



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko [...] Liceum Ogólnokształcącemu z Oddziałami Sportowymi w G.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 16 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku
z dnia 26 marca 2021 r., sygn. akt VII Pa 131/20,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka J. K. domagała się od pozwanego [...] Liceum Ogólnokształcącego z Oddziałami Sportowymi w G. zasądzenia na jej rzecz kwoty 11.941,20 zł tytułem

odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 listopada 2019 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku wyrokiem z dnia 11 września 2020 r. oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że powódka została zatrudniona w pozwanym Liceum na podstawie umowy o pracę od dnia 1 września 2004 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin tygodniowo), na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Powódka w trakcie zatrudnienia uzyskała zatrudnienie na podstawie mianowania oraz stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W dniach: od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r., od 26 sierpnia do 23 września 2016 r., od 24 września do 21 października 2016 r. i od 22 października do 25 listopada 2016 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich. Powódka często na ostatnią chwilę informowała pracodawcę o kolejnym zwolnieniu lekarskim, czym wprowadzała dezorganizację w pracy szkoły. Od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Po jego zakończeniu pozwany odmówił jej udzielenia urlopu uzupełniającego i powódka przystąpiła do świadczenia pracy, prowadząc zajęcia z języka polskiego w klasach licealnych i gimnazjalnych. Pierwotnie pozwane Liceum wchodziło w skład Ogólnokształcących Szkół Sportowych. Od dnia 1 września 2017 r. - w związku z reformą oświaty i wygaszaniem gimnazjów - z Ogólnokształcących Szkół Sportowych wyłączono Szkołę Mistrzostwa Sportowego nr [...], a włączono Gimnazjum nr [...]. Spadła wówczas liczba godzin języka polskiego, stopniowo zmniejszała się liczba oddziałów szkolnych i uczniów. Pozwany zatrudniał 5 polonistek, 3 z nich podlegały ochronie (jako członkowie szkolnego Związku Nauczycielstwa Polskiego i społeczny inspektor pracy). Na zorganizowanym w dniu 9 kwietnia 2018 r. spotkaniu polonistów z dyrekcją pozwanego Liceum w związku z koniecznością redukcji zatrudnienia, na którym to spotkaniu była obecna również powódka, ustalono, że powódka i D. D. przygotowują sprawozdanie ze swojej pracy za okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 6 kwietnia 2018 r. (osiągnięcia, podejmowane inicjatywy, formy współpracy z rodzicami, zajęcia opiekuńcze i wychowawcze, udział w szkoleniach) i złożą je do dnia 11 kwietnia 2018 r. Sprawozdania miały być analizowane pod kątem kryteriów doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy. Powódka nie zaproponowała

żadnych zmian w tych kryteriach, kwestionując jedynie okres podlegający badaniu, nie wskazała jednak, jaki miałyby być to okres. W odpowiedzi pozwany pismem z dnia 16 kwietnia 2018 r. poinformował ją, że kryteria doboru do zwolnienia zostały opracowane przez zespół nauczycieli na spotkaniu w dniu 9 lutego 2018 r. i zatwierdzone przez Radę Pedagogiczną w dniu 13 lutego 2018 r. Po złożeniu sprawozdań powódka została wytypowana do rozwiązania stosunku pracy. Przedstawiciel związków zawodowych był informowany na bieżąco o planach dotyczących zwolnień i podpisał się pod protokołem z dnia 11 kwietnia 2018 r., z którego wynikało, że z powódką zostanie rozwiązany stosunek pracy. W dniu 10 maja 2018 r. powódka otrzymała od pozwanego informację o przeniesieniu w stan nieczynny z dniem 1 września 2018 r., zgodnie z art. 225 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo Oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60, dalej jako ustawa wprowadzająca), w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia z uwagi na zmiany organizacyjne podyktowane wygaszeniem kształcenia w gimnazjum oraz zmniejszeniem liczby oddziałów w Liceum. Pismo zawierało pouczenie, że w razie odmowy przeniesienia w stan nieczynny, w terminie 7 dni od otrzymania powyższej informacji zostanie powódce wręczone oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2018 r. Oświadczeniem z dnia 14 maja 2018 r. powódka odmówiła przeniesienia jej w stan nieczynny. Powódka w styczniu 2018 r. przystąpiła do Związku Nauczycielstwa Polskiego (dalej ZNP) Oddział w G., a nie do Oddziału ZNP działającego w pozwanym Liceum, o czym nie powiadomiła pracodawcy. Dyrektor pozwanego pismem z dnia 11 maja 2018 r. poinformował ZNP w G. o zamiarze przeniesienia powódki w stan nieczynny od dnia 1 września 2018 r. Oświadczeniem z dnia 15 maja 2018 r. pozwany, powołując się na art. 225 ust. 1 i 6 ustawy wprowadzającej, rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2018 r. Jako przyczynę wskazano brak możliwości dalszego zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych podyktowanych wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i zmniejszeniem ilości oddziałów w Liceum oraz niewyrażenie przez powódkę zgody na przeniesienie w stan nieczynny. W piśmie wypowiadającym stosunek pracy pracodawca podał, że powódka została wytypowana do wypowiedzenia w oparciu o

