



Sygn. akt III PK 105/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa S. Ś.
przeciwko Zespołowi Szkół w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 października 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 1 czerwca 2017 r., sygn. akt III Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w T.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2017 r., Sąd Rejonowy w . oddalił powództwo S. Ś.
o przywrócenie do pracy w Zespole Szkół w C..

W sprawie ustalono, że S. Ś. od dnia 13 września 1994 r. była zatrudniona w Szkole Podstawowej nr [...] w C., początkowo na podstawie umowy o pracę, a od dnia 3 czerwca 2002 r. na podstawie mianowania w pełnym tygodniowym wymiarze godzin. Uchwałą nr [...] Rady Gminy w C. z dnia 26 kwietnia 2012 r. z dniem 1 września 2012 r. Szkoła Podstawowa w C. i Publiczne Gimnazjum w C. zostały połączone w Zespół Szkół w C. Powstała szkoła uzyskała swój statut. Powódka została poinformowana o przejęciu na mocy art. 23¹ k.p.

W roku szkolnym 2015/2016 powódka miała ograniczony wymiar zatrudnienia do 12/18 godzin tygodniowo na podstawie przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pismem z dnia 13 maja 2016 r. pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy na podstawie mianowania. Jako przyczynę wskazał brak dostatecznej liczby godzin zajęć z wychowania fizycznego w zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano § 5 ust. 2 pkt 2 i 6 Regulaminu zwalniania nauczycieli Zespołu Szkół w C.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w pozwanej Szkole nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów z 23 do 22, a także liczby godzin lekcyjnych o 30, w tym godzin wychowania fizycznego o 7. Zmniejszenie liczby oddziałów oraz godzin lekcyjnych było spowodowane spadkiem liczby uczniów, a także redukcją obligatoryjną części wymiaru etatu w świetlicy. W ocenie Sądu Rejonowego, dyrektor pozwanego Zespołu Szkół, przy planowaniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017, musiał brać pod uwagę ograniczenia wynikające z decyzji i zaleceń organu prowadzącego oraz planować zajęcia stosownie do liczby uczniów i przepisów prawa oświatowego, regulujących wielkość grupy zajęciowej. Dokonując oceny zastosowanych kryteriów, a także już samych wyników przeprowadzonego postępowania w zakresie doboru do zwolnienia - Sąd pierwszej instancji przyjął, że kryteria odpowiadają przyjętym standardom, a wyniki ich zastosowania dają jednoznaczną odpowiedź, że powódka nie posiadając dodatkowych kwalifikacji do nauczania drugiego przedmiotu - poza kwalifikacjami z wychowania fizycznego - jest osobą mniej przydatną od innych nauczycieli w swojej grupie zawodowej nauczyciela przedmiotu. Drugim zastosowanym kryterium do wytypowania pracownika do zwolnienia był stopień awansu zawodowego. Według tego kryterium

powódka jako jedyna spośród nauczycieli wychowania fizycznego posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a wszyscy pozostali stopień nauczyciela dyplomowanego. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana szkoła, stosując zobiektywizowane kryteria, dokonała prawidłowego wyboru kandydatki do zwolnienia, a procedurę tego zwolnienia przeprowadziła przy zachowaniu wymogów prawa, co oznaczało, że po jej stronie nie powstało roszczenie wynikające z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela.

Sąd Okręgowy w T., rozpoznając apelację powódki, wyrokiem z dnia 1 czerwca 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie I i przywrócił S. Ś. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w C. na poprzednich warunkach oraz orzekł o kosztach procesu.

