



Sygn. akt III PK 120/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. D.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących [...] o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 29 stycznia 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 maja 2013 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w C. w sprawie z powództwa K. D. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących [...] (dalej jako: „Zespół Szkół” lub „strona pozwana”) o przywrócenie do pracy – oddalił powództwo.

Podstawę faktyczną powyższego wyroku Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia. Powód został zatrudniony w dniu 1 września 1996 r. w Szkole Podstawowej nr [...] na stanowisku nauczyciela; początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 września 1998 r. – na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 1999 r. powód stał się nauczycielem Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr [...] (pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony). K. D. ukończył wyższe studia magisterskie o kierunku historia, a także - studia podyplomowe w zakresie wychowania fizycznego i w zakresie edukacji obronnej. Posiada 16-letni staż pracy jako nauczyciel i awans zawodowy nauczyciela mianowanego. W Zespole Szkół prowadził zajęcia z historii, wychowania fizycznego i przysposobienia obronnego. W roku szkolnym 2011/2012 prowadził zajęcia wyłącznie z wychowania fizycznego. Kurator Oświaty w opinii datowanej na dzień 12 marca 2013 r., znak: [...], stwierdził, że K. D. nie spełnia wymagań do nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa oraz przedmiotu wiedza o społeczeństwie w gimnazjum i liceum ogólnokształcącym.

Pismem z dnia 7 maja 2012 r. powód otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.; dalej jako: „Karta Nauczyciela”) – z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2012 r. Przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy powoda wskazano w zmniejszeniu ilości oddziałów w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr [...] w roku szkolnym 2012/2013, co wpłynęło znacząco na zmniejszenie ilości godzin dydaktycznych w zakresie nauczanego przez K. D. przedmiotu.

Sąd powołał art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i wskazał, że zastosowane przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia były prawidłowe; powód posiada mniejsze uprawnienia i kwalifikacje w dziedzinach, których nauczał – w porównaniu do pozostałych nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej. W

ocenę Sądu Rejonowego powód nie posiada pełnych kwalifikacji do prowadzenia zajęć z zakresu nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa. Podstawowym przepisem określającym kwalifikacje nauczycieli jest art. 9 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, a szczegółowe wymagania dotyczące kwalifikacji nauczycieli precyzuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 50, poz. 400), w którym od nauczycieli wymaga się ukończenia kierunku studiów zgodnych z nauczaniem przedmiotem (zajęciami) lub ukończenia studiów magisterskich na innym kierunku, który w grupie treści podstawowych i kierunkowych musi obejmować treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć. Nauczyciel może również uzyskać kwalifikacje przez ukończenie odpowiednich studiów podyplomowych lub kursu kwalifikacyjnego. Powód co prawda posiada ukończone studia podyplomowe w zakresie edukacji obronnej i prowadził zajęcia z przysposobienia obronnego, jednakże obecnie dla potrzeb prowadzenia zajęć z zakresu edukacja dla bezpieczeństwa wymagane jest zaświadczenie o możliwości prowadzenia zajęć edukacyjnych z udzielania pierwszej pomocy. Zgodnie z § 10 powołanego wyżej rozporządzenia kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć będą posiadać osoby legitymujące się zaświadczeniem wydanym na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 sierpnia 2009 r. w sprawie przygotowania nauczycieli do prowadzenia zajęć edukacyjnych w zakresie udzielania pierwszej pomocy (Dz.U. Nr 139, poz. 1132). Powód nie ma takiego zaświadczenia.

