



Sygn. akt III PSKP 32/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa S. W.
przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w H.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 31 maja 2019 r., sygn. akt III Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 13 marca 2019 r., IV P [...] Sąd Rejonowy w J. oddalił powództwo S. W. (powód) przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w H. (pozwana szkoła) o przywrócenie do pracy i nie obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania w pozwanej szkole. W związku z uchwałą Rady Gminy H. w sprawie włączenia klas gimnazjalnych zlikwidowanego Gimnazjum im. Króla Kazimierza Wielkiego w H. do Szkoły Podstawowej im. [...] w H., powód stał się z dniem 1 września 2017 r. niepełnozatrudnionym nauczycielem pozwanej szkoły. Oświadczeniem z 30 maja 2018 r. Dyrektor pozwanej szkoły rozwiązał z powodem stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia i poinformował o prawie do sześciomiesięcznej odprawy. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał zmiany organizacyjne, czyli zmniejszenie liczby oddziałów. Z zatwierdzonego arkusza organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2018/2019 wynikało, że dla powoda przewidziano jedynie 4/18 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. W związku z brakiem zgody powoda na przeniesienie w stan nieczynny rozwiązano z powodem stosunek pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że Dyrektor pozwanej szkoły wydała jeszcze w 2013 r. zarządzenie w sprawie wprowadzenia kryteriów doboru pracowników, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy w sytuacji zmian organizacyjnych i zmian planu nauczania skutkujących zmniejszeniem się liczby godzin uniemożliwiających dalsze zatrudnienie. Jako okoliczności, którymi powinien kierować się pracodawca, typując nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy, wymieniono: 1) negatywną ocenę pracy nauczyciela oraz jego osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych, 2) nabycie uprawnień emerytalnych, 3) posiadane kwalifikacje i stopień awansu zawodowego, 4) podstawa nawiązania stosunku pracy, 5) sytuację osobistą, 6) absencję, 7) staż pracy na stanowisku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód posiada stopień awansu nauczyciela dyplomowanego i ma 35-letni stażem pracy. Powód posiada kwalifikacje do nauczania chemii, ukończył też studia podyplomowe w zakresie informatyki w kształceniu oraz może pracować jako wychowawca świetlicy. Posiada również kwalifikacje do prowadzenia zajęć technicznych. W pozwanej szkole oprócz powoda kwalifikacje do nauczania chemii miała jeszcze B. R. – nauczyciel dyplomowany z 23 letnim stażem pracy. W roku szkolnym 2018/2019 doszło do zmian organizacyjnych w pozwanej szkole. Zmniejszyła się liczba oddziałów, gdyż

w czerwcu 2017 r. naukę zakończyli uczniowie z dwóch oddziałów klasy III gimnazjum, zaś we wrześniu 2018 r. liczba uczniów rozpoczynających naukę w klasie IV pozwoliła na utworzenie tylko jednego oddziału tej klasy. Liczba uczniów w pozwanej szkole w roku szkolnym 2018/2019 zmniejszyła się z 341 do 328 osób. W roku szkolnym 2017/2018 powód uczył chemii w wymiarze 12/18 etatu, ponadto miał jedną dodatkową godzinę chemii (1/18) nauczania indywidualnego w klasie III gimnazjum oraz 9 godzin (9/26) zajęć wychowawcy świetlicy szkolnej, co w efekcie dało pełny uśredniony etat w wymiarze 22/22. W związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów, zmniejszeniu uległa liczba godzin m.in. matematyki. Dyrektor pozwanej szkoły wyjaśniała powodowi, że w związku ze zmniejszeniem się liczby godzin nauczania matematyki zamierza B. R. przydzielić część godzin chemii, zaś jemu w związku z brakiem co najmniej 9/18 etatu proponuje przejście w stan nieczynny, gdyż widzi szansę zabezpieczenia mu pełnego etatu aneksem „sierpniowym” do arkusza organizacji Szkoły na rok szkolny 2018/2019, w związku z objęciem przez dotychczasowego wychowawcę świetlicy stanowiska nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w Szkole [...] w W.. W tej sytuacji „zwolnione” przez nią godziny w świetlicy szkolnej mogą dopełnić 4/18 godzin chemii do pełnego etatu powoda. Powód nie wyraził zgody na takie rozwiązanie, gdyż był zdania, że skoro liczba godzin chemii, której on nauczał, nie uległa zmianie, to zmiany organizacyjne nie powinny dotyczyć jego osoby. W dniu 4 kwietnia 2018 r. odbyło się zebranie rady pedagogicznej, podczas której Dyrektor przybliżyła kwestię zmian organizacyjnych w szkole oraz planowane zmniejszenie liczby godzin nauczania. Dla powoda w arkuszu organizacji roku szkolnego 2018/2019 przewidziane były 4 godziny zajęć z chemii. Powód był świadomy nadchodzących zmian. Na zebraniu Dyrektor przypomniał pracownikom kryteria, którymi kieruje się pracodawca, typując nauczycieli, z którymi rozwiązany zostanie stosunek pracy. W oparciu o powyższe kryteria, dyrekcja wskazała na powoda jako osobę, z którą stosunek pracy zostanie rozwiązany, ponieważ spośród osób kwalifikowanych wstępnie do zwolnienia był on jedynym pracownikiem posiadającym uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej szkole uprawnienia do nauczania chemii, informatyki, zajęć komputerowych i zajęć technicznych, oprócz

