

Sygn. akt III PK 153/15

POSTANOWIENIE

Dnia 10 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko Zespołowi Szkół Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcącemu w T.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 10 sierpnia 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 26 sierpnia 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 sierpnia 2015 r. Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację K.S., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 4 lutego 2015 r.

Powód był zatrudniony w Zespole Szkół Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące w T. od dnia 1 września 2000 r., na podstawie mianowania, jako nauczyciel-pedagog. W dniu 2 stycznia 2013 r. zgłosił gotowość do wykonywania obowiązków nauczyciela (po przywróceniu go do pracy przez Sąd Rejonowy). Dyrektor pozwanej zaproponował mu wykonywanie obowiązków nauczyciela świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód przyjął tę propozycję. W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanym Zespole Szkół utworzono 16 oddziałów, w których naukę pobierało 440 uczniów, w tym 237 w Gimnazjum. W arkuszu organizacyjnym Zespołu Szkół Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcącego w T. na

rok szkolny 2013/2014 przewidziano utworzenie 13 oddziałów, w których naukę miało pobierać 322 uczniów, w tym 198 w Gimnazjum. Wobec zmniejszenia ilości uczniów, w Gimnazjum została zmniejszona ilość zajęć na świetlicy do 13 godzin, które zostały przydzielone B. J.. Natomiast zadania pedagoga zostały przydzielone wicedyrektor J. P. w ilości 12,5 godziny - 0,625 etatu. W dniu 20 maja 2013r. powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, z dniem 31 sierpnia 2013 r., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu liczby uczniów w Gimnazjum i Liceum, skutkującymi zmniejszeniem od 1 września 2013 r. liczby oddziałów oraz zmianę planu nauczania powodującą zmniejszenie ilości etatów w świetlicy szkolnej do 0,5 etatu, co uniemożliwia zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. Ze względu na wskazane przyczyny nie ma również możliwości utworzenia stanowiska pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze.

Powód odwołując się od wypowiedzenia stosunku pracy nie kwestionował, że w pozwanej szkole doszło do zmniejszenia ilości oddziałów oraz zmniejszenia ilości godzin dla nauczyciela świetlicy. Jednak podnosił, że jego te zmiany nie dotyczą, ponieważ zajmował stanowisko pedagoga, zgodnie z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w R., nakazującym pozwanemu zatrudnienie go na tym stanowisku. Sąd pierwszej instancji nie podzielił argumentacji K. S.. Podkreślił, że po zgłoszeniu gotowości do pracy, dyrektor pozwanej, z uwagi na brak możliwości przydzielenia mu godzin pedagoga zaproponował, by wykonywał pracę na świetlicy. Powód przyjął tę propozycję i od dnia 2 stycznia 2013 r. rozpoczął wykonywać pracę nauczyciela świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego doszło do zmiany warunków pracy w drodze porozumienia stron. W rezultacie uznał, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa i konkretna.

Badając kryteria doboru do zwolnienia z pracy Sąd Rejonowy podkreślił, że zostały one przedstawione przez dyrektora pozwanej szkoły na Radzie Pedagogicznej w dniu 6 marca 2013 r. i były znane wszystkim nauczycielom, w tym powodowi. Kryterium doboru K. S. do zwolnienia była jego dyscyplina pracy,