Sąd Rejonowy uznał, że nie ma przeciwwskazań prawnych do nauczania przez powoda lekcji z zakresu wojsk. Brak takich przeciwwskazań nie powoduje jednak, że zwolnienie powoda nie było zasadne. Powód nie prowadził wcześniej takich zajęć; tym samym nie posiadał praktycznego i merytorycznego przygotowania do prowadzenia tych zajęć. Sąd Rejonowy zaakceptował zeznania D.C. przesłuchanej w charakterze strony pozwanej, z których wynika, że nie było praktycznie możliwe ani celowe odebranie innym nauczycielom godzin nadwymiarowych i przekazanie ich powodowi, gdyż wówczas w jednej klasie

tego samego przedmiotu nauczałoby np. dwóch nauczycieli lub w różnych latach ta sama klasa miałaby więcej niż jednego wychowawcę. W ocenie Sądu Rejonowego należy zwrócić uwagę na treść zeznania D. C., w tej części, w której twierdziła ona, że zmiana nauczyciela wymusza pewien rodzaj zaburzenia procesu dydaktycznego. Nauczyciel opracowuje bowiem plan na 3 lata, wie na jakim jest etapie po zakończeniu poszczególnych klas, zna poszczególnych uczniów i wie, jak się z nimi komunikować. Jeden, ten sam nauczyciel zapewnia pełną realizację programu.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda i uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, a zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji, że u pozwanego nie zaszły zmiany organizacyjne. Okoliczność ta – w ocenie Sądu drugiej instancji – wynika z dokumentu, jakim jest arkusz organizacyjny szkoły, załączone plany nauczania w poszczególnych klasach. Na powyższe okoliczności zeznawał także dyrektor pozwanego i brak było podstaw od odmowy wiary tym zeznaniom, które znajdują oparcie w powyżej wskazanych dokumentach.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że o ile Sąd Pracy nie jest uprawniony do badania zasadności celowości i zasadności zmian organizacyjnych, to jednak jest uprawniony do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy. Norma zawarta w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przyznaje dyrektorowi kompetencję wyboru nauczycieli, z którymi nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. Powyższe uprawnienie dyrektora może być zweryfikowane wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub w sposób oczywisty dyskryminował nauczyciela zwalnianego.

Sąd Okręgowy wskazał, że powód ukończył studia wyższe magisterskie o kierunku historia, a także studia podyplomowe w zakresie wychowania fizycznego i w zakresie edukacji obronnej; innych dodatkowych uprawnień nie posiada. Jest nauczycielem mianowanym z 16-letnim stażem pracy. W pozwanym Zespole Szkół