powoda posiadali: 1) D. R. – Dyrektor szkoły – nauczyciel dyplomowany matematyki zatrudniony na podstawie mianowania (bez prawa do świadczenia kompensacyjnego); 2) R. L. – Wicedyrektor szkoły – nauczyciel dyplomowany matematyki z 33-letnim stażem pracy zatrudniony na podstawie mianowania (bez prawa do świadczenia kompensacyjnego); 3) L. K. – nauczyciel dyplomowany matematyki i informatyki zatrudniony na podstawie mianowania z 16-letnim stażem pracy (prezes ZO ZNP z ochroną prawną); 4) M. M. – nauczyciel dyplomowany matematyki z 31-letnim stażem pracy (bez prawa do świadczenia kompensacyjnego); 5) B. R. – nauczyciel dyplomowany matematyki, z 23-letnim stażem pracy (bez prawa do świadczenia kompensacyjnego); 6) A. S. – nauczyciel dyplomowany z 18-letnim stażem pracy (członek ZO ZNP z ochroną prawną). Również żaden z nauczycieli wychowawców świetlicy szkolnej nie miał prawa do świadczenia kompensacyjnego. W dalszej kolejności ustalono, że powód jako jedyny nauczyciel pozwanej szkoły posiadał prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego i zwolnienie nie wpłynęłoby aż tak drastycznie na jego sytuację, jak w przypadku nauczyciela bez podobnych uprawnień, który po zwolnieniu zostałby całkowicie pozbawiony źródła dochodów. Sytuacja rodzinna powoda na tle innych nauczycieli zatrudnionych w szkole przedstawiała się podobnie. M. M., która była typowana do zwolnienia, przed powodem jest osobą samotną i opiekuje się schorowanymi rodzicami.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nauczyciele mianowani powinni być zatrudnieni w pełnym wymiarze, chyba, że wyrażą zgodę na ograniczenie im zatrudnienia. Jeżeli nie ma takiej możliwości dyrektor szkoły musi rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy. Powód nie wyraził zgody na przeniesienie go w stan nieczynny, zatem pracodawca był uprawniony do rozwiązania z nim stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W ocenie Sądu Rejonowego, proces doboru pracownika do zwolnienia przebiegł prawidłowo. Dyrektor pozwanej szkoły właściwie zastosowała kryteria zarządzenia w sprawie wprowadzenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Kryteria zostały zastosowane w sposób słuszny i niedyskryminujący z uwagi przede wszystkim na to, że powód jako jedyny spośród nauczycieli spełniał przesłanki do otrzymania prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, nie ma nadto na utrzymaniu małoletnich dzieci.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając: 1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie oceny wiarygodności i mocy przeprowadzonych przez Sąd dowodów w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, co doprowadzało Sąd do niesłusznego obdarzenia walorem wiarygodności wszystkich „osobowych” źródeł dowodowych (zeznań świadków, zeznań powoda oraz zeznań reprezentanta pozwanego), mimo, że między treścią tych zeznań ujawniają się istotne rozbieżności, w szczególności co do przebiegu rady pedagogicznej w pozwanej szkole w kwietniu 2018 r. oraz przebiegu procesu decyzyjnego prowadzącego do wyboru powoda jako osoby, z którą należy rozwiązać stosunek pracy”; 2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie oceny wiarygodności i mocy przeprowadzonych przez Sąd dowodów w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, co doprowadzało Sąd do niesłusznego obdarzenia walorem wiarygodności zeznań świadka M. M., a także przedstawiciela pozwanego – D. R., w sytuacji gdy treść zeznań tych osób pozostaje w sprzeczności do treści ujawnionych w sprawie dokumentów, w szczególności, co do tego, czy M. M. po rozwiązaniu z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2018 r. pozostałaby bez środków do życia”; 3) naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie oceny wiarygodności i mocy przeprowadzonych przez Sąd dowodów w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, bowiem z pominięciem treści tej części materiału dowodowego sprawy (w szczególności: wykazu kadry pedagogicznej według stanu na dzień 1 listopada 2018 r., wykazu kadry pedagogicznej według stanu na dzień 1 września 2018 r., wykazu kadry pedagogicznej według stanu na dzień 30 maja 2018 r., treści zeznań świadka M. M.), z której wynikało, że na wypadek rozwiązania z M. M. stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2018 r. nie pozostałaby ona bez środków do życia, gdyż spełniała warunki do nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, o którym mowa w ustawie z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 128, dalej jako ustawa o świadczeniu kompensacyjnym), a niezależnie od tego kwalifikowała się do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, o którym mowa w ustawie z dnia 30

kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1725 ze zm., dalej jako ustawa o świadczeniach przedemerytalnych)”; 4) naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie oceny wiarygodności i mocy przeprowadzonych przez Sąd dowodów w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, bowiem z pominięciem treści tej części materiału dowodowego sprawy (w szczególności: części zeznań świadka L. K., B. J. P., D. L., zeznań powoda), z której wynikało, że w pozwanej szkole powód był jedynym nauczycielem, który faktycznie uczył chemii – i to od początku swojego zatrudnienia jako nauczyciel, a także, że sytuacja materialna rodziny powoda była gorsza aniżeli innych nauczycieli zatrudnianych w pozwanej szkole”; 5) naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie oceny wiarygodności i mocy przeprowadzonych przez Sąd dowodów w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, bowiem z pominięciem treści tej części materiału dowodowego sprawy (w szczególności: treści arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2017/2018 oraz na rok szkolny 2018/2019, części zeznań świadka M. Ł.) z której wynikało, że w pozwanej szkole w roku szkolnym 2018/2019 w porównaniu do roku szkolnego 2017/2018 sumaryczna liczba oddziałów nie uległa zmianie, zmiana liczby oddziałów „klas” jaka nastąpiła od 1 września 2018 r. nie dotyczyła klas, w których prowadzone były lekcje chemii, ogólna liczba godzin lekcyjnych realizowanych w roku szkolnym 2018/2019 była większa o 39 godzin w porównaniu do roku szkolnego 2017/2018 r., a ponadto, że w roku szkolnym 2018/2019 (według stanu na dzień 14 maja 2018 r.) zaplanowano 17 godzin ponadwymiarowych, których liczba z dniem 1 września 2018 r. uległa zwiększeniu, co wszystko doprowadziło Sąd pierwszej instancji do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy, a w szczególności niesłusznego ustalenia, że: (-) w roku szkolnym 2018/2019 doszło do zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu się liczby oddziałów na II etapie edukacyjnym, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze czasu; (-) podczas rady pedagogicznej w dniu 4 kwietnia 2018 r. dyrektor pozwanej szkoły przypomniła pracownikom kryteria, którymi kieruje się pracodawca typując nauczycieli, z którymi rozwiązany zostanie stosunek pracy oraz wskazała na powoda, jako na osobę z którą stosunek pracy

zostanie rozwiązany, ponieważ spośród zakwalifikowanych nauczycieli do zwolnienia - był on jedynym pracownikiem uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego i zwolnienie nie wpłynęłoby aż tak drastycznie na jego sytuację, a nadto, że jego syn jest samodzielny; (-) sytuacja rodzinna powoda na tle innych nauczycieli zatrudnionych w szkole przedstawiała się podobnie; (-) M. M. nie spełniała wymogów do uzyskania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, oraz że po rozwiązaniu umowy pozostałaby zupełnie bez środków do życia; 6) naruszenie art. 30 § 3 i 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela) w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez „nieprawidłowe przyjęcie, że proces doboru pracownika do zwolnienia w pozwanej szkole przebiegał prawidłowo, że przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy były słuszne i niedyskryminujące, a dokonane z powodem wypowiedzenie nie było samowolne, arbitralne, sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego, a przez to nieprawidłowe przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione i zgodne z prawem, co wszystko w konsekwencji doprowadziło Sąd do niesłusznego oddalenia powództwa w całości, mimo, że powództwo zgłoszone przez powoda zasługiwało na uwzględnienie”.

