



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa N.W.

przeciwko Szkole Podstawowej w B.

o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie nauczycielskiego
stosunku pracy z mianowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 18 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy

z dnia 26 kwietnia 2021 r., sygn. akt VII Pa 25/21,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w Świdnicy wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2021 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda N.W. od wyroku Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich z dnia 8 stycznia 2021 r., oddalającego powództwo o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie

nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania wniesione przez powoda przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej w B.

W sprawie ustalono, że powód został zatrudniony w pozwanej Szkole Podstawowej w B. od dnia 1 września 2011 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, początkowo na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony, następnie zaś na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od dnia 1 września 2017 r. między stronami został nawiązany stosunek pracy na podstawie mianowania, przy czym od dnia 18 sierpnia 2017 r., w wyniku przeprowadzonego postępowania egzaminacyjnego, powód uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Powód posiada dodatkowe kwalifikacje zawodowe do nauczania przedmiotu informatyki, a także edukacji dla bezpieczeństwa. Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda w roku szkolnym 2019/2020, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.867,60 zł. U pozwanej zostały ustalone na piśmie kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia z pracy, które przedstawiały się następująco: posiadanie różnorodnych kwalifikacji zawodowych (możliwość nauczania różnych przedmiotów zgodnie z aktualnymi potrzebami szkoły); stopień awansu zawodowego (niższy stopień awansu może przesądzić o wyborze nauczyciela do zwolnienia); niekorzystna ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów (dyrektor szkoły może wybrać do zwolnienia pracownika, którego pracę gorzej ocenia); niekorzystna ocena przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców (skargi na nauczyciela, brane pod uwagę jako kryterium doboru do zwolnienia, powinny być zweryfikowane, a mianowicie rozpoznane zgodnie z przepisami postępowania administracyjnego); dyscyplina pracy (nauczyciel, który narusza porządek i organizację pracy i otrzymuje w związku z tym kary porządkowe, może być na tej podstawie wytypowany do zwolnienia); podstawa nawiązania stosunku pracy (nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym, gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy); długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby (długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby mogą uzasadniać jego wybór do wypowiedzenia);

spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury i posiadanie innych źródeł utrzymania (spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury może stanowić kryterium doboru do zwolnienia. Nauczyciel ma bowiem możliwość pozyskiwania po rozwiązaniu stosunku pracy środków utrzymania w ramach systemu ubezpieczenia społecznego. Na dobór do zwolnienia może mieć wpływ również posiadanie przez nauczyciela innych źródeł utrzymania, np. zatrudnienie jego małżonka, prowadzenie działalności gospodarczej, udziały w spółce itp.); małoletnie dzieci na utrzymaniu (nie bez znaczenia pozostaje również liczba małoletnich dzieci, które utrzymuje nauczyciel); fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia (choć odmowa przyjęcia ograniczenia zatrudnienia może stanowić kryterium doboru do zwolnienia, to jednak nie może być to kryterium wyłączone). Dokument zawierający tak ustalone kryteria przesłanki doboru nauczycieli do zwolnienia z pracy został przedstawiony nauczycielom pozwanej na radzie pedagogicznej w dniu 16 maja 2019 r. Również powód zapoznał się z jego treścią.

