

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M.M.

przeciwko Szkole Podstawowej [...] w C.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 października 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 29 września 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z 31 stycznia 2020 r., IV P (...) oddalił powództwo M.M. (powódka) przeciwko Szkole Podstawowej [...] w C. (pozwany) o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka posiada wykształcenie wyższe – magister filologii polskiej, przygotowanie pedagogiczne oraz ukończone studia podyplomowe w zakresie logopedii korekcyjnej. Z dniem 1 września 2007 r. powódka podjęła pracę w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w C. (poprzednik prawny pozwanego) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na

stanowisku logopedy. Była jedynym logopedą w szkole. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 23 sierpnia 2010 r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego i z dniem 1 września 2010 r. dotychczasowy stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. W ramach stosunku pracy prowadziła zajęcia logopedyczne dla uczniów klas edukacji wczesnoszkolnej, przeprowadzała testy przesiewowe i prowadziła zajęcia z uczniami oddziałów gimnazjalnych, gdyż były tam nieliczne przypadki potrzebujące wsparcia logopedy. Jej praca była oceniana jako wyróżniająca. W 2003 r. w pozwanej szkole zostały utworzone oddziały integracyjne, w których naukę pobierają również dzieci z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego. Na realizację zaleceń z orzeczeń o potrzebie kształcenia specjalnego szkoła otrzymuje subwencje, a zatrudnienie specjalisty uzależnione jest głównie od ilości dzieci posiadających orzeczenie. Organ prowadzący szkołę wyraził zgodę na zatrudnienie logopedy w 2006 r. W roku szkolnym 2018/2019 w pozwanej szkole było 20 uczniów z orzeczeniem, z czego 7 uczniów wymagało pomocy logopedy. W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 ze zm., dalej jako prawo oświatowe) oraz ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60, dalej jako przepisy wprowadzające) nastąpiło wygaszanie kształcenia w gimnazjach. Z tego powodu pozwany podjął działania zmierzające do stopniowego przeprowadzania zmian organizacyjnych zgodnie z ustawą. W roku szkolnym 2019/2020 liczba oddziałów w pozwanej Szkole uległa zmniejszeniu o 3 (w tym 2 oddziały integracyjne), a liczba uczniów miała zmniejszyć się o około 100, co w konsekwencji spowodowało konieczność redukcji etatów nauczycieli. Na redukcję zatrudnienia miała również wpływ liczba uczniów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, która w roku szkolnym 2019/2020 zmniejszyła się do 9, a potrzebujących wsparcia logopedy pozostało 5 uczniów, w tym jeden z uczniów został w trakcie roku szkolnego przeniesiony do OHP w W.. Możliwe było przy tym, że w trakcie roku szkolnego mogli pojawić się w szkole nowi uczniowie, którzy przedłożą zaświadczenia o potrzebie specjalistycznego kształcenia, w tym wsparcia logopedy. W dniu 17 kwietnia 2019 r. Dyrektor Szkoły przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2019/2020, w

którym zakładał zmniejszenie etatu logopedy do ½. W dniu 7 maja 2019 r. powódka otrzymała od Dyrektora Szkoły informację, że w związku ze zmianami organizacyjnymi związanymi z wygaszaniem kształcenia w oddziałach klas gimnazjalnych, nie będzie mogła być zatrudniona w roku szkolnym 2019/2020 w pełnym wymiarze zajęć. Na podstawie art. 225 ust. 2 przepisów wprowadzających, Dyrektor zaproponował powódce od 1 września 2019 r. ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 10/20 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W oparciu o art. 225 ust. 4 przepisów wprowadzających Dyrektor poprosił powódkę o pisemne ustosunkowanie się do propozycji w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego pisma. Ponadto Dyrektor pouczył powódkę, że w przypadku braku zgody na pracę w zaproponowanym wymiarze czasu pracy będzie miał zastosowanie art. 225 ust. 6 przepisów wprowadzających oraz, że wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia nie spowoduje zmiany podstawy prawnej stosunku pracy i powódka dalej będzie zatrudniona na podstawie mianowania. Nie było możliwości dopełnienia dla powódki pełnego etatu przez nauczanie języka polskiego – zgodnie z jej wykształceniem, gdyż dwóch polonistów zostało przeniesionych do innych szkół w celu zapewnienia im pełnego pensum. Pismem z 7 maja 2019 r. powódka poinformowała pracodawcę, że nie wyraża zgody na proponowane jej obniżenie wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2019/2020. W związku z niewyrażeniem przez powódkę zgody na pracę w obniżonym wymiarze zatrudnienia pismem z 8 maja 2019 r. Dyrektor poinformował ją, że na podstawie art. 225 ust. 6 i 12 przepisów wprowadzających, przenosi ją w stan nieczynny od 1 września 2019 r., pouczając o uprawnieniu i terminie do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia w stan nieczynny, o skutkach złożenia takowego oświadczenia, a także o skutkach braku złożenia oświadczenia w tym przedmiocie. Powódka otrzymała pismo 8 maja 2019 r. i w tej samej dacie pisemnie poinformowała Dyrektora, że odmawia przejścia w stan nieczynny z dniem 1 września 2019 r. Oświadczeniem z 17 maja 2019 r., Dyrektor pozwanej Szkoły w trybie art. 225 ust. 10 przepisów wprowadzających rozwiązał z nią stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia Dyrektor wskazał zmiany organizacyjne związane z wygaszeniem z dniem 31 sierpnia 2019 r. kształcenia w klasach gimnazjalnych, a