Wyrokiem z 31 maja 2019 r., III Pa [...] Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda i nie obciążył go kosztami postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził także właściwą ocenę prawną stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie a w rozważaniach prawnych szczegółowo umotywował swoje stanowisko.

Za chybione Sąd Odwoławczy uznał zarzut naruszenia art. 328 § 2 i 233 § 1 k.p.c. Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, formułując na tej podstawie trafne i

logicznie powiązane wnioski. Tym samym analiza materiału dowodowego przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji nie przekracza określonych w art. 233 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów. Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych, które uniemożliwiały zatrudnienie powoda w roku szkolnym 2018/2019 w pełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie bowiem w roku szkolnym 2018/2019 zmniejszeniu uległa liczba oddziałów. W czerwcu 2018 r. naukę zakończyli uczniowie z dwóch oddziałów klasy III gimnazjum, natomiast we wrześniu 2018 r. liczba uczniów rozpoczynających naukę w klasie IV pozwoliła na utworzenie tylko jednego oddziału tej klasy. Takie ustalenia wynikają nie tylko z dowodów osobowych, ale również z dowodów z dokumentów, a to z kolei oznacza, że ich treść wzajemnie się pokrywa i uzupełnia, nie wystąpiły między nimi też żadne sprzeczności. W ostatnim roku szkolnym powód nauczał chemii oraz prowadził zajęcia w świetlicy, przy czym miał on również uprawnienia do nauczania informatyki i techniki, jednak nie nauczał tych przedmiotów w pozwanej szkole. Kiedy zatem na kwietniowej radzie pedagogicznej wskazano, że godziny nauczania chemii przeznaczone dla powoda ulegną znacznemu zmniejszeniu (z 12 godzin w roku szkolnym 2017/2018 do 4 w roku szkolnym 2018/2019), co jednocześnie spowoduje brak możliwości zagwarantowania mu pełnego etatu, to mimo złożenia mu propozycji przejścia w stan nieczynny oraz obietnicę zatrudnienia na podstawie aneksu sierpniowego, nie wyraził on na to zgody. Powyższe spowodowało, że pracodawca zgodnie z treścią art. 225 ust. 6 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 r., poz. 60, dalej jako Przepisy wprowadzające) był zobligowany rozwiązać z powodem stosunek pracy. Tak sformułowana przyczyna została ujęta w wypowiedzeniu, które powód otrzymał w dniu 30 maja 2018 r., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powołanie się przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem ustawowego zwrotu (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny, a także konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób

szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej, to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zanim zaproponowano powodowi przejście w stan nieczynny z powodu zaistniałych zmian organizacyjnych, pracodawca w pierwszej kolejności dokonał selekcji wszystkich nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole zgodnie z kryteriami, które ustalone były w zarządzeniu Dyrektora Szkoły Podstawowej im [...] w H. z dnia 22 kwietnia 2013 r. Oprócz powoda, uprawnienia do nauczania chemii w pozwanej szkole miała jedynie B. R., nauczycielka z 23-letnim stażem pracy, a dodatkowo, co też działało na jej korzyść, z uprawnieniami do nauczania matematyki. Ponadto według stanu na kwiecień 2018 r., powód jako jedyny nauczyciel spośród pozostałej kadry, miał uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego z tytułu legitymowania się co najmniej 30-letnim stażem pracy, w tym 20-letnim stażem pracy nauczycielskiej. Przypomnieć należy, że w pierwszej kolejności, na podstawie uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego typowana do zwolnienia była nauczycielka matematyki M. M., jednakże, po negatywnej weryfikacji tej informacji to powód został wytypowany do rozwiązania stosunku pracy. B. R. również nie spełniała przesłanek do nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego. Kolejnym spornym kryterium, na podstawie którego typowano nauczyciela do zwolnienia była „sytuacja osobista nie gorsza niż innych nauczycieli”. Jak ustalił Sąd Rejonowy sytuacja osobista, rodzinna i majątkowa nauczycieli: M. M., B. R., czy powoda, były podobne. Biorąc jednak pod uwagę stałe źródło dochodu w postaci nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, jakie powód uzyskał po ustaniu stosunku pracy Sąd Okręgowy stwierdził, że powód znalazł się w lepszej sytuacji finansowej, niż pozostałe nauczycielki, które nie nabyłyby prawa do takiego świadczenia. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za bezzasadną.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód zarzucił naruszenie: 1) art. 30 § 3 i 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm., dalej jako ustawa o związkach zawodowych), przez „nieprawidłowe przyjęcie, że proces doboru pracownika do zwolnienia w pozwanej szkole przebiegał prawidłowo, że przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy były słuszne i niedyskryminujące, a dokonane z powodem wypowiedzenie nie było samowolne, arbitralne, sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego, a przez to nieprawidłowe przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione i zgodne z prawem”; 2) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, a to w sposób nie pozwalający na należyte przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia; 3) naruszenie art. 385 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez „niesłuszne oddalenie apelacji powoda wskutek bezpodstawnego pominięcia przy rozstrzygnięciu sprawy tej części materiału dowodowego sprawy, z której wynika, że: (a) na wypadek rozwiązania z Marią Morko stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2018 r. nie pozostałaby ona bez środków do życia, gdyż spełniała warunki do nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, o którym mowa w ustawie o świadczeniach kompensacyjnych, a niezależnie od tego kwalifikowała się do przyznania jej świadczenia przedemerytalnego, o którym mowa w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych (pominięto w szczególności: wykaz kadry pedagogicznej według stanu na dzień 1 listopada 2018 r., wykaz kadry pedagogicznej według stanu na dzień 1 września 2018 r., wykaz kadry pedagogicznej według stanu na dzień 30 maja 2018 r., treść zeznań świadka M. M.); (b) w pozwanej szkole powód był jedynym nauczycielem, który faktycznie uczył chemii – i to od początku swojego zatrudnienia jako nauczyciel, a także, że sytuacja materialna rodziny powoda była gorsza aniżeli innych nauczycieli zatrudnianych w pozwanej szkole (pominięto w szczególności: część zeznań świadka L. K., B. J. P., D. L. oraz część zeznań

powoda); (c) że w pozwanej szkole w roku szkolnym 2018/2019 w porównaniu do roku szkolnego 2017/2018 sumaryczna liczba oddziałów nie uległa zmianie, zmiana liczby oddziałów „klas” jaka nastąpiła od 1 września 2018 r. nie dotyczyła klas, w których prowadzone były lekcje chemii, ogólna liczba godzin lekcyjnych realizowanych w roku szkolnym 2018/2019 była większa o 39 godzin w porównaniu do roku szkolnego 2017/2018, a ponadto, że w roku szkolnym 2018/2019 (według stanu na dzień 14 maja 2018 r.) zaplanowano 17 godzin ponadwymiarowych, których liczba z dniem 1 września 2018 r. uległa zwiększeniu (pominięto w szczególności: treść arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2017/2018 oraz na rok szkolny 2018/2019, część zeznań świadka Macieja Łuczyszyna)”; 4) naruszenie art. 385 w związku z art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. z art. 391 § 1 k.p.c., „przez niesłuszne oddalenie apelacji powoda, wskutek braku należytego rozpoznania wszystkich zarzutów apelacyjnych powoda, a ponadto wobec braku dokonania ustaleń faktycznych, które pozwoliłyby na dokonanie prawidłowej oceny, czy proces doboru pracownika do zwolnienia przebiegał w pozwanej szkole prawidłowo, a także czy przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy były słuszne i niedyskryminujące, a dokonane z powodem wypowiedzenie nie było samowolne, arbitralne, sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego”, które to naruszenia doprowadziły w konsekwencji do naruszenia art. 385 w związku z art. 386 § 1 k.p.c., „przez niesłuszne oddalenie apelacji powoda, mimo istnienia podstaw do jej uwzględnienia i zmiany zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem powoda”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda okazała się zasadna w stopniu uprawniającym Sąd Najwyższy do wydania orzeczenia kasatoryjnego, chociaż większość z podniesionych w jej podstawach zarzuty nie została uwzględniona z powodu niedopuszczalnego kwestionowania ustaleń faktycznych oraz oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