Powód w roku szkolnym 2019/2020 nauczał w pozwanej placówce oświatowej wychowania fizycznego w wymiarze 19 godzin, w tym 2 godziny w ramach przyznanych na ten rok szkolny tzw. godzin miejskich i prowadzonych w tym zakresie przez powoda zajęć innowacyjnych ze sportów walki. W roku szkolnym 2019/2020 u pozwanej była także zatrudniona nauczycielka M.S., która miała wówczas następujący przydział godzin: - 1 godzina jako wychowawca klasy; - 2 godziny miejskie (innowacje) i prowadzenie w ramach tych godzin zajęć pływackich; - 26 godzin (pełny etat) jako wychowawca w świetlicy szkolnej. Wymieniona nauczycielka posiada kwalifikacje zawodowe do nauczania wychowania fizycznego, jest nauczycielem kontraktowym i w roku szkolnym 2019/2020 była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2020 r.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2020/2021, sporządzonym w kwietniu 2020 r., pozwana przewidziała dla M.S. 26 godzin jako wychowawcy w świetlicy szkolnej i 1 godzinę dydaktyczną w charakterze wychowawcy klasy. Od dnia 1 września 2020 r. M.S. jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W roku szkolnym 2020/2021 doszło do istotnych zmian planu nauczania spowodowanych zmniejszeniem liczby godzin wychowania fizycznego. Taki stan rzeczy wynikał przede wszystkim z decyzji organu prowadzącego o braku zgody na utworzenie klasy o profilu sportowym, wskutek czego liczba godzin wychowania fizycznego uległa zmniejszeniu o 20, a ponadto z nieprzyznania pozwanej dodatkowych godzin tzw. miejskich, w ramach których między innymi powód prowadził dotychczas zajęcia innowacyjne ze sportów walki. W roku szkolnym 2019/2020 dyrektor pozwanej przydzielił zatrudnionym nauczycielom posiadającym wymagane kwalifikacje łącznie 190 godzin wychowania fizycznego (w tym także w-f basen i w-f taniec), natomiast zgodnie ze sporządzonym arkuszem organizacyjnym pozwanej na rok szkolny 2020/2021 takich godzin było już tylko 138 (w tym także w-f basen i w-f taniec). W kwietniu 2020 r. dyrektor pozwanej sporządził arkusz organizacyjny na rok szkolny 2020/2021, który został w dniu 28 maja 2020 r. zatwierdzony przez organ prowadzący.

Pismem z dnia 7 maja 2020 r., doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 12 maja 2020 r., pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm., dalej jako K.N. lub Karta Nauczyciela) łączącego strony stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2020 r. W piśmie tym pozwana dodatkowo podała między innymi, że rozwiązanie stosunku pracy w powołanym wyżej trybie jest spowodowane zmianą planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć, a w szczególności zmniejszeniem o 20 liczby godzin wychowania fizycznego w wyniku braku możliwości utworzenia klasy sportowej oraz braku funkcjonujących dotychczas godzin miejskich. Ponadto pozwana wyjaśniła, że brak jest także możliwości uzupełnienia przez powoda etatu z przedmiotu, do którego nauczania posiada wymagane, dodatkowe kwalifikacje, czyli informatyki, gdyż godziny te realizowane są przez dwoje nauczycieli informatyki, którzy są wieloletnimi pracownikami szkoły, a co za tym idzie przydział godzin wychowania fizycznego oraz informatyki w roku szkolnym 2020/2021 nie daje także możliwości zatrudnienia powoda w wymiarze co najmniej 1/2 etatu. Pozwana podniosła również, że swoją

decyzję o wypowiedzeniu powodowi nauczycielskiego stosunku pracy oparła na ustalonych kryteriach zwalniania nauczycieli, z którymi powód został zapoznany na radzie pedagogicznej w dniu 16 maja 2019 r. i które zostały powodowi ponownie przedstawione w dniu spotkania informującego o planowanym wypowiedzeniu stosunku pracy. Pozwana wyjaśniła też, że w przypadku powoda o wytypowaniu do zwolnienia z pracy zadecydowały kryteria w postaci stopnia awansu zawodowego, stażu pracy, posiadania innych źródeł utrzymania oraz ilości małoletnich dzieci na utrzymaniu.

W sprawie ustalono także, że w dniu złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, spośród 11-osobowej grupy nauczycieli wychowania fizycznego zatrudnionych u pozwanej, którzy w roku szkolnym 2019/2020 faktycznie nauczali tego przedmiotu, legitymował się on najniższym stopniem awansu zawodowego, gdyż pozostałe osoby posiadały stopień nauczyciela dyplomowanego, jak również zdecydowanie najkrótszym stażem pracy. Ponadto sytuacja rodzinna i materialna powoda jawiła się wówczas jako stabilna, gdyż powód uzyskiwał dodatkowe dochody jako trener w prowadzonym klubie sportowym, natomiast żona powoda wykonywała zawód adwokata. Małżonkowie posiadają także na utrzymaniu jedno dziecko – syna W., który urodził się w dniu 18 lutego 2019 r. W tym okresie pozostali nauczyciele wychowania fizycznego pozwanej odpowiednio nie mieli innych źródeł dochodu bądź posiadali na utrzymaniu większą liczbę dzieci niż powód.