ponadto przytoczył fakt, że powódka odmówiła przejścia w stan nieczynny i nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia zaproponowanego jej pismem z 6 maja 2019 r. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka podjęła zatrudnienie na pełnym etacie jako logopeda u innego pracodawcy. W pozwanej Szkole został natomiast zatrudniony nowy logopeda w wymiarze ½ etatu, który objął pracę od 1 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy uznał, że wdrożona przez Dyrektora pozwanej Szkoły procedura rozwiązania z powódką stosunku pracy, była zgodna z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wprowadzającymi. Wskazana w wypowiedzeniu stosunku pracy przyczyna, w ocenie Sądu, również nie budzi zastrzeżeń. Była uzasadniona obiektywnymi okolicznościami, na które pracodawca nie miał wpływu, co potwierdziła również działająca w pozwanej Szkole organizacja związkowa, przyznając w piśmie z dnia 13 maja 2019 r., że w jej ocenie zamiar wypowiedzenia umowy o pracę członkowi związku jest związany ze zmianami organizacyjnymi spowodowanymi wygaszaniem kształcenia w oddziałach klas gimnazjalnych na podstawie art. 225 przepisów wprowadzających.

Zdaniem Sądu Rejonowego w pozwanej Szkole nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 w szkole było 544 uczniów uczących się w 25 oddziałach, w tym 17 uczniów posiadało orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Zgodnie zaś z arkuszem organizacyjnym na rok 2019/2020 liczba uczniów uległa zmniejszeniu do 458, liczba oddziałów do 20, zaś orzeczeń o potrzebie kształcenia specjalnego pozostało 9. Ta sytuacja, poza koniecznością redukcji etatów, spowodowała również konieczność wprowadzenia zmian w zakresie zatrudnienia logopedy, na pracę którego Dyrektor Szkoły przeznaczył w arkuszu organizacyjnym na rok 2019/2020 10 godzin tygodniowo. Na złożoną 7 maja 2019 r. propozycję ograniczenia zatrudnienia, powódka nie wyraziła jednak zgody. Nowa liczba godzin była adekwatna do ówczesnych, jak i obecnych potrzeb jednostki.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa.

Apelacja powódki została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w L. z 29 września 2020 r., VIII Pa (...).

Sąd Okręgowy podzielił rozważania prawne Sądu Rejonowego i stwierdził, że w związku z prowadzoną reformą oświaty doszło do zmian organizacyjnych u pozwanego, które spowodowały spadek liczby uczniów, wymagających wsparcia logopedycznego. W tych okolicznościach pracodawca, kierując się procedurą przewidzianą w przepisach wprowadzających, po nieuzyskaniu zgody powódki za ograniczenie wymiaru zatrudnienia oraz przeniesienie w stan nieczynny, wypowiedział powódce stosunek pracy. Podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa i niezależna od pozwanego, co czyni roszczenia powódki niezasadnymi.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy nauczycielem gimnazjum zgodnie z art. 225 ust. 1 przepisów wprowadzających jest każdy nauczyciel zatrudniony przez Zespół Szkół składający się ze Szkoły Podstawowej i Gimnazjum, czy jedynie nauczyciel faktycznie wykonujący pracę w gimnazjum.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwany wniosł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zagadnieniem

prawnym jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2020 r., I UK 459/19, LEX nr 3032771). Nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego problem, który sprowadza się do zwykłej wykładni i stosowania prawa w konkretnej sprawie.

Przedstawione przez powódkę zagadnienie prawne nie spełnia powyższych wymogów. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że w skardze kasacyjnej ograniczono się do sformułowania samego problemu prawnego bez przedstawienia jakiegokolwiek argumentacji uzasadniającej jego kwalifikację jako zagadnienia prawnego. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił, że z uzasadnienia samych podstaw skargi kasacyjnej wynika, iż powódka zmierza do wykazania, że nie prowadziła zajęć z uczniami zlikwidowanych oddziałów gimnazjalnych, co jest sprzeczne z ustaleniami, dokonanymi przez Sądy orzekające w sprawie, gdyż część uczniów powódki wymagających wsparcia logopedycznego była uczniami wygaszanego gimnazjum. Z uwagi zaś na wdrażane zmiany organizacyjne oraz nieprzyjęcie przez powódkę propozycji ograniczenia zatrudnienia pracodawca mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 225 przepisów wprowadzających. Zgodnie z art. 225 ust. 12 tej ustawy, rozwiązania zawarte w tym przepisie znajdują zastosowanie również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum, co oznacza, że procedura w nim przewidziana może znaleźć zastosowanie do wszystkich nauczycieli, którzy byli zatrudnieni w Zespołach szkół, przy zachowaniu obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie ma więc żadnych podstaw dla stwierdzenia, że problem prawny postawiony we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej wymaga rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, skoro stosowne

unormowanie szczególne zostało przewidziane w ustawie a do zrozumienia treści tego przepisu wystarczająca jest zwykła wykładnia prawa. W niniejszej sprawie pracodawca, rozwiązując z powódką umowę o pracę, kierował się jasnymi kryteriami, co czyni wypowiedzenie uzasadnionym, zaś sformułowane przez powódkę zagadnienie prawne pozbawia waloru istotności.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

as