W pierwszej kolejności za oczywiście nieuzasadnione należało uznać zarzuty dotyczące prawa procesowego w zakresie obejmującym art. 385 w związku z art. 386 § 1 k.p.c. Przepisów tych nie można bowiem naruszyć przez „niesłuszne oddalenie apelacji powoda, mimo istnienia podstaw do jej uwzględnienia” a jedynie przez wydanie orzeczenia o innej treści niż w nich przewidziana. Na uwzględnienie nie zasługiwał także zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., ponieważ uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala sądowi kasacyjnemu prześledzić tok rozumowania Sądu drugiej instancji i ocenić poprawność subsumpcji prawa materialnego do stanu faktycznego sprawy, jak również ocenić, czy stan ten ustalono w stopniu pozwalającym na zastosowanie przepisów prawa materialnego. Sąd Najwyższy nie znalazł również podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 385 w związku z art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji odniósł się – w dopuszczalny w orzecznictwie Sądu Najwyższego sposób – do sformułowanego wariantowo zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541, z dnia 26 kwietnia 2012 r., OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). Sąd drugiej instancji w sposób niewątpliwy wziął pod uwagę i rozważył wszystkie zarzuty apelacji, o czym świadczy treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 385 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy uznał go za niezasadny w zakresie dotyczącym powołanych w konstrukcji tego zarzutu okoliczności wskazujących według powoda, że „w pozwanej szkole powód był jedynym nauczycielem, który faktycznie uczył chemii – i to od początku swojego zatrudnienia jako nauczyciel” oraz że „w pozwanej szkole w roku szkolnym 2018/2019 w porównaniu do roku

szkolnego 2017/2018 sumaryczna liczba oddziałów nie uległa zmianie, zmiana liczby oddziałów „klas” jaka nastąpiła od 1 września 2018 r. nie dotyczyła klas, w których prowadzone były lekcje chemii, ogólna liczba godzin lekcyjnych realizowanych w roku szkolnym 2018/2019 była większa o 39 godzin w porównaniu do roku szkolnego 2017/2018, a ponadto, że w roku szkolnym 2018/2019 (według stanu na dzień 14 maja 2018 r.) zaplanowano 17 godzin ponadwymiarowych, których liczba z dniem 1 września 2018 r. uległa zwiększeniu”. Z powyższego zarzutu wynika wprost, że powód kontestuje ocenę dowodów oraz poczynione na jej podstawie ustalenie faktyczne co do zaistnienia u pozwanego od 1 września 2018 r. stanu faktycznego objętego zakresem normowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przypomnieć również należy, że do aktywacji uprawnienia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem dochodzi w przypadku 1) częściowej likwidacji szkoły; 2) zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub 3) zmian planu nauczania. Sytuacje tego rodzaju zmuszają dyrektora szkoły do dostosowania struktury zatrudnienia nauczycieli do siatki zajęć planowanej w nowym roku szkolnym. Prawodawca nie udzielił nauczycielom tak dalece idącej ochrony, z której wynikałoby, że do aktywacji możliwości skorzystania z uprawnienia dyrektora, o którym mowa w powołanym wyżej przepisie Karty Nauczyciela, dochodzi wyłącznie w sytuacji, w której w wyniku zmiany liczby oddziałów nauczyciel prowadzący dotychczas zajęcia z konkretnego przedmiotu nie może ich prowadzić w ogóle albo w dotychczasowym rozmiarze a jednocześnie nie można mu przydzielić dodatkowych godzin innych zajęć, by wypełnić pensum. Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika jedynie, że zmiana liczby oddziałów szkolnych uprawnia dyrektora szkoły do rozdzielenia pozostających w dyspozycji godzin nauczania w sposób optymalny z punktu widzenia funkcjonowania placówki w przyszłości i realizacji programu nauki. Pozwala to na rozłady w zakresie rodzaju zajęć i liczby godzin zajęć między dotychczasowymi nauczycielami. Dopiero wówczas, gdy konsekwencją ewentualnych – wywołanych sytuacjami opisanymi w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - rozład w rodzaju zajęć oraz w liczbie godzin zajęć okaże się, że konieczne będzie rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem (nauczycielami), konieczne jest opracowanie i zastosowanie przez dyrektora szkoły kryteriów

wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. Zatem okoliczność, że w nowym roku szkolnym nie ulegała zmianie liczba godzin zajęć z chemii przy ustaleniu, że dochodziło do zmniejszenia liczby oddziałów szkolnych wymagającej dostosowanie struktury zatrudnienia do nowych realiów, nie miała znaczenia dla oceny prawidłowości wyroków Sądów obu instancji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozstrzygnięto także, że samo ustalenie, że liczba godzin lekcyjnych, jakie można byłoby przydzielić nauczycielom od nowego roku, przekraczała minimalne pensum dydaktyczne dla wszystkich dotychczasowych nauczycieli, nie przesądza możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w szkole po zmianach organizacyjnych objętych art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (wyroki Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1997 r., I PKN 437/97; z 25 marca 2015 r., III PK 120/14).

Skarga kasacyjna powoda okazała się natomiast zasadna w zakresie dotyczącym art. 385 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 30 § 3 i 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w odniesieniu do tego kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, które okazało się decydujące przy podjęciu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem w postaci posiadania alternatywnego źródła środków utrzymania (co jest kryterium dozwolonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego – zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2003 r., I PK 396/02). Jak wynika to z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji kluczowym kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia, które zadygotało o wyborze powoda, było posiadanie uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Posiadania takiego uprawnienia przekładało się na ocenę sytuacji osobistej jako jednego z kryteriów wskazanych w zarządzeniu dyrektora pozwanego szkoły. Sąd drugiej instancji również oparł się przy ocenie spełnienia tego kryterium na posiadaniu przez powoda „stałego źródła dochodu” w przypadku zwolnienia ze szkoły w postaci nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Sądy obu instancji podkreśliły, że pozostali nauczyciele porównywani z powodem z uwagi na kwalifikacje i staż pracy (B. R. oraz M. M.) nie spełniali warunków do uzyskania tego świadczenia. Potraktowanie legitymowania się prawem do świadczenia kompensacyjnego na dzień podejmowania decyzji o

rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem jako kryterium rozstrzygającego o zasadności wyboru powoda do zwolnienia oznacza, że w zakresie przesłanek spełnienia tego kryterium należało skoncentrować postępowanie dowodowe i poczynić stosowne ustalenia, z których wynikałoby, że faktycznie powód był jedynym nauczycielem, który prawo do takiego świadczenia mógł nabyć. Skoro było to tak ważne kryterium a powód dodatkowo kontestował w apelacji oparcie się na nim przez Sąd pierwszej instancji, rolą Sądu drugiej instancji było rzetelne wyjaśnienie, czy w świetle dotychczasowego lub uzupełnionego w toku postępowania apelacyjnego materiału dowodowego, powód rzeczywiście był jedynym nauczycielem, który prawo do takiego świadczenia mógł nabyć według stanu na dzień podejmowania decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Co prawda w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji mowa jest o „ustaleniu”, zgodnie z którym powód jako jedyny nauczyciel pozwanej spełniał warunki do nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego, jednakże ustalenie to jest gołosłowne. Nie zostało zakotwiczone – zwłaszcza przy uwzględnieniu zarzutów apelacji – w jakichkolwiek ustaleniach faktycznych co do spełnienia albo niespełnienia przez innych nauczycieli warunków nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego. Zastrzec przy tym należy, że źródłem takiego ustalenia faktycznego nie może być wykorzystane przez Sąd pierwszej instancji „zasięgnięcie informacji przez dyrektora pozwanej w ZUS”. W braku takich ustaleń i nie można mówić o rozpoznaniu zarzutu apelacyjnego powoda oraz uwzględnieniu całości materiału dowodowego jak również o zastosowaniu przepisów prawa materialnego powołanych w skardze kasacyjnej do adekwatnie – dla ich zakresu normowania - ustalonego stanu faktycznego. Również ocena sytuacji osobistej powoda i dwóch innych branych pod uwagę do zwolnienia nauczycieli okazała się w tej sytuacji przedwczesna.

W pozostałym zakresie zarzut naruszenia podstawy skargi kasacyjnej złożonej z łącznie powołanych przepisów art. 30 § 3 i 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych został uznany za nieuzasadniony, gdyż analiza uzasadnienia wyroku Sądu drugiej

instancji nie daje żadnych podstaw do przyjęcia, by wskazane przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia były niesłuszne lub dyskryminujące.

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