W dniu złożenia powodowi przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy żaden z nauczycieli nauczający odpowiednio wychowania fizycznego, informatyki lub edukacji dla bezpieczeństwa nie zgłosił wniosku o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia bądź o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Dopiero w sierpniu 2020 r. dwaj nauczyciele wychowania fizycznego, to jest M.P. i M.T., złożyli wnioski o udzielenie im urlopów dla poratowania zdrowia i takie urlopy zostały im udzielone, przy czym M.P. już od dnia 1 września 2020 r. Z kolei z końcem maja 2020 r. wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę zgłosił nauczyciel informatyki i techniki – B.C. Okoliczności te wymusiły w sierpniu 2020 r. potrzebę zmiany dotychczasowego arkusza organizacyjnego pozwanej na rok szkolny 2020/2021. W roku szkolnym

2019/2020 i 2020/2021 w pozwanej szkole funkcjonowały 3 godziny dydaktyczne w zakresie nauczania przedmiotu edukacji dla bezpieczeństwa. Godziny te realizował cały czas historyk J.M. jako uzupełnienie do pełnego pensum dydaktycznego.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji przywołał regulacje art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 22 ust. 2 K.N. oraz stwierdził, że nie mogło budzić wątpliwości, że w pozwanej w roku szkolnym 2020/2021 doszło do istotnych zmian planu nauczania spowodowanych zmniejszeniem liczby godzin wychowania fizycznego, to jest przedmiotu, którego nauczał powód w wymiarze pełnego pensum dydaktycznego, i taki stan rzeczy wynikał z decyzji organu prowadzącego o braku zgody na utworzenie klasy o profilu sportowym, wskutek czego liczba godzin wychowania fizycznego uległa zmniejszeniu o 20, a ponadto z nieprzyznania dodatkowych godzin tzw. miejskich, w ramach których powód prowadził dotychczas zajęcia innowacyjne ze sportów walki.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że zgodnie z ukształtowanym orzecznictwem sądowym, o ile sąd pracy nie jest uprawniony do badania zasadności i celowości zmian organizacyjnych, czy też zmian planu nauczania, to jest jednak legitymowany do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora szkoły w sprawach z zakresu prawa pracy. Uprawnienie dyrektora szkoły związane z wytypowaniem nauczyciela do wypowiedzenia mu stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania może być zweryfikowane przez sąd na drodze procesowej wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub w sposób oczywisty dyskryminował zwalnianego nauczyciela, bądź też stanowił formę jego szykany. Przy ocenie, czy zmiany organizacyjne bądź zmiany planu nauczania uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych, podstawy prawnej zatrudnienia. Na dobór nauczyciela do zwolnienia

może mieć również wpływ jego sytuacja rodzinna i materialna, w tym zwłaszcza posiadanie innych źródeł dochodu, zatrudnienie jego małżonka, czy też ilość dzieci na utrzymaniu. Pracodawca oświatowy, dokonując takiego wyboru, może również zasadnie przyjąć, że określone kryteria, a nawet indywidualne kryterium, ma dla niego wiodące, decydujące znacznie w procesie podjęcia decyzji w tym przedmiocie.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że pozwana w sposób zgodny z prawem wypowiedziała powodowi stosunek pracy z mianowania, a wybór powoda do zwolnienia z pracy nie mógł być zakwalifikowany jako dowolny bądź noszący cechy dyskryminacji. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że dla oceny zgodności z prawem rozwiązania z powodem stosunku pracy miarodajny był stan faktyczny istniejący w chwili złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy, co nastąpiło w dniu 12 maja 2020 r. Z tych względów Sąd pierwszej instancji uznał, że zdarzenia, które zaistniały już po przedstawieniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, w tym w szczególności dotyczące złożenia przez określonych nauczycieli odpowiednio wniosków o udzielenie urlopów dla poratowania zdrowia bądź wniosku o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie mogły mieć istotnego znaczenia dla oceny merytorycznej zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia. Zdarzenia te skutkowały natomiast potrzebą, koniecznością późniejszej zmiany arkusza organizacyjnego pozwanej na rok szkolny 2020/2021, jak również m.in. ich wynikiem było przedstawienie powodowi w toku niniejszego postępowania sądowego propozycji ugodowych w zakresie dalszego kontynuowania między stronami stosunku pracy, których powód ostatecznie jednak nie zaakceptował.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że pozwana prawidłowo dokonała wyboru powoda do zwolnienia z pracy z grupy 11 nauczycieli wychowania fizycznego, kierując się w tej mierze ustalonymi na radzie pedagogicznej w dniu 16 maja 2019 r. kryteriami doboru nauczycieli do zwolnienia z pracy, które były powodowi znane. Powód nie kwestionował zaś w toku postępowania sądowego, że z grupy tych nauczycieli legitymował się najniższym stopniem awansu zawodowego, gdyż pozostałe osoby posiadały stopień nauczyciela dyplomowanego, jak również