prowadził zajęcia z historii, wychowania fizycznego i przysposobienia obronnego; z tym że w ostatnim roku szkolnym 2011/2011 wyłącznie z wychowania fizycznego. Oprócz powoda u pozwanego było zatrudnionych jeszcze 7 nauczycieli wychowania fizycznego i każdy z nich poza kierunkowym wykształceniem wyższych studiów o kierunku wychowanie fizyczne, posiada dodatkowe uprawnienia trenerskie lub instruktora. Nauczyciele wychowania fizycznego mają stopień zawodowy nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, posiadają staż pracy od 11 lat do 34 lat. Jedynie A. R. jest nauczycielem kontraktowym z 5 letnim stażem pracy z uprawnieniami instruktora piłki siatkowej i aerobiku. Jeżeli chodzi o nauczycieli uczących historii i WOS, to zatrudnieni trzech nauczyciele [...] są nauczycielami dyplomowanymi, z wykształceniem wyższym kierunkowym i studiami podyplomowymi z wiedzy o społeczeństwie, z dłuższym od powoda stażem pracy. Pozwany pracodawca stojąc w obliczu zmian organizacyjnych spowodowanych zmniejszeniem liczby oddziałów klasowych, miał dokonać wyboru do zwolnienia tego nauczyciela, który w jego ocenie spełnia najmniejsze oczekiwania w procesie edukacji. Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wytypował powoda do zwolnienia uznając, że w porównaniu z innymi nauczycielami wychowania fizycznego oraz historii posiada niższe kwalifikacje do nauczania tych przedmiotów. W ocenie Sądu drugiej instancji wybór powoda do zwolnienia nie był dowolny, ale poprzedzony wnikliwą oceną w zakresie przyjętych kryteriów. Pozwany opracował bardzo dokładne i szerokie kryteria zwalniania nauczycieli, i wśród nich były zarówno kryteria formalne odnoszące się do kwalifikacji kierunkowych, kwalifikacji dodatkowych z uwzględnieniem przydatności w pracy szkoły, staż pracy, realizacja zadań dydaktyczno-wychowawczych, jak również dyscyplina w pracy m.in. absencja, dyspozycyjność, urlopy bezpłatne. W ocenie Sądu drugiej instancji niewątpliwie powód spośród wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego, jak i historii posiadał najniższe kwalifikacje. Powód w okresie zatrudnienia nie rozwijał się zawodowo i nie podnosił swoich kwalifikacji. Wszyscy nauczyciele poza powodem posiadali dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia. Powód nie wykazywał się też innymi osiągnięciami w pracy dydaktycznej. Spośród wszystkich nauczycieli miał największą absencję chorobową, dwukrotnie udzielono mu urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutu powoda, że pozwany mógł przydzielić mu godziny przez odebranie innym nauczycielom godzin ponadwymiarowych. Przede wszystkim powód nie wykazał, któremu z nauczycieli i w jakim rozmiarze takie godziny należałoby odebrać. W tym zakresie dyrektor pozwanego przedstawiła wykaz wszystkich godzin przydzielonych nauczycielom wychowania fizycznego, z którego wynika przekroczenie pensum, ale jednocześnie wyjaśniła sposób i zasady takiego przydziału godzin. Sąd podzielił twierdzenie pozwanej, że powstanie godzin wynika z planu nauczania, aby w tej samej klasie nie uczyło dwóch nauczycieli tego samego przedmiotu.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód nie był jedynym nauczycielem, z którym rozwiązano umowę o pracę; pozwany z uwagi na zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole w roku szkolnym 2011/2012 czterem nauczycielom ograniczył zatrudnienie, a z dziewięcioma rozwiązał stosunek pracy. Nauczycielom zatrudnionym na umowy terminowe nie przedłużono zatrudnienia.

Sąd drugiej instancji wskazał, że strona pozwana w uzupełnieniu materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym złożyła wykaz, z którego wynika, że dopiero w roku szkolnym 2013/2014 został zatrudniony jeden nauczyciel dyplomowany G. G. – do prowadzenia zajęć wychowania fizycznego na basenie w niepełnym pensum i nauczyciel dyplomowany B. J. do nauczania w ramach zastępstwa historii w niepełnym pensum. W. M. będący nauczycielem dyplomowanym został zatrudniony na 10 godzin do prowadzenia klasy sportowej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarga zarzuciła naruszenie:

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3b} k.p., art. 22 ust. 2 i art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez uznanie, że:

a) nieprzydzielenie powodowi godzin z historii, wiedzy o społeczeństwie, wychowania fizycznego, edukacji dla bezpieczeństwa, skutkujące rozwiązaniem z nim stosunku pracy, pomimo że powód legitymuje się większymi kwalifikacjami (dłuższym stażem nauczania danego przedmiotu, wyższym stopniem awansu

zawodowego) do wykonywania tego obowiązku niż inni pracownicy, którym te obowiązki powierzono, nie stanowi naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., jest wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy;

b) niezapropozowanie powodowi co najmniej połowy obowiązkowego pensum godzin, gdy taka możliwość w pozwanej szkole istniała, uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę,