obowiązujące w szkole kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w przypadku braku godzin dydaktycznych. Pismem z dnia 23 maja 2018 r. (data wpływu 29 maja 2018 r.) pozwany poinformował ZNP w G. o zamiarze rozwiązania z powodką stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2018 r. W odpowiedzi związek zawodowy wniósł zastrzeżenia, wskazując, że co prawda sytuacja zmniejszenia liczby oddziałów w szkole ma miejsce, jednak wątpliwości budzą przyjęte kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy, a przy zwalnianiu nauczycieli na podstawie art. 225 ust. 1 i 6 ustawy wprowadzającej obowiązuje tryb konsultacji związkowej z art. 38 k.p.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia podana przez pozwanego była jasna, konkretna i prawdziwa. Powódka знаła przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia i nie zaproponowała żadnych zmian w ich zakresie, mimo że miała taką możliwość na spotkaniach odbywających się w dniach 9 i 11 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że niezależnie od tego, jaki okres byłby badany i uwzględniany przy dokonaniu wyboru kandydata do zwolnienia, to i tak nieobecności powódki w pracy, w szczególności z powodu długotrwałych zwolnień, które dezorganizowały pracę pozwanego Liceum, zawsze wpływałyby negatywnie na ocenę jej pracy. Ustawa wprowadzająca stanowi przy tym samodzielną podstawę prawną do przejścia nauczycieli gimnazjów do nowych placówek lub do ich zwolnienia, nie przewidując obowiązku zawiadomienia organizacji związkowych o planowanym zwolnieniu pracownika.

Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 26 marca 2021 r. sprostował oczywistą omyłkę pisarską w *rubrum* wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 11 września 2020 r., w ten sposób, że w miejsce słów „o uznanie za bezskuteczne” wpisał słowa „o odszkodowanie” (pkt I), oddalił apelację powódki (pkt II) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt III).

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Za niezasadne uznał zarzuty apelacji, jakoby długotrwałe okresy nieobecności w pracy nie zostały wskazane w wypowiedzeniu jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem

Sądu Okręgowego, zawarte w nim określenia, że przyczyną wypowiedzenia „był brak możliwości dalszego zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych podyktowanych wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i zmniejszeniem ilości oddziałów w liceum oraz niewyrażenie zgody na przeniesienie w stan nieczynny”, jak też informacja, że powódka „została wytypowana do wypowiedzenia w oparciu o obowiązujące w szkole kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w przypadku braku godzin dydaktycznych” stanowią wystarczające określenie przyczyn wypowiedzenia. Dopuszczalne jest bowiem formułowanie kryteriów doboru do zwolnienia w sposób ogólny, jeżeli były one pracownikowi znane. Przyjęte przez pracodawcę kryteria znajdują się w aktach osobowych powódki, a ona sama częściowo uczestniczyła w ich tworzeniu oraz sporządzała sprawozdanie w oparciu o te kryteria. W takich okolicznościach niewskazanie wprost w wypowiedzeniu stosunku pracy porównania do innego nauczyciela w kontekście wytypowania do zwolnienia nie daje podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie było nieprawidłowe.