zdecydowanie, wyraźnie najkrótszym stażem pracy. Ponadto zastosowane także przez pozwaną kryterium w postaci sytuacji rodzinnej i materialnej nauczyciela wskazywało, że sytuacja powoda jawiła się jako dobra, stabilna, albowiem uzyskiwał on w tym czasie dodatkowe dochody jako trener w prowadzonym klubie sportowym, a jego żona wykonywała zawód adwokata, a na ich utrzymaniu pozostawało jedno dziecko. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że wybór powoda do zwolnienia z pracy nie miał charakteru dowolnego czy też dyskryminującego bądź noszącego znamiona szykany. Odnośnie do posiadanych przez powoda dodatkowych kwalifikacji zawodowych w zakresie nauczania przedmiotu informatyki, to również w tej kwestii Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanej, że miała ona uzasadnione i racjonalne podstawy do dalszego powierzenia nauki tego przedmiotu dwóm długoletnim nauczycielom, którzy dotychczas stale i od dłuższego czasu, z dobrym rezultatem nauczali informatyki wraz z techniką. Ponadto powód w myśl podstawowej reguły rozkładu ciężaru dowodowego, wyrażonej w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie udowodnił, aby decyzje pozwanej w tym przedmiocie były rażąco dowolne, a w szczególności nie znajdowały oparcia w ustalonych, obowiązujących u pozwanej kryteriach doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy. Odnośnie natomiast do sytuacji faktycznej i prawnej nauczycielki M.S., Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wprawdzie nauczycielka ta posiadała status nauczyciela kontraktowego i była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2020 r., jednak nie można było tracić z pola widzenia, że posiadając kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego była zasadniczo zatrudniona u pozwanej w roku szkolnym 2019/2020 w pełnoetatowym wymiarze czasu pracy, to jest 26 godzin tygodniowo, jako wychowawca w świetlicy szkolnej, a więc nie były to godziny dydaktyczne, natomiast jedynie w wymiarze 2 godzin miejskich (tzw. innowacje) prowadziła zajęcia pływackie, które decyzją organu prowadzącego w roku szkolnym 2020/2021 nie zostały już pozwanej przyznane. Nadto pozwana w trakcie rozpatrywania niniejszej sprawy, w związku ze zmieniającą się dynamicznie sytuacją kadrową, zaistniałą już po złożeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, proponowała powodowi dalsze zatrudnienie na różnych warunkach, to jest odpowiednio jako wychowawca w świetlicy szkolnej w wymiarze 26 godzin

tygodniowo, a następnie w warunkach pensum łączonego - 6 godzin wychowania fizycznego, 3 godziny informatyki i 13 godzin w świetlicy szkolnej, jednakże powód propozycji tych nie zaakceptował.

Uwzględniając powyższą argumentację, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenie odszkodowawcze powoda, oparte na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. i art. 91c ust. 1 K.N., było bezzasadne.