c) w szkole zaszły zmiany organizacyjne, które spowodowały konieczność rozwiązania umowy o pracę z powodem, w sytuacji gdy w placówce nauczyciele przedmiotów, do których kwalifikacje do nauczania posiada również powód są zatrudnieni w godzinach ponadwymiarowych, przyjęto dodatkowo jeszcze jednego nauczyciela wychowania fizycznego, a godziny z edukacji dla bezpieczeństwa w ogóle nie zostały rozdysponowane.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie: art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zrzutów apelacji, co wynika wprost z uzasadnienia, których nieuwzględnienie skutkowało *de facto* nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. Dotyczy to: - nieodniesienia się do zarzutu braku potrzeby rozwiązania umowy o pracę z jakimkolwiek nauczycielem wychowania fizycznego, bowiem w placówce była wystarczająca ilość godzin, aby również w dalszym ciągu pracował powód bez konieczności rozwiązania umowy o pracę z innym nauczycielem wychowania fizycznego zatrudnionym w szkole (z uwzględnieniem kwalifikacji do nauczania wos, historii i edukacji dla bezpieczeństwa); - pominięcia, że powód również posiada kwalifikacje do nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, a w szkole nie był zatrudniony nauczyciel tego przedmiotu.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Przystępując w pierwszej kolejności do rozważenia zarzutów podniesionych w ramach podstawy kasacyjnej przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem uchybienie wymaganiom określonym w art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być ocenione, jako mogące mieć wpływ na wynik sprawy tylko wyjątkowo, gdy braki w uzasadnieniu są tak znaczące, że uniemożliwiają kontrolę kasacyjną zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r. - LEX nr 1545029 i przytoczone tam orzecznictwo). W niniejszej sprawie sfera motywacyjna zaskarżonego wyroku została ujawniona w stopniu pozwalającym na poddanie go kontroli kasacyjnej, dlatego zarzut obrazy art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie może być uznany za uchybienie, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Z kolei zarzut naruszenia art. 316 § 1 nie może odnieść zamierzonego skutku przede wszystkim z tej przyczyny, że skarżący nie wyjaśnił, w czym przejawia się - jej zdaniem - uchybienie zasadom postępowania wynikającym z tego przepisu. W przepisie tym zostały wyrażone dwie zasady, a mianowicie: zasada wydania wyroku po przeprowadzeniu rozprawy i zasada aktualności orzeczenia. W sytuacji, w której skarżący nie skonkretyzował, która z tych zasad miała doznać naruszenia ani na czym ono polegało, podniesiony zarzut usuwa się spod kontroli kasacyjnej.

W związku z zarzutem obrazy art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji trzeba podkreślić, że z ustanowionego w tym przepisie obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 Nr 12, poz. 144).

Skarżący wskazał w skardze kasacyjnej, że uchybienia Sądu dotyczą nieodniesienia się do zarzutu braku potrzeby rozwiązania umowy o pracę z

jakimkolwiek nauczycielem wychowania fizycznego, bowiem w placówce była wystarczająca ilość godzin, aby również w dalszym ciągu pracował powód bez konieczności rozwiązywania umowy o pracę z innym nauczycielem wychowania fizycznego zatrudnionym w szkole (z uwzględnieniem kwalifikacji do nauczania wos, historii i edukacji dla bezpieczeństwa); - pominięcia, że powód również posiada kwalifikacje do nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, a w szkole nie był zatrudniony nauczyciel tego przedmiotu.

Zarzut ten nie może być uwzględniony, gdyż uzasadnienie zaskarżonego wyroku wskazuje, iż w toku rozprawy dyrektor pozwanego przedstawiła wykaz wszystkich godzin przydzielonych nauczycielom wychowania fizycznego, z którego wynika przekroczenie pensum; ale jednocześnie wyjaśniła sposób i zasady takiego przydziału godzin. Powstanie godzin ponawymiarowych wynika z planu nauczania. Sąd zaaprobował jako słuszne dążenie dyrekcji szkoły, aby w tej samej klasie nie uczyło dwóch nauczycieli tego samego przedmiotu, na skutek czego nie było możliwe zatrudnienie powoda jako nauczyciela wychowania fizycznego.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika ponadto, że Zespół Szkół zatrudnia trzech nauczycieli uczących historii i wos – M. M., Z. L. i B. Ł.

