku pracy została w oświadczeniu dyrektora szkoły o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazana w sposób umożliwiający jej zrozumienie przez powódkę, a nadto w sposób prawdziwy, rzetelny i konkretny,

- przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy była prawdziwa i rzeczywista w związku z zatwierdzeniem arkusza organizacji szkoły,

- w oświadczeniu o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy nie muszą zostać wskazane kryteria, jakimi dyrektor szkoły kierował się przy wyborze danego nauczyciela (w tym przypadku powódki) do rozwiązania z nim stosunku pracy,

- faktyczne przyczyny dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia, jak również faktyczne kryteria, którymi dyrektor szkoły kierowała się przy wyborze powódki do zwolnienia - były powódce znane.

Wobec powyższego strona skarżąca wniosła o:

- I. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;

- II. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.,
- III. orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego - według norm przepisanych prawem.

Pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

Jako podstawa skargi kasacyjnej nie zostało wskazane naruszenie przepisów prawa procesowego. Uznać zatem należy, że skarżący nie kwestionuje prawidłowości przeprowadzenia postępowania w niniejszej sprawie i akceptuje sposób ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy, co oznacza, że Sąd Najwyższy, związany ustaleniami faktycznymi Sądów *meriti*, nie może również podważać sposobu prowadzenia postępowania w niniejszej sprawie.

Przechodząc do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego należy stwierdzić, że nie okazał się uzasadniony zarzut naruszenia art. 87 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Skarżący upatruje naruszenia tych przepisów w rzekomym oparciu zaskarżonego wyroku na źródłach prawa, które nie zostały przewidziane w katalogu ustanowionym w art. 87 ust. 1 Konstytucji, należy jednak uznać, że Sąd drugiej instancji nie przywoływał żadnych norm prawnych wynikających z jakichś poza konstytucyjnych źródeł prawa, w szczególności z prawa zwyczajowego. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że „od kilku lat procedura przesyłania arkusza i jego zatwierdzenia, odbywa się drogą elektroniczną”. Oznacza to jedynie, że Sąd drugiej instancji stwierdził pewien fakt, który ewentualnie mógł być przez stronę powodową kwestionowany za pomocą przeciwdowodu, jednak z treści uzasadnienia wyroku nie wynika, aby Sąd odwoławczy uznał, iż z faktu tego wynikała jakaś norma prawna, w szczególności

norma prawa zwyczajowego, wykraczająca poza katalog źródeł prawa określony w art. 87 ust. 1 Konstytucji.

Nie okazał się również zasadny zarzut naruszenia § 12 ust. 1 zdanie 2 Załącznika Nr 4 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół. Zgodnie z przywołanym przepisem szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji liceum opracowany przez dyrektora liceum, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, o którym mowa w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania - do dnia 30 kwietnia każdego roku. Arkusz organizacji liceum zatwierdza organ prowadzący liceum - do dnia 30 maja danego roku. Jak wynika z treści wspomnianego paragrafu, nie ustanawia on wymagań formalnych w zakresie formy zatwierdzenia arkusza organizacji liceum, wskazuje jedynie na termin w jakim zatwierdzenie to ma zostać dokonane, nie zastrzega jednak ani formy pisemnej, ani formy elektronicznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Przyjmując stanowisko skarżącej, zgodnie z którym zatwierdzenie arkusza następuje na podstawie oświadczenia woli organu prowadzącego liceum, należy zauważyć, że do takiego oświadczenia woli zastosowanie powinny znaleźć przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące oświadczeń woli. Zgodnie natomiast z art. 60 k.c. (z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych) wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej. Jak zatem z powyższego wynika, bez odpowiedniego przepisu szczególnego, wprowadzającego wymóg formy szczególnej do ważności złożonego oświadczenia woli, każde zachowanie danej osoby, które ujawnia w sposób wystarczający jej wolę, stanowi ważne i skuteczne oświadczenie woli. W zakresie zatwierdzenia arkusza organizacyjnego przepisy prawa nie wprowadzają szczególnej formy dokonania czynności prawnej, w szczególności zastrzeżonej *ad solemnitatem*, a zatem stwierdzić należy, że oświadczenie woli podmiotu prowadzącego szkołę może nastąpić w dowolnej formie.

