

POSTANOWIENIE

Dnia 3 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A.S.

przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] z Oddziałami Gimnazjalnymi w N.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 3 października 2019 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 1 października 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami procesu strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś., wyrokiem z dnia 1 października 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 29 maja 2018 r., i oddalił powództwo A.S. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

A.S. był zatrudniony w Szkole Podstawowej im. [...] z Oddziałami Gimnazjalnymi w N. od dnia 1 września 2003 r., od 2016 r. na podstawie mianowania. Od dnia 19 marca 2011 r. do dnia 18 marca 2012 r. oraz od dnia 31 marca 2014 r. do dnia 30 marca 2015 r. powód przebywał na urlopie dla

poratowania zdrowia. W roku szkolnym 2014/2015 powód przebywał łącznie 54 dni na zwolnieniu lekarskim, w roku szkolnym 2015/2016 - 33 dni, a w roku szkolnym 2016/2017 – 122 dni.

Od dnia 15 grudnia 2016 r. w szkole został ustalony dokument, który określa kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy (Kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkół w N.).

Pismem z dnia 11 maja 2017 r. dyrektor szkoły zwróciła się do działającej tam zakładowej organizacji związkowej – Związek Nauczycielstwa Polskiego, Oddział w N. z wnioskiem o wyrażenie opinii dotyczącej zmiany warunków i wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2017/2018 wskazanym nauczycielom, w tym powodowi. Organizacja nie zajęła stanowiska w sprawie.

Pismem z dnia 11 maja 2017 r. pracodawca złożył A.S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia była częsta absencja chorobowa, całkowicie dezorganizująca pracę w szkole. Jednocześnie, alternatywnie zaproponowano powodowi obniżenie wymiaru czasu pracy do 6 godzin.

Powód w dacie otrzymania pisma przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W ocenie Sądu Rejonowego, brak było w złożonym powodowi oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu rzeczywistych, istotnych i rozstrzygających kryteriów, które zadecydowały właśnie o wyborze osoby powoda do zwolnienia.

Sąd Okręgowy, rozpatrując apelację pozwanej w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji odnoszące się do oceny okoliczności w postaci zmniejszenia ilości godzin lekcyjnych przedmiotów nauczanych przez powoda, kwalifikacji powoda oraz J.P., zarzutu naruszenia art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967) oraz art. 41 k.p., błędnego wskazania, że pracodawca wypowiada powodowi łączącą strony umowę o pracę, zaproponowania powodowi ograniczenia zatrudnienia w kolizji do normy prawnej zawartej w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz nieprawidłowego pouczenia powoda o terminie złożenia odwołania do sądu pracy.

Sąd Okręgowy uznał jednak za trafny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. W ocenie Sądu odwoławczego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku mianowania z powodem, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, pracodawca

wskazał na zmiany organizacyjne uniemożliwiające zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin oraz wprost, że podstawą wyboru powoda do zwolnienia była jego absencja chorobowa, prowadząca do dezorganizacji pracy w szkole.

Ponadto, pozwana posiadała opracowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia (Kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkół w N.), a jak wynika z akt sprawy, powód został zapoznany z tym dokumentem w dniu 15 grudnia 2016 r. Jednym z kryteriów (pkt 8) jest dyscyplina pracy i bieżąca postawa nauczyciela, w tym absencje. W przypadku A.S. kryterium wiodącym, które miało wpływ na jego wybór do zwolnienia była właśnie absencja prowadząca do dezorganizacji pracy w szkole.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. Karty Nauczyciela, art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na jej oczywistą zasadność.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego

skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i powołał się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów. Zapatrywanie to powinno wystąpić już w trakcie przedsądu, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sądu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2007 r., II CSK 184/07, LEX nr 560541; z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, LEX nr 898318; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109).

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, tj. konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M.J. Zieliński: Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może być przedmiotem badania w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika występującego z żądaniem przywrócenia do pracy, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek: [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran (red.), Warszawa 2017).

Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z racji na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać

zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia.

W judykaturze Sądu Najwyższego (zob. wyrok z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109), przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), 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 słusnością wypowiedzenia. Rację ma skarżący, że dla spełnienia powyższego obowiązku pracodawcy bez znaczenia pozostają przyczyny przytoczone w trakcie rozpoznawania sprawy przez organ rozstrzygający.

W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. W sprawie zaś, Sąd odwoławczy przyjął, że pracodawca wskazał na zmiany organizacyjne uniemożliwiające zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin oraz wprost, że podstawą wyboru powoda do zwolnienia była jego absencja, prowadząca do dezorganizacji pracy w szkole. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego

dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 3 k.p.c.).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu, co powoduje, że staje się ona nieweryfikowalna. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe. Na marginesie można dodać, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jej warunków) stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl art. 108 § 1 w związku z art. 102 i art. 398²¹ k.p.c.

as