



Sygn. akt III PK 143/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Miejskiemu Zespołowi Szkół w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 3 lipca 2015 r.,

1. oddala skargę kasacyjną,

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

UZASADNIENIE

Powód K. K. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pozwaną Miejski Zespół Szkół w B., a w przypadku rozwiązania się łączącego strony stosunku pracy – wniósł o przywrócenie do pracy na stanowisko poprzednio zajmowane oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2015 r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanego Miejskiego Zespołu Szkół w B. na rzecz powoda K. K. kwotę 11.192,40 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lipca 2014 r., oddalił powództwo o przywrócenie do pracy oraz orzekł o kosztach procesu i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.730,80 zł.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia: powód K. K., absolwent Akademii Wychowania Fizycznego w W. kierunku wychowanie fizyczne o specjalności nauczycielskiej, był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr [...] w B. (obecnie Miejski Zespół Szkół w B.) od dnia 30 sierpnia 1990 r. na stanowisku nauczyciela, pierwotnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a następnie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zaś od 1 listopada 2000 r. na podstawie mianowania. W dniu 11 grudnia 2007 r. nadano powodowi stopień nauczyciela dyplomowanego.

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym Miejskim Zespole Szkół zatrudnionych było 6 nauczycieli wychowania fizycznego: A. Ł., T. T., J. Ć., J. R. i J. D. J. Ć. legitymuje się 23 letnim stażem pracy, zatrudniony jest na podstawie mianowania, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, jego dodatkowe kwalifikacje to: stopień trenerski I klasy w piłce ręcznej, instruktor rekreacji ruchowej - narciarstwo zjazdowe, patent żeglarza jachtowego, patent sternika motorowodnego. J. D. legitymuje się 16 letnim stażem pracy, zatrudniony jest na podstawie mianowania, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, jego dodatkowe kwalifikacje to: kurs animatorów sportu dzieci i młodzieży, instruktor piłki nożnej, studia podyplomowe z oligofrenopedagogiki. T. T. legitymuje się 27 letnim stażem pracy, zatrudniony jest na podstawie mianowania, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, jego dodatkowe kwalifikacje to: szkolenie

pracowników służby bhp, instruktor sportu w pływaniu, instruktor reakcji ruchowej - narciarstwo zjazdowe, patent żeglarza jachtowego, patent sternika motorowodnego. A. Ł. legitymuje się 25 letnim stażem pracy, zatrudniony jest na podstawie mianowania, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, jego dodatkowe kwalifikacje to: studia podyplomowe z informatyki. J. R. legitymuje się 19 letnim stażem pracy, zatrudniona jest na podstawie mianowania, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, jej dodatkowe kwalifikacje to: kurs w zakresie metodycznego nauczania techniki i taktyki gry w piłkę ręczną. Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni w pozwanym Zespole posiadają zatem taki sam stopień awansu zawodowego - są nauczycielami dyplomowanymi. A. Ł. posiada dodatkowo kwalifikacje do nauczania informatyki oraz legitymuje się dłuższym stażem pracy niż powód. J. Ć. ma porównywalny staż pracy do powoda, ale posiada dodatkowo uprawnienia do prowadzenia zajęć z piłki ręcznej, a ta dyscyplina sportu jest priorytetowa dla pozwanego zespołu szkół. J. D. posiada najkrótszy staż pracy, jednakże w 2003 r. ukończył studia podyplomowe w zakresie oligofrenopedagogiki, uzyskał kwalifikacje do prowadzenia zajęć z dziećmi niepełnosprawnymi. Z kolei J. R. jest jedyną w szkole kobietą posiadającą uprawnienia do nauczania wychowania fizycznego. W gimnazjum jest obowiązkowy podział zajęć wychowania fizycznego na grupy chłopców i dziewczyn dlatego pożądana jest obecność nauczyciela kobiety do prowadzenia zajęć, aczkolwiek nie ma zakazu prowadzenia zajęć wychowania fizycznego z dziewczynami przez nauczycieli – mężczyzn. J. R. nie została jednak zwolniona z pracy, bowiem jest nauczycielem najbardziej zaangażowanym w pracę szkoły. Wszystkim wymienionym nauczycielom przydzielono w roku szkolnym 2014/2015 po 18 godzin nauczania wychowania fizycznego tygodniowo.

Podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 16 maja 2007 r. dyrektor Zespołu Szkół przedstawił następujące kryteria obowiązujące przy typowaniu nauczycieli do rozwiązywania umów o pracę: kwalifikacje, kwalifikacje do nauczania więcej niż jednego przedmiotu, stopień awansu, ocena pracy, staż na likwidowanym stanowisku, absencja w szkole dezorganizująca pracę, nauczyciele pobierający świadczenie emerytalne, nauczyciele mający uprawnienia emerytalne - czynniki te nie podlegają hierarchii. Na wspomnianym posiedzeniu Rady

Pedagogicznej obecny był powód. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały spisane w 2007 roku. Pozwany wytypował powoda do zwolnienia według następujących kryteriów: brak kwalifikacji powoda do nauczania dodatkowego przedmiotu (takie kwalifikacje posiadali A. Ł. i J.D.) i ocena efektów jego pracy.

W pozwanym Miejskim Zespole Szkół ograniczono liczbę oddziałów z 33 w roku szkolnym 2013/2014 do 31 w roku szkolnym 2014/2015, a ponadto zmniejszono ogólną liczbę godzin nauczania z 1590 w roku szkolnym 2013/2014 do 1356,5 w roku szkolnym 2014/2015 oraz liczbę uczniów z 634 w roku szkolnym 2013/2014 do 622 w roku szkolnym 2014/2015. W roku szkolnym 2014/2015 łączone były zajęcia wychowania fizycznego różnych klas i różnych roczników - przepisy obligują, aby w grupie było przynajmniej 11 uczniów i nie więcej niż 26. Połączenie klas spowodowało zmniejszenie liczby godzin nauczania.

Pismem z dnia 22 maja 2014 r., doręczonym K. K. w dniu 23 maja 2014 r., pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z 34 do 31 oraz liczby godzin z 1.590 do 1.288, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie dyrektora pozwanego zespołu szkół, zaangażowanie w prowadzenie zajęć rozwijających zainteresowania uczniów pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego, którym nie wypowiedziano stosunku pracy, było wyższe niż u powoda.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że nie poinformowano K. K. przed wręczeniem mu wypowiedzenia stosunku pracy o tym, jakimi kryteriami pozwany pracodawca kierował się typując go do zwolnienia. Sąd nie dał w tej materii wiary zeznaniom pozwanego, iż podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 30 kwietnia 2014 r. dyrektor pozwanego zespołu szkół poinformował, że kryteria doboru pracowników, którym zostaną wręczone wypowiedzenia, to posiadanie dodatkowych kwalifikacji i efekty pracy nauczyciela. Z akt sprawy wynika, że powyższe kryteria przedstawione zostały nauczycielom w 2007 r., natomiast brak jest dowodu, aby kwestia ta poruszana była podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w 2014 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.

Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.; dalej jako Karta Nauczyciela) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć uprawniają dyrektora do rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami, których te przesłanki dotyczą. W przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny, niezbędne jest poddanie kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zgromadzony materiał dowodowy bezsprzecznie potwierdził, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy (tj. zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy) była rzeczywistą i konkretną przyczyną wypowiedzenia. Okoliczność, że doszło do uchybienia w postaci nieprzedstawienia kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, nie świadczy o tym, iż kryteria te nie istniały. Zasadniczą kwestią mającą znaczenie przy wytypowaniu powoda do rozwiązania stosunku pracy były w szczególności brak kwalifikacji do nauczania dodatkowego przedmiotu oraz niższa ocena efektów pracy powoda na tle pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego. W okolicznościach niniejszej sprawy, pomimo naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu pracownikom stosunku pracy, przez niewskazanie powodowi kryteriów, na podstawie których został wytypowany do zwolnienia, przywrócenie powoda do pracy należało uznać za niecelowe. Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu przemawia w tym przypadku uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji umowy o pracę powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie. Restytucja stosunku pracy wiązałoby się z ponownym jego wypowiedzeniem. W oparciu o przepis art. 45 § 2 k.p. Sąd pierwszej instancji uznał więc uwzględnienie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy za niecelowe i orzekł w to miejsce o odszkodowaniu.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 3 lipca 2015 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym Miejskim Zespole Szkół w B. na poprzednich warunkach;

zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje, a opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, że pozwany pracodawca nie wskazał powodowi kryteriów, według których został on wytypowany do zwolnienia. Zdaniem Sądu drugiej instancji, kryteria te nie były znane powodowi w chwili doręczenia mu przedmiotowego oświadczenia pracodawcy, nie miały też one cech oczywistości. Zachowaniem tym pozwany naruszył obowiązujące przepisy prawa dotyczące rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dopuścił się jednak naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela przez uznanie, że uwzględnienie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego byłoby niecelowe, gdyż zachodzi w sprawie uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji przedmiotowej umowy o pracę nastąpiłoby ponowne jej wypowiedzenie. Ustalenie to jest, zdaniem Sądu Okręgowego, dowolne i opiera się na hipotetycznych i niepewnych założeniach, albowiem nie można dziś przyjąć, jaka będzie sytuacja organizacyjna pozwanego Zespołu Szkół w przyszłości i jakie ewentualnie kryteria opracuje i zastosuje pozwany celem wyboru pracownika do zwolnienia. Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem i odstępnie od tej zasady winno być oceniane szczególnie wnikliwie. Za zasądzeniem pracownikowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę, zamiast przywrócenia do pracy, mogą przemawiać tylko nadzwyczajne okoliczności w postaci działania pracownika na szkodę pracodawcy, czy też istnienia konfliktu dezorganizującego funkcjonowanie zakładu pracy. Takich okoliczności Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w sprawie. Do takich okoliczności nie należy przypuszczenie, że pracodawca ponownie dokona wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi. Nawet likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka wypowiedzenia, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez jego: błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że okolicznością przemawiającą za niemożnością lub niecelowością przywrócenia nauczyciela do pracy nie jest sytuacja organizacyjna pracodawcy (szkoły), powodującą konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia; błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że drobne wady formalne (nie merytoryczne) wypowiedzenia, polegające na braku przypomnienia powodowi kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które znał, jako że zostały w sposób sformalizowany wprowadzone u pozwanego, same w sobie niweczą możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce wypowiedzenia. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie polegające na braku wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlaczego roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach w świetle ustaleń dokonanych w sprawie, to jest zmiany organizacyjnej polegającej na zmniejszeniu liczby godzin nauczania wychowania fizycznego ze 106 godzin w roku szkolnym 2013/2014 do 88 godzin w roku szkolnym 2014/2015, jest w pełni zasadne. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji, w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach procesu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej zakwestionowano pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym sytuacja organizacyjna pracodawcy (szkoły) powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia nie jest okolicznością przemawiającą za niemożnością lub niecelowością przywrócenia nauczyciela do pracy. Skarżący zaznacza, że wykładnia i zastosowanie art. art. 45 § 2 k.p. nie może podważać sensu samej instytucji prawnej, umożliwiającej, między innymi, zasądzenie odszkodowania w przypadku wadliwości wypowiedzenia. Tymczasem pogląd, że drobne wady formalne (nie merytoryczne) wypowiedzenia, polegając na braku przypomnienia powodowi kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które znał, jako że zostały w sposób sformalizowany wprowadzone u pozwanego, same

w sobie niweczą możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce wypowiedzenia. W ocenie skarżącego, jeżeli przyjąć powołany pogląd Sądu drugiej instancji jako prawidłowy, to w konsekwencji przepis art. 45 § 2 k.p. stałby się przepisem „martwym”. Trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której byłoby możliwe jego praktyczne zastosowanie wbrew woli pracownika, a takie przecież jest jego ratio legis. Skarżący zwraca także uwagę, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r. (I PK 182/10, LEX nr 852765), że do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia nauczyciela do pracy zaliczono sytuację organizacyjną pracodawcy (szkoły), powodującą konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia. Taka sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że niniejszy proces sądowy zapoczątkowany został odwołaniem powoda K. K. od wypowiedzenia przez pozwaną Miejski Zespół Szkół w B. łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy, dokonanego z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych i niemożność zapewnienia powodowi dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, bez podania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Istota sporu sprowadza się zaś do pytania o trafność rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach w miejsce zasądzonego przez Sąd Rejonowy odszkodowania.