Oddalając apelację wniesioną przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności przytoczył regulację art. 378 § 1 k.p.c. oraz przypomniał poglądy orzecznictwa dotyczące wykładni tego przepisu. Sąd ten podkreślił równocześnie, że istota apelacji powoda sprowadzała się zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., co miało doprowadzić do naruszenia przepisów prawa materialnego uregulowanych w Karcie Nauczyciela.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym wybór danego nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy może być skutecznie zakwestionowany przez sąd pracy jedynie w przypadku oceny, że był dowolny lub dyskryminujący.

Sąd Okręgowy skontrolował zatem postępowanie przed Sądem pierwszej instancji, biorąc pod uwagę całość przeprowadzonego postępowania i podstawy materialne zaskarżonego rozstrzygnięcia oraz dochodząc do wniosku, że Sąd pierwszej instancji zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 k.p.c. ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a więc z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. To spowodowało zaś, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widział w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania. Dlatego uznał, że apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Powód N.W. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy z dnia 26 kwietnia 2011 r., zaskarżając ten wyrok w całości

i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 K.N., przez niewłaściwe ich zastosowanie polegające na przyjęciu, że:

a) możliwe było wypowiedzenie powodowi jako nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. stosunku pracy w sytuacji, gdy mógł on nadal być w pełni zatrudniony na stanowisku zwalnianym na skutek końca umowy na czas określony nauczyciela kontraktowego, podczas gdy zastosowanie tego przepisu jest możliwe jedynie, gdy nie ma możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć;

b) wypowiedzenie stosunku pracy powodowi jako nauczycielowi mianowanemu nie wymagało uprzedniego zastosowania przewidzianego w art. 22 ust. 2 K.N. trybu zaproponowania ograniczenia etatu, podczas gdy z uwagi na istnienie realnej możliwości takiego niepełnego zatrudnienia, przedstawienie jej powodowi i uzależnienie dokonania wypowiedzenia od jego stanowiska co do ograniczenia było niezbędne dla prawidłowości dokonania wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Świdnicy, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Sąd Najwyższy dostrzega jednak, że co prawda nie w ramach podstaw zaskarżenia, ale we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powołał się na nieważność postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c., z powodu sprzeczności składu Sądu orzekającego z przepisami prawa ze względu na udział w nim osoby powołanej na urząd sędziego w sądzie wyższej instancji na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw.

Jako że kwestia ta może rodzić najdalej idące skutki procesowe, Sąd Najwyższy uznaje za konieczne odniesienie do niej w pierwszej kolejności. W tym zakresie zauważa jednak, że zarzut nieważności nie został sformułowany przez skarżącego w podstawach zaskarżenia. Tymczasem w myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Zważywszy wszakże na to, że podnoszony przez skarżącego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zarzut nieważności postępowania dotyczył składu Sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy uznaje konieczność odniesienia się do niego, skoro zgodnie z powołanym już art. 398¹³ § 1 *in fine* k.p.c. w granicach zaskarżenia ma obowiązek wzięcia pod rozagę nieważności postępowania. Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że zgodnie z punktem 2 mającej moc zasady prawnej uchwały składu połączonych Izb: Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20 (OSNC 2020 nr 4, poz. 34) sprzeczność w rozumieniu art. 439 § 1 pkt 2 k.p.k. albo sprzeczność składu sądu z przepisami prawa w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. zachodzi także wtedy, gdy w składzie sądu bierze udział osoba powołana na urząd sędziego w sądzie powszechnym albo wojskowym na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw, jeżeli wadliwość procesu powołania prowadzi, w konkretnych okolicznościach, do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych

wolności. W uzasadnieniu uchwały w punkcie VII Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że w odniesieniu do sędziów sądów powszechnych (w odróżnieniu do osób powołanych do pełnienia urzędu na stanowiskach sędziów Sądu Najwyższego) mechanizm ustalania istnienia przesłanek z art. 379 pkt 4 k.p.c. (oraz odpowiednio z art. 439 § 1 pkt 2 k.p.k.) powinien polegać na ocenie wadliwości zarówno poszczególnych postępowań konkursowych, jak też okoliczności odnoszących się do samych sędziów biorących w nich udział oraz charakteru spraw, w których orzekają lub orzekały sądy z ich udziałem. Muszą być spełnione obiektywne warunki postrzegania sędziego jako bezstronnego i niezawisłego, czyli należy się odwołać do wzorca normatywnego modelowego obserwatora, który nie może być utożsamiony z subiektywną oceną dokonywaną przez strony postępowania lub opinię publiczną w konkretnej sprawie. Należy uwzględnić szereg kryteriów, w tym wyższy stopień wymagań w stosunku do sądów wyższych szczebli i ocenić, czy powołanie nastąpiło po raz pierwszy, czy jest wynikiem przejścia awansowego do sądu wyższego rzędu. Należy mieć też na uwadze możliwość wniosku stron o wyłączenie sędziego w toku postępowania i brak zastrzeżeń w tym czasie nie może pozostawać bez wpływu na następczą ocenę, czy doszło do naruszenia standardu bezstronności i niezawisłości sądu. Znaczenie mogą mieć również okoliczności dotyczące samego sędziego, w tym jego zaangażowanie w jednostkach podległych Ministrowi Sprawiedliwości lub innych organach wykonawczych lub Krajowej Radzie Sądownictwa, wypowiedzi dotyczące zachodzących zmian stwarzające poważne wątpliwości co do zależności między wskazaniem danej osoby jako kandydata na stanowisko sędziego a ujawnioną przychylnością wobec środowisk politycznych.

Skarżący takich jak wyżej opisane okoliczności jednak nie podnosi, ograniczając się do przytoczenia tezy uchwały składu połączonych Izb: Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20 oraz do stwierdzenia, że SSO K. B. została powołana do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego sądu okręgowego w dniu 10 marca 2021 r. Przyznaje też, że nie ma możliwości przeanalizowania przebiegu procedury konkursowej oraz nie formułuje ocen co do prawidłowości kryteriów, które doprowadziły do awansowania wymienionego sędziego. Jego zdaniem, sam udział w procedurze awansowej wskazuje jednak na możliwość akceptacji dla niekonstytucyjnych działań władzy

wykonawczej wobec sądów i akceptacji utraty przez Krajową Radę Sądownictwa przymiotu niezależności. Wątpliwości skarżącego budzi również to, że Sąd drugiej instancji poprzestał na przyjęciu za własne ustaleń i rozważań Sądu pierwszej instancji, natomiast nie przedstawił własnej argumentacji. Taki sposób sformułowania uzasadnienia, w ocenie skarżącego, narusza jego prawo do sądu wyrażające się w prawie do rzetelnego uzasadnienia rozstrzygnięcia. Tymczasem warunkiem uznania wadliwości składu orzekającego, o czym była już mowa, nie może być sam fakt powołania sędziego do pełnienia urzędu na podstawie wniosku złożonego przez Krajową Radę Sądownictwa w nowym, kwestionowanym konstytucyjnie składzie. Trzeba bowiem wykazać, że wadliwość ta w okolicznościach konkretnej sprawy prowadziła do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. W ocenie Sądu Najwyższego, podniesione przez skarżącego okoliczności takich warunków nie spełniają, zwłaszcza że nie towarzyszy im choćby próba wykazania, że postępowanie sędziego, którego udział w składzie orzekającym jest kwestionowany, w jakikolwiek sposób sugerowałoby naruszenie standardu niezawisłości i bezstronności w tej bądź w innych sprawach, w rozpoznaniu których brał on udział. Skarżący przyznaje też, że „nie ma możliwości przeanalizowania przebiegu procedury konkursowej oraz nie formułuje ocen co do prawidłowości kryteriów, które doprowadziły do awansowania wymienionego sędziego”. W tych okolicznościach Sąd Najwyższy uznaje, że nie istnieje możliwość przyjęcia, że w sprawie doszło do nieważności postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c., to jest z powodu sprzeczności składu sądu z przepisami prawa.

Nie są uzasadnione również kasacyjne zarzuty sformułowane w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia.