M. M. jest nauczycielem z 24-letnim stażem pracy, posiada wykształcenie wyższe o kierunku historia i specjalność nauczycielską, studia podyplomowe z wiedzy o społeczeństwie oraz awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego. Z. L. jest nauczycielem z 23-letnim stażem pracy, posiada wykształcenie wyższe o kierunku historia, studia podyplomowe w zakresie filozofii oraz awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego. B. Ł. jest nauczycielem z 23-letnim stażem pracy, posiada wykształcenie wyższe o kierunku historia i specjalność nauczycielską, studia podyplomowe z wiedzy o społeczeństwie oraz awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego. Sąd drugiej instancji zgodził się z pozwanym, że powód nie miał wyższych kwalifikacji do nauczania historii. Sąd odniósł się również do kwalifikacji związanych z innymi przedmiotami.

Nie można więc w tym kontekście zarzucać Sądowi nierozpoznania istoty sprawy.

Z ustaleń Sądu drugiej instancji - którymi Sąd Najwyższy jest związany stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. - wynika, że w Zespole Szkół w roku szkolnym

2012/2013 nastąpiło zmniejszenie oddziałów o trzy w porównaniu z rokiem szkolnym 2011/2012, co spowodowało konieczność zmniejszenia i ograniczenia liczby etatów nauczycielskich: czterem nauczycielom ograniczono etat, a z dziewięcioma rozwiązano stosunek pracy; dziesięciu nauczycielom wygasł stosunek pracy ze względu na zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony. Zmniejszenie ilości oddziałów u strony pozwanej w roku szkolnym 2012/2013 spowodowało, że Zespół Szkół musiał podjąć kroki zmierzające do redukcji zatrudnienia przy jednoczesnym zachowaniu stabilności i efektywności nauczania. Pozwany typując powoda do zwolnienia brał pod uwagę jego kwalifikacje nauczycielskie, stopień awansu zawodowego, staż pracy oraz zaangażowanie w działania szkoły i dalszy rozwój zawodowy. Powód w odróżnieniu od nauczycieli prowadzących zajęcia z historii i wos posiada najmniejszy staż pracy oraz niższy stopień awansu zawodowego; nie posiada żadnych uprawnień świadczących o możliwości wykonywania dodatkowej funkcji związanej z nauczaniem tych przedmiotów. Powód w roku szkolnym 2011/2012 prowadził wyłącznie zajęcia z wychowania fizycznego. Powód ma – w stosunku do niektórych nauczycieli wychowania fizycznego – wyższy staż pracy, czy też stopień awansu zawodowego, jednak staż pracy powoda nie jest wyłącznie „podyktowany” pracą nauczyciela wychowania fizycznego u pozwanego; pełny etat w tym zakresie powód otrzymał dopiero w roku szkolnym 2011/2012. Powód, poza ukończonymi studiami podyplomowymi, nie posiada studiów wyższych z zakresu wychowania fizycznego; nie ma – w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli – ukończonych dodatkowych uprawnień instruktora lub trenera konkretnej dyscypliny sportu.

Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem skargę w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu

przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r. I PK 264/10, LEX nr 896462).

W tym aspekcie należy przypomnieć, że skarga kasacyjna zarzuciła wyrokowi w ramach podstawy materialnoprawnej naruszenie: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3b} k.p., art. 22 ust. 2 i art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez uznanie, że: a) nieprzydzielenie powodowi godzin z historii, wiedzy o społeczeństwie, wychowania fizycznego, edukacji dla bezpieczeństwa, skutkujące rozwiązaniem z nim stosunku pracy, pomimo że powód legitymuje się większymi kwalifikacjami (dłuższym stażem nauczania danego przedmiotu, wyższym stopniem awansu zawodowego) do wykonywania tego obowiązku niż inni pracownicy, którym te obowiązki powierzono, nie stanowi naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., jest wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Na wstępie tej części argumentacji trzeba wskazać na brak koniecznej precyzji tej podstawy skargi kasacyjnej. Art. 18^{3b} k.p. od 2004 r. miał 4 paragrafy, a skarżący nie wskazuje konkretnego paragrafu. Kwestia ta dotyczy również wymienionego w zarzucie skargi kasacyjnej art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który ma 2 odmienne punkty, o treści: Dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Skarżący nie wymienił w zarzucie kasacyjnym żadnego punktu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Ponadto obecny skład orzekający podziela dominujące w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko o całościowej i zupełnej regulacji art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty

Nauczyciela (który zapewne miał na myśli skarżący). Wobec wyczerpująco uregulowanego trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w tym przepisie, które wymuszają redukcje lub ograniczenie rozmiarów dalszego zatrudnienia nauczycieli, do rozwiązania lub zmian nauczycielskich stosunków pracy nie mają posilkowego zastosowania przepisy Kodeksu pracy o trybie postępowania i sposobach rozwiązywania lub modyfikacji umów o pracę (a *contrario* do art. 91c ust. 1 tej ustawy, który *nota bene* nie został przywołany w skardze kasacyjnej). Dlatego w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć odnoszenie zarzutów do „naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”, a nie do – naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie było w pełni adekwatne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061).

Nie ma też przesłanek do uznania, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 18^{3b} lub art. 18^{3a} § 1 k.p., przez jego niezastosowanie. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia wskazano wszystkie kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunków pracy, odnosząc je do sytuacji powoda. Skarga kasacyjna nie wskazuje żadnej przyczyny ewentualnego nierównego traktowania lub dyskryminacji.

W judykaturze wskazano, że wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34). Sąd drugiej instancji uznał wybór powoda do zwolnienia za prawidłowy, jako podyktowany obiektywnymi kryteriami, obejmującymi ocenę kwalifikacji, stażu pracy oraz zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych wszystkich nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej. Taki sposób oceny nie może być uznany za dowolny, czy dyskryminujący i nie został skutecznie podważony w skardze kasacyjnej. Skoro zatem w niniejszej sprawie nie ustalono, aby kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia w ogóle miały charakter dyskryminujący, to w sposób oczywisty brak

było podstaw do stosowania do takich ustaleń przepisów Kodeksu pracy zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela opiera się, między innymi, na kwestionowaniu tego, że zmniejszenie oddziałów w pozwanym Zespole Szkół wymuszało ograniczenie zatrudnienia przez wypowiedzenie powodowi stosunku pracy i jednocześnie nie stanowiło przeszkody dla zatrudnienia nowego nauczyciela wychowania fizycznego od 2013 r. Sytuacja ta dotyczy jednak zdarzeń, które nastąpiły rok po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy i nie wpływa bezpośrednio na ocenę zasadności wypowiedzenia z pierwszej połowy 2012 r. Ponadto w pozwanej szkole utworzono klasę sportową ze specjalnością siatkarską. Celowe było zatem zatrudnienie zawodowego trenera w tej dziedzinie sportu. Powód nie miał kwalifikacji w tym zakresie.

W wyroku z dnia 30 września 2014 r. III PK 18/14, LEX nr 1541059, Sąd Najwyższy stwierdził, że uprzednie ograniczenie na podstawie art. 22 ust. 2 wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak, mimo zaistnienia okoliczności wymienionych w tym przepisie, istnieje możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela w wymiarze, co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz wyrazi on zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie, w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć.

W wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 276, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) zobowiązuje dyrektora szkoły do złożenia nauczycielowi takiej propozycji tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor szkoły dysponuje pewną wiedzą o

możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć).

Podzielając wyżej przedstawione konstatacje Sąd Najwyższy w obecnym składzie zwrócił uwagę, że w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powód zarzucił wyrokowi m.in. sprzeczność poczynionych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym przez pominięcie, że nauczyciele przedmiotów, których nauczać może powód są zatrudnieni w godzinach ponadwymiarowych i godzin tych jest wystarczająca ilość, aby K. D. był zatrudniony w pełnym wymiarze. Powód domagał się więc zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. Dopiero w postępowaniu kasacyjnym podniósł, że gotów byłby pracować na ½ etatu.