Warto zatem zauważyć, że w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w

pełnym wymiarze zajęć, przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ustanawia dla dyrektora szkoły trzy sposoby ukształtowania statusu nauczyciela:

1/ rozwiązanie - po uprzednim zawiadomieniu o tym zamiarze reprezentującej nauczyciela zakładowej organizacji związkowej - stosunku pracy w trybie trzymiesięcznego wypowiedzenia (z możliwością skrócenia tego okresu do jednego miesiąca), ze skutkiem na koniec roku szkolnego i obowiązkiem wypłaty stosownej odprawy pieniężnej (art. 20 ust. 2-5b),

2/ przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych wymienionych w art. 54 ustawy i obowiązkiem pracodawcy przywrócenia nauczyciela do pracy w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku adekwatnym do posiadanych przezeń kwalifikacji (art. 20 ust. 6 i 7) oraz - w przypadku nauczycieli mianowanych,

3/ ograniczenie (za zgodą nauczyciela) zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W sytuacjach opisanych hipotezą normy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i podjęcia decyzji o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem, zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela odesłanie w kwestiach nieunormowanych w tym akcie prawnym do przepisów Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do dopełnienia przewidzianych w nich wymagań, zaś nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami wypowiedzenie stosunku pracy rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14 (LEX nr 1537263), wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, 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 słuszością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność wypowiedzenia wynikać może nie tylko z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy lub zmianie jego treści, ale także z oparcia tejże decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o okolicznościach stanowiących w przekonaniu pracodawcy podstawę dla wypowiedzenia, podczas gdy informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną. Bezzasadność wypowiedzenia ma zatem miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy, bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39). Przyczyna

wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszných interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy (por. powołana uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164).

Nie ulega wątpliwości, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, w judykaturze zauważa się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia – tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie

woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1573814; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1547263; z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Reguła ta odnosi się także nauczycielskiego stosunku pracy rozwiązywanego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNAPIUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 541). Zatem także w odniesieniu do tej grupy zawodowej pracodawca, który przeprowadzając redukcję etatów w okolicznościach objętych hipotezą normy prawnej zawartej w powołanym przepisie stosuje określone kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, powinien – stosownie do art. 30 § 4 k. p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - nawiązać do tych kryteriów.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia stosunku pracy 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, 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} Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem

stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo 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 (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego 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 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium 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 (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.

W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powodowi nauczycielskiego stosunku pracy, czym naruszył przepis (art. 30 § 4 k.p.). Sąd pierwszej instancji w oparciu o zebrany materiał dowodowy ustalił zaś, że owymi przesłankami były w szczególności brak kwalifikacji do nauczania dodatkowego przedmiotu oraz niższa ocena pracy powoda na tle pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego. W sytuacji, gdy typowanie pracownika do zwolnienia odbywa się z grona nauczycieli danego przedmiotu zatrudnionych na podstawie mianowania, posiadających stopień zawodowy nauczyciela

dyplomowanego i legitymujących się zbliżonym stażem pracy, posiadanie uprawnień do nauczania dodatkowych przedmiotów oraz dotychczasowe wyniki pracy są niewątpliwie obiektywnymi, sprawdzalnymi i niedyskryminacyjnymi kryteriami doboru pracownika do zwolnienia, a decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z tak wytypowaną osobą jawi się jako uzasadniona. Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. sprawia jednak, że wypowiedzenie stosunku pracy jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami i rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia z art. 45 § 1 k.p.