Sąd Okręgowy podzielił zasadność stosowania przez dyrektora pozwanego przy doborze pracownika do zwolnienia kryterium dyspozycyjności w kontekście korzystania ze zwolnień lekarskich czy urlopów dla poratowania zdrowia przez nauczycieli w czasie roku szkolnego. Częste zwolnienia lekarskie nauczyciela prowadzą do dezorganizacji w funkcjonowaniu szkoły, która polega nie tylko na konieczności zapewnienia zastępstwa, ale również na niezbędności prowadzenia zajęć dodatkowych czy też zaangażowania w projekty szkolne. Każda nieobecność, w szczególności kilkumiesięczna, w ciągu roku szkolnego utrudnia zarządzanie placówką szkolną. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że celem wyboru pracownika do zwolnienia powódka i D. D. porównane były przez pryzmat następujących kryteriów: kwalifikacje, staż pracy, ocena pracy, dyspozycyjność oraz sytuacja osobista. I tak, w zakresie kwalifikacji D. D. uzyskała 9 punktów, powódka 7. Choć obie nauczycielki miały tytuł nauczyciela dyplomowanego i były zatrudnione na podstawie mianowania, to jednak D. D. zyskała 2 dodatkowe punkty za ukończenie studiów podyplomowych, branie udziału w seminarium oraz w licznych wykładach, warsztatach i szkoleniach. Za staż pracy otrzymała 12 punktów, powódka 13, ponieważ pracowała o rok dłużej. W ramach kryterium oceny pracy za okres stażu w awansie zawodowym obie nauczycielki uzyskały po 2 punkty, ale już na etapie oceny osiągnięć pracy za okres

od dnia 1 września 2016 r. D. D. uzyskała: za organizowanie z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolnego - 4 punkty, za współpracę z rodzicami - 5 punktów, za zaangażowanie się w realizację zadań statutowych szkoły (prowadzenie zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających zainteresowania dzieci) - 17 punktów, za pełnienie funkcji egzaminatora maturalnego od dnia 1 września 2016 r. - 1 punkt. Powódka uzyskała 0 punktów, zaś w swoim sprawozdaniu potwierdziła, że nie organizowała wydarzeń szkolnych, nie współpracowała z rodzicami, nie angażowała się w realizację zadań statutowych i nie pełniła funkcji egzaminatora maturalnego. Ponadto D. D. organizowała z własnej inicjatywy wydarzenia w szkole np. uroczystości z okazji Dnia Edukacji Narodowej 2016/2017, wigilie, wyjścia w ramach imprezy szkolnej W.; kontaktowała się z rodzicami (mailowo, telefonicznie); angażowała się w realizację zadań statutowych szkoły - współpracowała w programie naprawczym z języka polskiego; brała udział w sesjach egzaminacyjnych; modyfikowała plany nauczania. Obie nauczycielki otrzymały po 9 punktów za udział w nieobowiązkowych szkoleniach, jednak powódka otrzymała także punkty ujemne (6) za nieobecność w pracy powyżej 6 miesięcy. W zakresie kryterium dodatkowego źródła dochodu powódka otrzymała 1 punkt za uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego, zaś D. D. za dodatkowy stosunek pracy poniżej 1/2 etatu. Łącznie D. D. otrzymała 58 punktów, a powódka 24 punkty. Poza sporem pozostawało, że powódka przez okres poddany ocenie przebywała na zwolnieniach lekarskich (w dniach: od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r., od 26 sierpnia 2016 r. do 23 września 2016 r., od 24 września do 21 października 2016 r., od 22 października do 25 listopada 2016 r.) oraz na urlopie dla poratowania zdrowia (od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r.). Błędne jest jednak stanowisko powódki, że w takiej sytuacji ustalony przez pracodawcę okres nie powinien być brany pod uwagę, bo nie mogła ona wówczas wykonywać pracy na rzecz szkoły. Skoro w tym czasie powódka była pracownikiem niedyspozycyjnym, natomiast druga z ocenianych pracownic aktywnie przyczyniała się do wypełniania zadań szkoły to - zdaniem Sądu Okręgowego - uznać należało, że pracodawca miał pełne prawo dokonać oceny przydatności nauczycieli na podstawie tego kryterium.