W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnione okazały się zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania polegającego na braku wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (w szczególności arkuszy organizacyjnych Szkoły) w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia powódce stosunku pracy i w konsekwencji naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło Sąd pierwszej instancji do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy. Dodatkowo Sąd odwoławczy stwierdził naruszenie przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego, porównania wymagała organizacja nauczania w roku szkolnym 2015/2016 i 2016/2017, przez analizę organizacji nauczania wychowania fizycznego w zakresie Szkoły Podstawowej. Porównanie przedstawionych arkuszy organizacyjnych - obowiązującego w roku szkolnym 2015/2016 i tego, który miał obowiązywać w nowym roku szkolnym - 2016/2017 wskazuje, że nie można mówić o istotnej zmianie planów nauczania w Szkole Podstawowej, w której nauczala powódka. Zmniejszenie liczby godzin o 2, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie wyczerpuje definicji zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki w rozumieniu art. 20 Karty Nauczyciela.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik Zespołu

Szkół w C., opierając skargę na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest: art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 3 pkt 2, art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz art. 62 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, przez przyjęcie, że w przypadku powódki - nauczyciela mianowanego zatrudnionego - zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze godzin, odnosić należy tylko do zmian zachodzących w szkole podstawowej wchodzącej w skład zespołu, a nie do zespołu szkół jako pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji złożonej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego w M. z dnia 2 lutego 2017 r. w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej jako nieuzasadnionej oraz o zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania (pkt 2). Jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca

się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Za zasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967, dalej jako Karta Nauczyciela), podniesiony w ramach pierwszej podstawy skargi, polegający na błędnej jego wykładni. 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. Błędna wykładnia oznacza mylne zrozumienie treści zastosowanego przepisu. Zdaniem Sądu Najwyższego, wykładnia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dokonana przez Sąd Okręgowy jest nieprawidłowa. Uwzględnić trzeba, że koniecznym warunkiem uzasadniającym rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy są rzeczywiste zmiany organizacyjne polegające na częściowej likwidacji szkoły albo faktycznym zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole bądź zmianie planu nauczania, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III PK 138/14, LEX nr 1746872 oraz z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 68 z glosą J. Wratnego OSP 2016 nr 3, poz. 22).

W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy z mianowania został rozwiązany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jej istotą było zaś rozstrzygnięcie, czy w związku ze zmianami organizacyjnymi w pozwanej szkole powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów (co było okolicznością bezsporną) istniały podstawy do zmniejszenia stanu zatrudnienia (rozwiązania stosunku pracy z powódką), ponieważ nie było możliwe dalsze jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć u pracodawcy rozumianego jako Zespół Szkół w C.

Na pytanie to jednoznacznie odpowiedział Sąd Rejonowy, dokonując stosownych ustaleń faktycznych i ocen materialnoprawnych (subsumcji). Ustalenia te i oceny zakwestionowała powódka w swojej apelacji. Sąd Okręgowy przyjął zaś, że Sąd Rejonowy nie ustalił jakie zmiany nastąpiły w liczbie godzin wychowania

fizycznego przez pryzmat wykonywania obowiązków nauczyciela wychowania fizycznego przez powódkę w Szkole Podstawowej, a jedynie odniósł się kompleksowo do liczby godzin wychowania fizycznego w Zespole Szkół w C. Zdaniem Sądu Okręgowego, odpowiedź na postawione pytanie wymagała porównania organizacji nauczania w roku szkolnym 2015/2016 i 2016/2017, właśnie przez analizę organizacji nauczania wychowania fizycznego w zakresie Szkoły Podstawowej, w której swoje obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego wykonywała powódka, a nie przez pryzmat Zespołu Szkół w C.

Podstawowym dokumentem organizacyjnym szkoły, w którym dyrektor określa szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, jest arkusz organizacyjny szkoły. Opracowując arkusz organizacyjny szkoły, dyrektor uwzględnia zasady i wytyczne organu prowadzącego, obowiązujące przy tworzeniu arkusza organizacyjnego szkoły w danym roku szkolnym. W szkolnym planie nauczania muszą być ujęte wszystkie obowiązkowe zajęcia edukacyjne, a także zajęcia z religii, etyki, wychowania do życia w rodzinie i dodatkowe zajęcia edukacyjne, które zapewniają pełną realizację podstawy programowej. Dyrektor uwzględnia analizy dotyczące naboru do szkoły i liczby oddziałów oraz dane na temat tygodniowej liczby godzin pracy dydaktyczno-wychowawczej. Konieczne jest też uwzględnienie danych dotyczących etatów pracowników administracji i obsługi oraz stosowanie przepisów aktów prawnych związanych z organizacją kształcenia, wychowania i opieki w szkole. Jak z tego wynika, arkusz organizacyjny szkoły jest istotnym dokumentem urzędowym (którego treść reguluje prawo oświatowe), wyznaczającym sposób funkcjonowania szkoły w danym roku szkolnym.