stosunek do kolegów i koleżanek oraz tworzenie negatywnego wizerunku szkoły poprzez negowanie dopuszczalności pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy oraz przedstawianie konfliktu osobom trzecim spoza szkoły. Sąd dał wiarę pozwanej, jak i świadkowi J. P., że w trakcie rozmów dyscyplinujących przedstawiały powodowi zastrzeżenia dotyczące jego dyscypliny pracy: palenia papierosów w szkole, spóźnień do pracy, opuszczania świetlicy, nieprawidłowego prowadzenia dziennika świetlicy. Ponadto, w szkole powszechnie wiadome było, że kontakty pomiędzy K. S. a pozostałą kadrą nauczycielską nie układają się prawidłowo. W ocenie Sądu pierwszej instancji, przyczyną negatywnego nastawienia powoda do pozostałej kadry nauczycielskiej był konflikt pomiędzy nim a dyrektorem pozwanej szkoły trwający od ponad 10 lat. W świetle powyższych uwag, Sąd Rejonowy przyjął, że K. S. były znane kryteria doboru go do zwolnienia. Badając prawidłowość wyboru powoda do zwolnienia Sąd pierwszej instancji odniósł się do innych nauczycieli. Wskazał, że czynności pedagoga w pozwanej szkole wykonywała J. P., która jest nauczycielem dyplomowanym, posiada kierunkowe studia i jednocześnie pełni funkcję wicedyrektora. Nadto, w maju 2013 r. J.P. znajdowała się w wieku przedemerytalnym, prawo do emerytury nabyła z dniem 6 sierpnia 2014 r. Te okoliczności wskazywały, że dyrektor pozwanego prawidłowo dokonał wyboru K. S. w porównaniu z J. P.. Następnym nauczycielem, który mógł być wytypowany do zwolnienia, zamiast powoda, była B.J. Sąd zauważył, że świadek ten posiada niższy stopień awansu zawodowego. Jednak w ocenie Sądu, zachowanie K. S., polegające na kwestionowaniu dopuszczalności powierzenia mu pracy wychowawcy świetlicy, dawało uzasadnione podstawy dyrektorowi pozwanego do odstąpienia od tego kryterium i posłużenia się innymi uwarunkowaniami.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy podzielił zarzut uchybienia art. 18 Karty Nauczyciela, a tym samym uznał, że nie doszło do zmiany stanowiska pracy powoda z pedagoga na nauczyciela świetlicy. Sąd drugiej instancji podzielił natomiast ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Argumentował, że ocena przez Sąd pierwszej instancji takich kryteriów, jak: punktualność, rzetelność, terminowe wywiązywanie się z powierzonych zadań, stosunek do koleżanek i kolegów, czy tworzenie pozytywnego wizerunku szkoły, poczyniona w odniesieniu

do nauczycieli świetlicy, jak i fakt wniesienia aktu oskarżenia w rzeczywistości przez Państwową Inspekcję Pracy, a nie przez powoda, nie ma wpływu na zasadność dokonanego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie, ocena doboru powoda do zwolnienia, argumentował Sąd drugiej instancji, ogranicza się wyłącznie do dwóch osób, a mianowicie jego i J. P. , albowiem tylko oni zajmowali stanowisko pedagoga szkolnego. W tym kontekście wskazał na decyzję organu prowadzącego, ograniczającą etat pedagoga do połowy wymiaru, co w zakresie celowości nie podlegało badaniu przez Sąd. Wybór do zwolnienia z pracy powoda, a nie J. P. był prawidłowy, biorąc pod uwagę, iż J. P. jest nauczycielem dyplomowanym, posiada studia kierunkowe, jednocześnie pełni funkcję wicedyrektora szkoły, a nadto w maju 2013 r. znajdowała się w wieku przedemerytalnym, co zapewnia jej ustawową ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zastrzegł, że podnoszony w apelacji zarzut, iż J. P. nabyła prawo do świadczeń emerytalnych już w 2008 r., nie został niczym potwierdzony. Sam wiek J. P. nie przesądza zaś o uprzednim nabyciu przez nią uprawnień emerytalnych, tym bardziej wcześniejszych, bo konieczne do tego są i inne przesłanki, np. wymagany ustawowo okres zatrudnienia.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest:

- art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na braku jakiejkolwiek analizy stanowiska Sądu pierwszej instancji w odniesieniu do zastosowanych przez pozwanego kryteriów doboru powoda do zwolnienia w stosunku do wszystkich pracowników, w sytuacji gdy Sąd pracy jest zobowiązany do zbadania zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy;