Ponadto w okresach obecności w pracy (ok. 2,5 roku), a będących okresami podlegającymi ocenie, powódka nie wykazywała się inicjatywą i zaangażowaniem w

prowadzenie spraw szkoły czy w dodatkowe czynności. Przykładowo w okresie od dnia 26 listopada 2016 r. do końca lutego 2017 r. powódka pracowała w sposób czynny, ale nie uzyskała jakichkolwiek punktów w zakresie wypełniania zadań szkoły. Tym samym decyzja pracodawcy podjęta na podstawie art. 225 ustawy wprowadzającej - wobec zmian organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów w szkole - o wytypowaniu powódki do przeniesienia w stan nieczynny, a następnie do rozwiązania stosunku pracy w związku z niewyrażeniem przez nią zgody na przejście w stan nieczynny, była uzasadniona obiektywnie istniejącymi okolicznościami i nie można jej uznać za wadliwą ani za nieuzasadnioną.

Według Sądu Okręgowego nie było także podstaw do zastosowania konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. Co do zasady obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy ze związkami zawodowymi w razie zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, wynika z art. 20 ust. 5a-5b Karty Nauczyciela. Jednak w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 przepisu tego nie stosuje się w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w gimnazjach (lub w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum), których dalsze zatrudnianie nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjach (art. 227 ustawy wprowadzającej). Zawieszenie stosowania art. 20 Karty Nauczyciela dotyczy wszystkich jego jednostek redakcyjnych, w tym również ust. 5a-5b. Ustawa wprowadzająca ustanowiła specjalną procedurę w celu dostosowania zatrudnienia do zmian ustrojowych w sferze budżetowej, co powodowało przekształcenie gimnazjum lub włączenie go do innych szkół. Regulacja Karty Nauczyciela co do ustania stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania ma charakter regulacji pełnej, która nie przewiduje postępowania konsultacyjnego z organizacją związkową - na zasadach określonych w art. 38 k.p. - przy rozwiązywaniu stosunku pracy. Zatem w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, z którymi w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 został rozwiązany stosunek pracy ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, obowiązek konsultacji związkowej w ogóle nie

istniał. Do wypowiedzenia powódce stosunku pracy doszło w oparciu o szczególną regulację ustawy wprowadzającej (art. 225), a jej art. 227 wyłączył konieczność dokonywania konsultacji w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Wyłączenie stosowania procedury konsultacji, a jednocześnie pewne dodatkowe gwarancje dla nauczyciela, któremu stosunek pracy wypowiedzany jest w trybie ustawy wprowadzającej reformę oświaty w związku z likwidacją gimnazjów, nie może prowadzić do wniosku o zastosowaniu art. 91c Karty Nauczyciela, odsyłającego do przepisów Kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych, w tym do art. 38 k.p. Karta Nauczyciela reguluje tryb konsultacji związkowej w razie stosowania procedury przewidzianej w art. 20, a zatem zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* niedopuszczalnym jest stosowanie w tym zakresie Kodeksu pracy do szczególnej regulacji z ustawy wprowadzającej.

Powódka w całości zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego. Na podstawie art. 398¹¹ § 1 k.p.c. z uwagi na sformułowane w skardze zagadnienie prawne skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 225 ustawy wprowadzającej, przez błędne uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu oparte na kryteriach doboru do zwolnienia, ograniczających ocenę jego osiągnięć zawodowych do krótkiego okresu, którego większość dany nauczyciel spędził na urlopie dla poratowania zdrowia, może być uznane za uzasadnione i nie narusza przepisów o wypowiedzaniu stosunku pracy nauczycieli, mimo że kryteria takie mają charakter dyskryminujący i obiektywnie nieracjonalny;

2) art. 38 w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 95c ust. 1 Karty Nauczyciela (to oczywista omyłka pisarska, ponieważ powinien być wskazany art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, co wyjaśnił pełnomocnik skarżącej na rozprawie), przez błędne uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 225 ustawy wprowadzającej nie podlega konsultacji związkowej, a zatem nie narusza przepisów o wypowiedzaniu stosunku pracy mimo braku takiej konsultacji.