Zmiany organizacyjne rzeczywiście miały miejsce w pozwanym Zespole, ponieważ z ustaleń poczynionych w sprawie przez Sądy orzekające wynika, że zatwierdzony arkusz organizacyjny Zespołu Szkół w C. na rok szkolny 2016/2017 przyjął w stosunku do roku szkolnego 2015/2016 łącznie o 30 godzin lekcyjnych mniej, w tym godzin wychowania fizycznego o 7. W pozwanym Zespole Szkół nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów z 23 do 22. Zmniejszenie liczby oddziałów oraz godzin lekcyjnych było spowodowane spadkiem liczby uczniów, a także redukcją obligatoryjną części wymiaru etatu w świetlicy. Dyrektor pozwanego

Zespołu Szkół przy planowaniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 musiał zatem brać pod uwagę ograniczenia wynikające z decyzji i zaleceń organu prowadzącego oraz planować zajęcia stosownie do liczby uczniów i przepisów prawa oświatowego regulujących wielkość grupy zajęciowej. A zatem przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodką na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynikała z arkusza organizacyjnego pozwanego Zespołu.

W art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zostało użyte pojęcie „szkoła” bez bliższego określenia. Zgodnie z wyjaśnieniem wyrażeń ustawowych zawartym w art. 3 Karty Nauczyciela, ilekroć w ustawie jest mowa o szkole rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły (art. 3 pkt 2 Karty Nauczyciela). Na podstawie art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w razie powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Z wykładni językowej art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika jednoznaczny wniosek, że pojęcie „szkoła” oznacza jednostkę organizacyjną, która jest pracodawcą. Sprzeczne z regułami wykładni językowej byłoby nadanie wskazanemu przepisowi takiego znaczenia, że dotyczy poszczególnych szkół wchodzących w skład zespołu szkół, a nie tego zespołu jako całości. Taka wykładnia eliminowałaby, wbrew wyraźnemu brzmieniu art. 3 pkt 2 Karty Nauczyciela, zespół szkół ze zbiorczego pojęcia „szkoła”. Ustanowiony w art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela obowiązek określenia w umowie o pracę lub akcie mianowania typu (rodzaju) szkoły, w której pracuje nauczyciel, w razie zatrudnienia w zespole szkół nie stanowi podstawy do ograniczania zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela do zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania i wynikającej z nich niemożliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w tej szkole. Pracodawcą jest bowiem zespół szkół i w ramach tego zespołu ma być rozpatrywana możliwość zapewnienia nauczycielom zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć i ewentualny wybór nauczyciela, którego należy zwolnić. Gdyby przyjąć, zgodnie z wykładnią przedstawioną przez Sąd Okręgowy, że możliwość zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma być oceniana przez dyrektora zespołu szkół w stosunku do szkoły, która została wskazana w umowie o

pracę lub akcie mianowania nauczyciela jako miejsce pracy, to art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela byłby podstawą wypowiedzenia stosunku pracy nawet wówczas, gdyby w innej szkole zespołu nauczyciele danej specjalności byli zatrudniani w godzinach ponadwymiarowych lub w tym samym czasie zwolniło się stanowisko. Podważałoby to sens uznania zespołów szkół za pracodawców. Należy zatem uznać, 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 szkole wskazanej w umowie o pracę lub akcie mianowania jako jego miejsce pracy w ramach zespołu (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PZP 5/14, LEX nr 1480284).

W tych okolicznościach nie można przyjąć, że Sąd Okręgowy dokonał należytej oceny materialnoprawnej rozwiązania z powódką jako nauczycielem mianowanym stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu.

Na marginesie można przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12 (LEX nr 1308073), zgodnie z którym z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć stanowią: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, bądź 3) zmiany planu nauczania pod warunkiem, że uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście 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. Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu

nauczania, bowiem w komentowanym przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 421), a obowiązek ich wykazania spoczywa na pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.