- art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na uznaniu, że podnoszony w apelacji zarzut, iż J. P. nabyła prawo do świadczeń emerytalnych już w 2008 roku, nie został niczym potwierdzony, w sytuacji gdy Sąd drugiej instancji nie przeprowadził żadnej analizy akt osobowych J.P., z których jednoznacznie wynika, że w/w nabyła prawo do świadczeń emerytalnych już w 2008 roku;

- art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 350 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na uznaniu, że zawarte w uzasadnieniu wyroku

Sądu pierwszej instancji stwierdzenie: „Sąd uznał, że podana przyczyna wypowiedzenia jest bezzasadna i na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 91 c ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 KN powództwo oddalił” stanowi oczywistą omyłkę pisarską, w sytuacji gdy nie zostało wydane postanowienie o sprostowaniu oczywistej omyłki pisarskiej;

- art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 354 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na uznaniu, iż brak rozpoznania wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda w piśmie z dnia 22 maja 2014 roku nie stanowi naruszenia przepisów postępowania;

- art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na uznaniu, iż brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jakim walorem dowodowym Sąd obdarzył zeznania świadka K. K. nie stanowi naruszenia przepisów postępowania.

Domagając się przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wskazał na art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Jego zdaniem w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące tego, czy w sytuacji gdy pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym, powołując się na treść art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy Karta Nauczyciela, sąd pracy badając zasadność rozwiązania stosunku pracy może ograniczyć się do ustalenia, czy nastąpiła zmiana organizacyjna, czy też powinien również zbadać celowość ograniczenia etatu. Dotychczasowa linia orzecznicza wskazywała, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy, sąd nie bada przyczyn zmian organizacyjnych. Dotyczy to jednak przypadków rozwiązania stosunku pracy na podstawie kodeksu pracy. Karta Nauczyciela jest natomiast ustawą szczególną. Pozbawienie Sądu możliwości analizy celowości likwidacji etatu nauczyciela dyplomowanego pozostawałoby w sprzeczności z istotą praw i obowiązków wynikających z Karty Nauczyciela oraz treścią jej art. 20 ust. 1 pkt. 2.

W ocenie powoda zachodzi również przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Stwierdził, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę dopuszczając się rażących naruszeń przepisów postępowania, a to art. 378 § 1 k.p.c., nie rozpoznając sprawy w granicach apelacji oraz z pominięciem granic zaskarżenia, co skutkowało między innymi brakiem kontroli instancyjnej w zakresie prawdziwości i zasadności przyczyn rozwiązania stosunku

pracy z powodem, a to z kolei pozostaje w sprzeczności z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie nadaje się do rozpoznania merytorycznego.

Analizując środek odwoławczy powoda można dostrzec niekonsekwencje. Z jednej strony, skarżący uzasadnia przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występowaniem istotnego zagadnienia prawnego, z drugiej jednak, podstawy skargi ogranicza do naruszenia przepisów postępowania. Mając na uwadze, że Sąd Najwyższy związany jest granicami podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), jasne staje się, że przy tak skonstruowanej skardze nie może dojść do wyjaśnienia zagadnienia prawnego.

Pomijając tę przeszkodę, w sprawie nie doszło do ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Miarą istotności zagadnienia prawnego jest to, czy nie zostało ono już jednoznacznie wyjaśnione. Mając na względzie funkcje przypisane Sądowi Najwyższemu, jasne jest, że do rozpoznania nie powinny być przyjmowane skargi kasacyjne, odnoszące się do kwestii jednoznacznie przesądzonych w orzecnictwie.