Według skarżącej w rozpoznawanej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne w postaci potrzeby wyjaśnienia, czy wobec wyłączenia stosowania przepisów art. 20 Karty Nauczyciela, przewidzianego w art. 227 ustawy wprowadzającej, do wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 225 tej ustawy wyłączone jest także zastosowanie przepisu art. 38 k.p. Powyższe zagadnienie nie zostało rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego i niewątpliwie jest zagadnieniem nowym i istotnym. Skarżąca odwołała się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r, I PK 519/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 337), w którym przyjęto, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.). Pogląd ten zdezaktualizował się dopiero z chwilą wprowadzenia do Karty Nauczyciela przepisu art. 20 ust. 5a. Wyłączenie ustawą wprowadzającą stosowania art. 20 Karty nauczyciela przemawia zatem za stosowaniem trybu konsultacji z art. 38 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Skarżąca nie podnosi zarzutów naruszenia prawa procesowego, a więc dla oceny zarzucanego w skardze naruszenia prawa materialnego miarodajny jest stan faktyczny sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany.

Przypomnieć zatem trzeba, że do rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą doszło z dniem 31 sierpnia 2018 r. na podstawie art. 225 ust. 1 i 6 ustawy wprowadzającej, ponieważ nie wyraziła ona zgody na przeniesienie jej w stan nieczynny. Artykuł 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej stanowi, że nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z końcem roku szkolnego po trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 225 ust. 10 ustawy wprowadzającej). Na podstawie art. 225 ust. 12 tej ustawy w okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przepisy ust. 1-11 stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum. Tak więc w razie włączenia gimnazjum do szkoły podstawowej (art. 236 ustawy wprowadzającej) lub do liceum (art. 239 tej ustawy), do rozwiązania stosunku pracy może dojść zarówno z nauczycielem dotychczasowego gimnazjum, jak też z nauczycielem szkoły, w której prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2023 r., I PSKP 9/22 (OSNP 2023 nr 11, poz. 115), przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej może dojść nie tylko z nauczycielem realizującym zdania dydaktyczne w klasach gimnazjum, ale też z nauczycielem szkoły, w której prowadzone były klasy dotychczasowego gimnazjum. Już bowiem w postanowieniu z dnia 9 lipca 2014 r., I PZP 5/14 (OSNP 2016 nr 2, poz. 22), Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy wskutek 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, powinna być oceniana z uwzględnieniem możliwości zatrudnienia w zespole szkół będącym jego pracodawcą, a nie tylko w szkole wskazanej w umowie o pracę lub akcie mianowania jako jego miejsce pracy w ramach zespołu szkół

(art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 3 pkt 1, art. 10 ust. 1 i art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela).

W rozpoznawanej sprawie pozwany rozwiązując ze skarżącą stosunek pracy odwołał się do regulacji z art. 225 ust. 1 i 6 ustawy wprowadzającej i do opracowanych przy udziale nauczycieli kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, których zasadność kontestuje w podstawach skargi skarżąca, zarzucając naruszenie art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. W ocenie skarżącej kryteria przyjęte przez pracodawcę powinny umożliwić sprawiedliwą ocenę poszczególnych nauczycieli, a taka ocena jest niemożliwa w przypadku korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia, który jest przywilejem zawodowym nauczyciela i ma służyć odzyskaniu sił do pracy. Nieracjonalne było też ograniczenie okresu, w którym podlegają ocenie osiągnięcia zawodowe nauczyciela do 18 miesięcy, tym bardziej, że w tym okresie skarżąca przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, a pracodawca zobligowany jest uwzględnić rzeczywiste osiągnięcia zawodowe nauczyciela uzyskiwane w czasie jego całego zatrudnienia. Ze stanowiskiem skarżącej nie sposób jednak się zgodzić.

Problem określenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jakimi powinien posługiwać się pracodawca, jeśli zachodzą przesłanki uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy wielokrotnie był bowiem analizowany w orzecznictwie i doktrynie (zob. A. Wypych-Żywicka, Kryteria doboru do zwolnienia nauczycieli mianowanych, Państwo i Prawo, 2006 nr 10, s. 87-95). Już w wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94 (OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5), Sąd Najwyższy uznał, że w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona. Kryteria te są ustalane przez pracodawcę i podlegają ocenie sądu pracy w płaszczyźnie prawidłowego stosowania art. 45 k.p. Nie ulega wątpliwości, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124), zgodnie bowiem z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W kolejnym wyroku z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16 (LEX nr 2141217), Sąd Najwyższy

odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa przypominał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia 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. nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy, również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 374; z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39; z dnia 20 lutego 2014 r., III PK 71/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 108; z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 56/14, LEX nr 1648189). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za

sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (por. Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214 i z dnia 19 lutego 2021 r., I PSKP 9/21, LEX nr 3122737). Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie przez Sądy obu instancji wynika, że pozwany jako kryteria doboru pracownika do zwolnienia przyjął: kwalifikacje, staż pracy, ocenę pracy nauczyciela, dyspozycyjność oraz sytuację osobistą, a ich zastosowanie ograniczył do okresu 18 miesięcy poprzedzających wybór nauczyciela do zwolnienia. Tak ustalonych kryteriów doboru w zasadzie nie neguje skarżąca, ale jej zdaniem *a priori* musiały one skutkować niekorzystną dla niej oceną z uwagi na wykorzystywanie przez nią rocznego urlopu na poratowanie zdrowia w okresie (od dnia 17 lutego 2017 r. do dnia 23 lutego 2018 r.), który przypadał na 18-miesięczny okres objęty oceną. Stąd - zdaniem skarżącej - kryteria te powinny uwzględniać całą wieloletnią jej pracę jako nauczyciela, a nie wybrany przez pracodawcę niekorzystny dla niej okres, bowiem w ten sposób ustalone kryteria zawsze będą niekorzystnie wpływać na jej ocenę.

Zwrócić należy uwagę, że w wyrokach z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 174/15 (LEX nr 2016005) oraz z dnia 4 listopada 2021 r., II PSKP 71/21 (OSNP 2022 nr 7, poz. 66), Sąd Najwyższy uznał, że jednym z możliwych kryteriów typowania pracownika do rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych jest długotrwały bezpłatny urlop udzielony przez pracodawcę oraz posiadanie innego źródła dochodów. W wyroku z dnia 12 września 2000 r., I PKN 26/00 (Prawo Pracy 2001 nr 3, poz. 32), do którego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odwołał się Sąd Okręgowy, przyjęto, że pracodawca przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do zwolnienia może kierować się własnymi uzasadnionymi potrzebami, a to realizuje się przez pozostawienie w pracy nauczyciela dyspozycyjnego. Przede wszystkim interes szkoły, jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież,

powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 570/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 311 czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320). Z tego względu w wyroku z dnia 22 września 2000 r., I PKN 29/00 (OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 183), Sąd Najwyższy uznał, że długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do przeniesienia w stan nieczynny. Nie można też stracić z pola widzenia, że Sąd Okręgowy - dokonując oceny zasadności przyjętych przez pozwanego kryteriów doboru do zwolnienia - wspomniał, że nawet w okresie efektywnego świadczenia pracy (około 2,5 roku), przypadającym na okres objęty oceną pracodawcy, skarżąca nie wykazywała się inicjatywą i zaangażowaniem w prowadzenie spraw szkoły czy też w wykonywanie dodatkowych czynności. Mimo, że okresie od dnia 26 listopada 2016 r. do końca lutego 2017 r. skarżąca pracowała w sposób czynny, to nie uzyskała żadnych punktów w zakresie wypełniania zadań szkoły. W tym kontekście całkowicie nieuprawnione jest stanowisko skarżącej, jakoby kryteria przyjęte przez pracodawcę miały charakter dyskryminacyjny i obiektywnie nieracjonalny, ponieważ przebywanie na urlopie dla poratowania zdrowia uniemożliwiło jej uzyskanie pozytywnej oceny osiągnięć zawodowych.

Ponadto istotne dla oceny zasadności wypowiedzenia jest to, że ocena kryteriów decydujących o wyborze pracownika musi posiadać przymiot aktualności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że między złożeniem uzasadnionego (w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę a zachowaniem pracownika musi istnieć pewna korelacja czasowa (bez konieczności respektowania terminów, o których mowa w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika), gdyż upływ czasu od podanego w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy zachowania pracownika, mającego stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę powoduje, że przyczyna ta przestaje być rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 216/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 483 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 279/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 43 czy też uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85,

Wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; Palestra 1986 nr 5-6, s. 101, z glosą A. Świątkowskiego).

Zauważyć trzeba, że przebywanie na urlopie dla poratowania zdrowia, którego celem - jak słusznie zauważa skarżąca - jest odzyskanie sił do pracy, nie chroni nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89) oraz z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270), wyraził pogląd, że w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Pogląd ten jako utrwalony prezentowany jest w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. wyroki z dnia 4 lipca 2013 r., II PK 215/22, LEX nr 1371999; z dnia 23 października 2013 r., I PK 227/12, LEX nr 1620593; z dnia 7 stycznia 2014 r., II PK 108/13, LEX nr 1438796; z dnia 5 marca 2014 r., II PK 147/13, LEX nr 1455114; z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 12/14, LEX nr 1621334).

Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej całkowicie chybiony jest również zarzut naruszenia art. 38 w związku z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Ustawodawca mając na względzie przeprowadzaną reformę oświaty w przepisach ustawy wprowadzającej przewidział odrębny tryb przenoszenia nauczycieli w stan nieczynny, ograniczenia zatrudnienia, czy rozwiązania stosunku pracy i przysługujących z tego tytułu świadczeń (art. 225-230). Wobec tego w art. 227 tej ustawy postanowił, że w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12 oraz art. 226 ust. 1, nie stosuje się art. 20 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej likwidacji szkoły lub też 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. Jednocześnie przepis ten w ust. 5 i 5a stanowi,

że o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Ustawodawca zdecydował się dodać do art. 20 Karty Nauczyciela ust. 5 i 5a, na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2004 r., Nr 179, poz. 1845), celem usunięcia pojawiających się niekiedy w orzecznictwie wątpliwości co do obowiązywania wymogu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) zamiaru rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Przed tą datą Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/03 - do którego odwołuje się skarżąca w uzasadnieniu podstaw skargi - wyraził pogląd, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., jak również ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (art. 41 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę I PK 519/03, „unormowania rozdziału 4 Karty Nauczyciela, zatytułowanego *Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy* nie zawierają przepisów wyłączających stosowanie Kodeksu pracy. Nie są one również, w zakresie rozwiązania stosunku pracy, wyczerpujące. W szczególności nie regulują kwestii współdziałania pracodawcy ze związkiem zawodowym w tej sferze ani nie wyłączają odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, w tym art. 38 tego aktu. Nie zawierają one również wyłączeń odnoszących się do ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem, w tym nie wyłączają art. 41 k.p”. Podkreślić należy, że Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, przychylił się do odmiennego poglądu, a mianowicie, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna. To prowadziło do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go

odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani *per analogiam*, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela. Stanowisko to (o zupełności uregulowań dotyczących stosunku pracy z mianowania) zostało podtrzymane w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 3/12, LEX nr 1232774, w którym stwierdzono, że art. 39 k.p., dotyczący ochrony przedemerytalnej, nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych). Również w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 84/03 (LEX nr 16321444), Sąd Najwyższy stwierdził, że generalne odesłanie w art. 91c Kart Nauczyciela do Kodeksu pracy nie obejmuje odesłania do jego art. 38 w przypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela.

Podsumowując powyższe, trafnie przyjął Sąd Okręgowy, że skoro ustawodawca dokonując reformy w oświacie ustawą wprowadzającą wprowadził odrębny tryb rozwiązania stosunku pracy w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12 oraz art. 226 ust. 1 tej ustawy, wyłączając jednocześnie stosowanie art. 20 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi, to tym samym zrezygnował z całego trybu formalnego przewidzianego w art. 20 Karty Nauczyciela, w tym z obowiązku konsultacji związkowej, o której mowa w ust. 5 i 5a tego przepisu. Nie jest zatem możliwe przy stosowaniu trybu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, przewidzianego w przepisach ustawy wprowadzającej odwoływanie się do konsultacji z art. 38 k.p., przewidzianej dla umownych stosunków pracy, za pomocą odesłania z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2020 r., III PK 79/19, LEX nr 3212807 oraz A. Olszewski, Komentarz do ustawy – Przepisy wprowadzające Prawo oświatowe, WKP 2018).

Regulacja zawarta w przepisach ustawy wprowadzającej miała charakter epizodyczny, związana była z przeprowadzaną reformą oświaty polegającą na wygaszaniu gimnazjów i powrotem do 8-letniej szkoły podstawowej i 4-letniego liceum, co skutkowało wyłączeniem stosowania art. 20 Karty Nauczyciela w latach

szkolnych 2017/2018 i 2018/2019, a więc i trybu konsultacji przewidzianej zarówno w art. 20 ust. 5 i 5a Karty Nauczyciela, jak i w art. 38 k.p.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. w związku z art. 102 k.p.c. oraz art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ał]