

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. Z.
przeciwko Państwowej Szkole Muzycznej I Stopnia [...] w W.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8
października 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 8 stycznia 2024 r., sygn. akt VIII Pa 97/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Okręgowy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 8 stycznia 2024 r., oddalił apelację M. Z. od wyroku Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 9 maja 2023 r., oddalającego jego powództwo o uznanie rozwiązania stosunku pracy za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

W sprawie ustalono, że powód został zatrudniony w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela w Państwowej Szkole Muzycznej I stopnia w W., a w 2003 r. otrzymał stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 31 maja 2021 r. (godz. 13:48) powód otrzymał od dyrektora pozwanego pismo informujące, że z uwagi na zmiany organizacyjne w Szkole Muzycznej doszło do zmniejszenia w roku

szkolnym 2021/2022 liczby uczniów (po zakończonej rekrutacji) oraz konieczności zmiany planu nauczania, co w konsekwencji od dnia 1 września 2021 r. uniemożliwiło dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin (18 godzin tygodniowo). Powoda poinformowano o możliwości wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986) oraz zaproponowano ograniczenie wymiaru zatrudnienia, co skutkowało proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia zasadniczego brutto, jak i pozostałych dodatków do wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na zmniejszenie etatu.

Pismem z dnia 31 maja 2021 r. pracodawca złożył powodowi, w związku z niezłożeniem przez niego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2021 r., po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne związane z małą ilością uczniów zdających do Szkoły Muzycznej na instrument flet oraz brak chętnych na instrumenty klarnet i saksofon, co powodowało zmianę planu nauczania i uniemożliwiało dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Oświadczenie zawierało pouczenie o przysługującym powodowi trybie i terminie wniesienia odwołania. Powód otrzymał pismo wysłane mu za pośrednictwem operatora pocztowego w dniu 4 czerwca 2021 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego i należytej oceny dowodów. Istotne w sprawie było to, że pozwany nie miał zamiaru rozwiązywać z powodem umowy o pracę, a jedynie zmniejszyć liczbę godzin pracy, co w konsekwencji wykluczało twierdzenie, że wybór powoda do zwolnienia był pozorny lub nieobiektywny. W świetle zebranego materiału dowodowego niezasadne było również twierdzenie powoda, że zmiany organizacyjne w szkole miały charakter pozorny. Ponadto między powodem a dyrektorem istniał konflikt, a powód nie miał dobrych relacji zarówno z nauczycielami jak i rodzicami, uczniami, co powodowało, że rodzice nie chcieli zapisywać czy przenosić swoich dzieci na zajęcia prowadzone przez powoda, pomimo tego, że dyrektor prosił rodziców dzieci uczących się u drugiej nauczycielki fletu o zgodę na przeniesienie dzieci do powoda (bezsukcesownie).

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie go do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania czy możliwe jest skuteczne złożenie oświadczenia o wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi dyplomowanemu przez lakoniczne wskazanie przyczyny jego rozwiązania, bez wskazania kryteriów doboru nauczycieli, spośród których następuje wybór, z którymi rozwiązanie stosunku pracy ma nastąpić?; czy możliwe jest skuteczne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem dyplomowanym za 3 miesięcznym wypowiedzeniem na koniec roku szkolnego, to jest 31 sierpnia, w sytuacji, gdy wypowiedzenie zostało doręczone nauczycielowi po dniu 31 maja, a mimo to okres wypowiedzenia nie został odpowiednio skrócony i informacja o tym nie została zawarta w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów i oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Jeśli w sprawie powołano się na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., to obowiązkiem wnoszącego skargę jest wykazanie, że: (-) po pierwsze, przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy; (-) po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw; (-) po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen; (-) po czwarte winien przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu. W sprawie zaś nie zostało prawidłowo zredagowane i przedstawione istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W orzecznictwie przyjmuje się, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w Karty Nauczyciela, a mianowicie konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Przepis ten daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być jednakże zweryfikowane w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/87, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194; z dnia 12 września 2002 r., I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001 nr 3, s. 32).

Stanowisko powyższe uwzględnia wypracowane w judykaturze Sądu Najwyższego poglądy dotyczące zwolnień pracowników z przyczyn organizacyjnych. Podkreśla się w nich, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie 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 rozwiązaniu stosunku pracy, 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 zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę 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 w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i k.p., 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 do uchwały 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), 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. Wrątnego 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, 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).

Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 (czyli przyczyn organizacyjnych) następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem art. 20 ust. 4. Jednocześnie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, że okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu

wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego; okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi. Zdaniem Sądu Najwyższego, przewidziane w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela skrócenie okresu wypowiedzenia nie musi być wyraźnie wyartykułowane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy miał na uwadze wykładnię art. 36¹ § 1 k.p., dokonaną wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 123/97 (OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 151), według której skrócenie okresu wypowiedzenia powinno być objęte wyraźną wolą i świadomością pracodawcy oraz świadomością pracownika; w szczególności pracownik powinien być wyraźnie poinformowany, że pracodawca skraca okres wypowiedzenia, które zostało przez niego dokonane. W ocenie Sądu Najwyższego, wykładnia ta nie może mieć zastosowania do skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie Karty Nauczyciela. Przemawia za tym wykładnia językowa, systemowa i celowościowa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2021 r., I PSKP 9/21, LEX nr 3122737). W wyniku łącznego odczytania znaczenia art. 20 ust. 3 i Karty Nauczyciela, należy przyjąć, że oświadczenie woli dyrektora szkoły o rozwiązaniu stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie musi (w ogóle) zawierać informacji o okresie wypowiedzenia, bowiem wynika on z daty doręczenia pisma w konfrontacji z datą zakończenia roku szkolnego. Jeśli zatem zachowany zostaje co najmniej jednomiesięczny okres wypowiedzenia, to rozwiązanie stosunku pracy nie narusza ani art. 20 ust. 3, ani art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela.

Odnosząc się do pozostałych przesłanek wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania należy wskazać, że oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, jaki konkretny przepis prawa, zastosowany w danej sprawie, jest przedmiotem rozbieżnej wykładni w judykaturze sądowej i na czym rozbieżność ta polega, co wymaga przytoczenia orzeczeń sądów wydanych w takich samych lub istotnie zbliżonych stanach faktycznych, względnie, jaki konkretny przepis prawa, zastosowany w danej sprawie, wymaga interpretacji ze strony Sądu Najwyższego, z czego potrzeba ta wynika i z jakich

powodów dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa jest w tej mierze niewystarczający. Nieodzowne jest ponadto, podobnie jak w przypadku przyczyny kasacyjnej określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., wykazanie związku między oczekiwaną od Sądu Najwyższego wykładnią prawa a wynikiem postępowania kasacyjnego.

Formułując zaś wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania, oparty na przesłance przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia. Podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Przedstawione argumenty skłaniają do konkluzji, że w sprawie nie wykazano przesłanki uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

[SOP]

[ał]