Wychodząc z tego punktu widzenia, trzeba przybliżyć linię orzeczniczą, zgodnie z którą przesłanką stosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest faktyczne (rzeczywiste) dokonanie zmiany organizacyjnej w szkole, powodującej zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Czynności, na podstawie których dochodzi do takich zmian, powinny być zgodne z prawem (legalne), a więc dokonane w ramach obowiązującego porządku prawnego. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy, który rozpoznaje spór między pracownikiem a pracodawcą oparty na zmianach organizacyjnych pracodawcy, powinien oceniać we własnym zakresie, czy czynności leżące u podstaw tych zmian (w szczególności uchwała właściwego organu gminy o likwidacji etatu w świetlicy szkolnej) były zgodne z odpowiednimi przepisami i merytorycznie uzasadnione. Ocena, czy uchwała rady gminy dotycząca takiej likwidacji (mająca charakter publicznoprawny) jest zgodna z

prawem oraz dokonywana jest we właściwym trybie, należy do kognicji sądów administracyjnych, a nie sądów powszechnych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400; z dnia 7 maja 2015 r., III PK 138/14, LEX nr 1746872).

Po zapoznaniu się z powyższymi judykatami staje się jasne, że problem prawny, który chce wyjaśniać powód, został już jednolicie w orzecznictwie omówiony i przesądzony. Sąd pracy oceniający prawidłowość zastosowania art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie jest władny oceniać zasadności (celowości) dokonanych w szkole zmian (częściowej likwidacji szkoły, zmniejszenia liczby oddziałów oraz zmian planu nauczania).

Oczywistość skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. występuje, 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, czyli wstępnego badania skargi kasacyjnej, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sadu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia. W ocenie powoda o oczywistości skargi kasacyjnej ma świadczyć naruszenie przepisów postępowania, co doprowadziło do nierozpoznania sprawy w granicach apelacji i odmowy przeprowadzenia kontroli instancyjnej w zakresie prawdziwości i zasadności przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem. Teza ta jest jednak dyskusyjna po zestawieniu konkretnych zarzutów z racjami zawartymi w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Powód uważa, że weryfikacja kryteriów doboru do zwolnienia powinna zostać odniesiona do wszystkich pracowników szkoły. Założenie to jest problematyczne, jeśli weźmie się pod uwagę, że zmiany, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dotyczyły tylko etatu pedagoga.

Podobnie okoliczność, czy J. P. uzyskała uprawnienia emerytalne w roku 2008, czy też później nie świadczy o oczywistości naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. To przecież powód, a nie Sąd, twierdził, że nauczycielka nabyła uprawnienia emerytalne już w 2008 r. W rezultacie, to na nim, a nie na Sądzie spoczywał obowiązek wykazania tej okoliczności. Dlatego Sąd drugiej instancji mógł w

uzasadnieniu wyroku stwierdzić, że podnoszony w apelacji zarzut, iż J. P. nabyła prawo do świadczeń emerytalnych już w 2008 r., nie został niczym potwierdzony.

Kolejny zarzut oparty na art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 350 k.p.c. również nie może świadczyć o ziszczeniu się okoliczności z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący, po pierwsze, nie wyjaśnił jaki wpływ podstawa ta ma na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a po drugie, stwierdzenie do którego odnosi się powód dotyczy Sądu pierwszej instancji, a skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym mającym na celu weryfikowanie wad sądu odwoławczego. Z tych samych powodów dyskusyjna jest oczywistość naruszenia pozostałych podstaw odnoszących się do art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji zawęził spektrum ocenne do stanowiska pedagoga. Uznał, że wybór powoda do zwolnienia był trafny, gdyż J. P. jest nauczycielem dyplomowanym, posiada studia kierunkowe, jednocześnie pełni funkcję wicedyrektora szkoły, a nadto w maju 2013 r. znajdowała się w wieku przedemerytalnym, co zapewniało jej ustawową ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Spoglądając z tej perspektywy, bez zgłoszenia zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, trudno uznać, że brak rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji wniosku dowodowego, czy też nie wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jakim walorem dowodowym Sąd obdarzył zeznania świadka K. K., miało istotny wpływ na wynik sprawy. W każdym razie podstawa ta nie świadczy o oczywistej trafności skargi kasacyjnej.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.