Odnośnie do zarzutu, że w aktach sprawy znajduje się zaświadczenie, że powód posiada ukończony kurs pierwszej pomocy uprawniający do prowadzenia zajęć z pierwszej pomocy i posiada uprawnienia do nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, należy zwrócić uwagę, że w sytuacji świadomości zmniejszania oddziałów w szkole, powód nie podjął żadnych działań w celu uzupełnienia swoich kwalifikacji w tej dziedzinie, nie zgłosił gotowości do nauki przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, nie przedstawił aktualnego zaświadczenia lekarskiego o kompetencjach do udzielania pierwszej pomocy medycznej (poprzednie było z 2005 r.). Mimo więc, że jego kwalifikacje w tej dziedzinie nie zostały w pełni adekwatnie ocenione przez pracodawcę, nie można mówić o arbitralności w postępowaniu pracodawcy. Wziąć bowiem należy pod uwagę, że na wniosek Sądu - Kurator Oświaty zajął stanowisko, iż powód nie posiada kwalifikacji do nauki przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa. Nie można w tym kontekście negatywnie oceniać pracodawcy, iż nie uwzględnił powoda przy obsadzie tego przedmiotu.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09, przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli przyczyna takiej decyzji dyrektora nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela rzeczywiście nie występuje. W tym aspekcie należy mieć na uwadze, że na skutek likwidacji trzech oddziałów w szkole doszło do bardzo istotnego

ograniczenia godzin lekcyjnych wszystkich przedmiotów. Uwzględnić też należy, że modyfikacje treści stosunków pracy dotknęły nie tylko powoda, ale zastosowano je wobec kilkunastu nauczycieli. Z powodu obiektywnego ograniczenia oddziałów doszło zmian planu nauczania. Liczba lekcji w zmniejszyła się o 9 godzin. Podobna sytuacja dotyczyła nauczania historii oraz wos. Ocena mniejszej przydatności powoda wynikała również z tego, że w ostatnich latach dwukrotnie korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia i miał kilkadziesiąt dni zwolnień lekarskich – np. w czasie zaplanowanych wizytacji jego zajęć. Nigdy też nie sprawował funkcji wychowawcy klasy. Podzielić należy ocenę Sądu drugiej instancji, że sprawny proces dydaktyczny przemawia za wyznaczeniem jednego nauczyciela do nauki danego przedmiotu lub powierzenia zadań wychowawcy jednemu nauczycielowi w roku szkolnym. Takie założenie może generować niewielkie ilości godzin ponadwymiarowych, które jednak – po obiektywnie ocenionej sytuacji – nie muszą prowadzić do koniecznego zaproponowania tych godzin ponadwymiarowych innemu nauczycielowi. Taka sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie. Powodowi zaproponowano też przeniesienie w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jednak nie skorzystał on z tej możliwości.

Reasumując – w ocenie Sądu Najwyższego - wystąpienie niewielkiej liczby godzin ponadwymiarowych, wynikających z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego – nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z powodu wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela). W niniejszej sprawie nie wystąpiła sytuacja zobowiązująca dyrektora szkoły do złożenia powodowi propozycji pracy w ograniczonym wymiarze, gdyż przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor szkoły nie dysponował pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w rozmiarze nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, a powód ani w okresie poprzedzającym wypowiedzenie, ani w trakcie postępowania przed sądami powszechnymi nie wyraził zgody na ograniczenie jego zatrudnienia do wymiaru nie

niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem, co także przemawia za uznaniem, że nie doszło do naruszenia art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W ocenie Sądu Najwyższego przy rozpoznawaniu niniejszej skargi kasacyjnej nie wystąpiła potrzeba wyznaczania rozprawy, gdyż rozpoznanie skargi kasacyjnej dotyczyło subsumpcji przepisów do ustaleń w kontekście zarzutów kasacyjnych, a nie – rozstrzygania zagadnień prawnych, które były analizowane we wcześniejszych wyrokach Sądu Najwyższego (przytoczonych wyżej).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.