W zakresie natomiast zarzutu, że wiadomość elektroniczna z dnia 16 maja 2016 r. została wysłana przez pracownicę Wydziału Gimnazjów i Szkół

Ponadgimnazjalnych UM W. nie sposób nie zauważyć, że pracownica ta działała na polecenie swojego pracodawcy, który jest jednocześnie organem prowadzącym pozwaną szkołę, w tym zakresie przekazywała ona jedynie oświadczenie swojego przełożonego, nie składała natomiast własnego oświadczenia w tym zakresie. Świadczy o tym zresztą fakt, że w dniu 19 maja 2016 r. organ prowadzący szkołę potwierdził informację przekazaną drogą elektroniczną również na piśmie zatwierdzając projekt arkusza. Fakt natomiast, że w treści maila użyto słowa „akceptuje” zamiast słowa „zatwierdza” nie ma znaczenia, bowiem oczywiste jest, że faktyczną treścią przesłanego oświadczenia woli było przyjęcie zaproponowanego przez dyrekcję szkoły arkusza organizacyjnego i w konsekwencji jego zatwierdzenie.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela oraz w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 tej ustawy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Do naruszenia tego przepisu dochodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związane 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. Co prawda w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2017 r., II PK 382/15, LEX nr 2258042; wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., I PK 233/15, LEX nr 1965282). W konsekwencji, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Ponieważ sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, zatem ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących analogiczne stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, LEX nr 1932210). Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących 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 (tak postanowienie Sądu Najwyższego z 3 marca 2016 r., II PK 184/15, LEX nr 2467077). W orzecznictwie wskazuje się przy tym, że przyczyna wyboru pracownika do

zwolnienia z pracy (kryterium doboru) powinna być 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), przy czym, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, w przypadku gdy pracodawca organizuje spotkanie z pracownikiem, aby wręczyć mu swoje oświadczenie osobiście, chodzi tutaj nie tylko o moment faktycznego wręczenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy, ale o chwilę w szerszym znaczeniu, obejmującą również ewentualną rozmowę z pracownikiem także po wręczeniu dokumentu zawierającego oświadczenie, w której pracodawca precyzuje i wyjaśnia pracownikowi przyczyny dla jakich został wybrany do zwolnienia spośród innych pracowników.

Sąd Najwyższy wyrażał również pogląd, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu (wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217).

Warto również zwrócić uwagę na tezę wyrażaną przez Sąd Najwyższy, zgodnie, z którą prawdziwą (rzeczywistą) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie tylko przyczyna istniejąca już w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprowadzie jeszcze nie zaistniała (nie ziściła się), lecz na pewno wystąpi w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) - zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15, LEX nr 2087097).

Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny niniejszej sprawy należy zauważyć, że mimo ogólnego i niezbyt dokładnego wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką w samej treści oświadczenia pracodawcy,

okoliczności dokonania tego wypowiedzenia były powódce znane, zaś kryteria doboru jej do zwolnienia zostały przez pracodawcę wyjaśnione w momencie wręczania oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Takie ustalenia faktyczne zostały poczynione przez Sądy obu instancji, a co istotne, skarżąca nie podnosiła zarzutów naruszenia prawa procesowego. Wskazać należy, że niewątpliwie w pozwanej szkole nastąpiła zmiana arkusza organizacyjnego i w konsekwencji również planu lekcji, która uniemożliwiała dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym, mimo że pracodawca nie dysponował jeszcze w dniu wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu pisemnie zatwierdzonym arkuszem organizacyjnym, to jednak jego zatwierdzenie nastąpiło drogą elektroniczną, a przynajmniej dyrektor pozwanej placówki mógł być już pewien, że takie pisemne oświadczenie otrzyma, a zatem przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką obiektywnie istniała.

Także zastosowane kryteria doboru powódki do zwolnienia były obiektywne, opierały się na kryteriach przyjętych u pozwanego już w 2013 r., o których powódka powinna była wiedzieć, bowiem uczestniczyła w radzie pedagogicznej, na której zostały one przyjęte. Ponadto pozwany pracodawca dokonał porównania obiektywnych kryteriów dotyczących powódki i drugiej pracownicy zatrudnionej na analogicznym stanowisku pracy i wykazał, że kryteria te przemawiały za doborem do zwolnienia powódki, która z punktu widzenia pracodawcy była dla niego mniej przydatnym i mniej efektywnym pracownikiem.

Na zakończenie należy jeszcze zauważyć, że czym innym jest ocena naruszenia art. 30 § 4 k.p. jako jednego z przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a czym innym jest ocena materialna z art. 45 § 1 k.p., czyli wymagająca zasadności wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2017 r., II PK 292/16, LEX nr 2426549). Artykułem 30 § 4 k.p. objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania - wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem

umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, która została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. W związku z tym, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2016 r., I PK 223/15, LEX nr 2135802). Zatem materialną podstawę roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę stanowi art. 45 § 1 k.p., nie zaś art. 30 § 4 k.p.

W niniejszej sprawie w skardze kasacyjnej nie sformułowano zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p., wobec tego Sąd Najwyższy, rozpoznający skargę kasacyjną w granicach sformułowanych w niej zarzutów, nie mógł badać prawidłowości odmowy przyznania skarżącej odszkodowania z powodu niespełnienia przesłanek określonych w tym przepisie i był związany oceną prawną dokonaną w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji.

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

[aw]