Według art. 45 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

Przepis art. 42 § 2 k.p. ma również zastosowanie do nauczycieli mianowanych. Wprawdzie rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący, jednak nie zostały uregulowane konsekwencje rozwiązania tego stosunku przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Inaczej rzecz ujmując, z przepisów Karty Nauczyciela nie można wyprowadzić żadnych roszczeń z tego tytułu. Nieodzowne jest zatem sięgnięcie do przepisów Kodeksu pracy. Jedynie na ich podstawie można skonstruować konsekwencje prawne niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Gdyby nie odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, trzeba by powiedzieć, że nauczycielowi nie służą żadne roszczenia

wywodzone z faktu rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów. W Kodeksie pracy wynikające z tego tytułu roszczenia pracownika uregulowane zostały w art. 45. Nieuprawnione byłoby rozumowanie dopuszczające stosowanie do nauczycieli mianowanych tylko pierwszego paragrafu tego przepisu z pominięciem pozostałych. Nie ma żadnego uzasadnienia prawnego dla takiego stanowiska (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 19; z dnia 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Prawo pracy 2003 nr 12, s. 35 i z dnia 19 maja 2011 r., I PK 182/10, LEX nr 852765 oraz uchwała z dnia 25 października 1995 r., I PZP 30/95, OSNC 1996 nr 10, poz. 139).

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630) Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony, po to by mogły przedstawić one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Analizując wypracowane przez judykaturę ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14 (LEX nr 1545028) zauważył, że

ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, m.in.:

- 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334);
- 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83);
- 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225);
- 4) stwierdzona

orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na tymże stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088). Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74; z dnia 19

listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

Rozważając kwestię możliwości orzeczenia na podstawie art. 45 § 2 k.p. o odszkodowaniu w miejsce żadanego przez powoda przywrócenia do pracy u pozwanego, Sąd pierwszej instancji wyeksponował w motywach swego wyroku fakt dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy z naruszeniem jedynie przepisów dotyczących rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie, tj. art. 30 § 4 k.p., przy istnieniu uzasadnionej przyczyny zwolnienia. Ta zaś przyczyna (tj. zmniejszenie w roku szkolnym 2014/2015 liczby oddziałów szkolnych implikujące niemożność dalszego zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć) czyni uwzględnienie roszczenia pozwu o przywróceniu do pracy niecelowym, gdyż istnieje obawa, że podlegający restytucji stosunek pracy zostanie ponownie rozwiązany z tej samej przyczyny. Stawiając taką tezę, Sąd Rejonowy nie powinien - z uwagi na wyjątkowy charakter normy prawnej zawartej w przepisie art. 45 § 2 k.p. - opierać się jedynie na przypuszczeniach, ale uwzględniać wnioski płynące ze zgromadzonego materiału sprawy. To na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania określonych w tym przepisie przesłanek orzekania o odszkodowaniu w miejsce dochodzonej restytucji stosunku pracy. Trzeba podkreślić, że o ile przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi istnieć w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia, to okoliczności objęte hipotezą normy art. 45 § 2 k.p. mogą zaistnieć także po tej dacie, jednakże powinny one występować w momencie zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, skoro w ramach komentowanego przepisu rozważa się kwestię rzeczywistej, aktualnej w chwili rozstrzygnięcia sporu możliwości ponownego zatrudnienia zwolnionego pracownika i szans na prawidłowe funkcjonowanie w przyszłości reaktywowanego stosunku pracy. Pozwany powinien był zatem udowodnić, że podana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku zatrudnienia nie zdezaktualizowała się i również w kolejnym roku szkolnym sytuacja organizacyjna oraz kadrowa Miejskiego Zespołu Szkół w B. uniemożliwiała zatrudnienie K. K. w pełnym wymiarze zajęć, bez potrzeby zwalniania innego nauczyciela wychowania fizycznego. Tym bardziej, że w apelacji

od wyroku pierwszoinstancyjnego powód wskazywał - w aspekcie regulacji art. 45 § 2 k.p. - na zmianę planu nauczania w roku szkolnym 2015/2016, potwierdzając - w jego ocenie - brak potrzeby ograniczenia zatrudnienia w grupie nauczycieli tego przedmiotu. Pozwany nie tylko nie wykazał, ale nawet nie sugerował w skardze kasacyjnej dalszego istnienia okoliczności, które legły u podstaw zwolnienia powoda z pracy. Nie można więc zgodzić się z tezą o błędnej subsumcji powołanego przepisu, dokonanej przez Sąd Okręgowy. W konsekwencji bezzasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono o oddaleniu skargi pozwanego. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

eb