W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie przypomina, że zgodnie z powołanym przez skarżącego art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan

nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Z kolei w myśl art. 22 ust. 2 powołanej ustawy zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Oba cytowane wyżej przepisy były wielokrotnie przedmiotem wykładni w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 2/15 (LEX nr 2051469) Sąd Najwyższy wyraził zaś pogląd prawny, zgodnie z którym art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę przez mnożenie obowiązków dyrektora szkoły w fazie poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie z powodów w znacznym stopniu zobiektywizowanych, niezależnych również od pracodawcy. Przeciwno pogładowi o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego i (lub) ograniczenia zatrudnienia przemawiają również, choć najmniej ważne dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe i kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi

odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych. Za powyższym poglądem przemawia wyraźne brzmienie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w którym zastosowano określenie „może”, co oznacza, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego, jak i ograniczenie zatrudnienia są działaniami fakultatywnymi. Zasadność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N.) nie jest uzależniona od niemożności dalszego zatrudniania nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć. Należy dodać, że uzależnienie prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. od braku możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć, dotyczy jedynie nauczycieli już wcześniej zatrudnionych w takim niepełnym wymiarze. Wymaga też podkreślenia, że analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy przykładowo w wyrokach: z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 169/13 (LEX nr 1460976) oraz z dnia 30 września 2014 r., III PK 18/14 (OSNP 2016 nr 2, poz. 19). Jedynie w wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 276) Sąd Najwyższy przyjął (aczkolwiek bez pogłębionej argumentacji, co jest o tyle istotne, że stanowisko to jest w judykaturze odosobnione), że z art. 22 ust. 2 K.N. wynika dla dyrektora szkoły obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy zastrzegł jednak równocześnie, że obowiązek ten powstaje tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze. Nie jest więc tak, jak sugeruje skarżący, że wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. musi być (jako warunek *sine qua non*) poprzedzone

wykorzystaniem instytucji określonej w art. 22 ust. 2 tej ustawy, a nieskorzystanie z niej przed dokonaniem wypowiedzenia spowoduje wadliwość (niezgodność z prawem) tej czynności. Nawet gdyby bowiem podzielić stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12, że art. 22 ust. 2 K.N. nakłada na dyrektora szkoły określony w tym przepisie obowiązek proponowania nauczycielowi ograniczenia wymiaru zajęć, to towarzyszące temu stanowisku zastrzeżenie wskazuje wyraźnie, że wspomniany obowiązek musi wynikać z „dysponowania (przez dyrektora szkoły) pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim wymiarze”, przy czym informację o takiej możliwości dyrektor może uzyskać zarówno przed dokonaniem wypowiedzenia, jak i po jego dokonaniu, ale przed upływem okresu wypowiedzenia, który spowoduje definitywne rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy.

Jak wynika natomiast jednoznacznie z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie przez Sąd pierwszej instancji i w pełni zaaprobowanych przez Sąd drugiej instancji, które mają wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), dyrektor pozwanej przed dokonaniem w stosunku do skarżącego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy nie dysponował ilością godzin nauczania przedmiotów mieszczących się w zakresie kwalifikacji posiadanych przez skarżącego, która umożliwiałaby dalsze jego zatrudnienie w co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (ilość godzin wychowania fizycznego z powodu braku zgody organu prowadzącego na utworzenie klasy o profilu sportowym oraz nieprzyznania tzw. godzin miejskich uległa zmniejszeniu ze 190 do 138 godzin, a nauczanie informatyki było realizowane przez dwoje nauczycieli posiadających wieloletni staż pracy u pozwanej). Możliwość taka powstała dopiero w okresie wypowiedzenia, gdyż w sierpniu 2020 r. dwóch nauczycieli w-f złożyło wnioski o udzielenie urlopów dla poratowania zdrowia, a z końcem maja 2020 r. wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę złożył nauczyciel informatyki i techniki. Możliwość ta była jednak przedmiotem propozycji ugodowych złożonych skarżącemu, ale ich nie przyjął. Nie doszło zatem do spełnienia koniecznego warunku zastosowania art. 22 ust. 2 K.N., to jest wyrażenia przez nauczyciela zgody na ograniczenie mu obowiązkowego wymiaru zajęć.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w sprawie nie doszło do postulowanego przez skarżącego naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 K.N.

Odrębną kwestię stanowi z kolei założenie towarzyszące pierwszemu zarzutowi kasacyjnemu, zgodnie z którym naruszenie tych przepisów zaskarżonym wyrokiem miało wynikać z uznania, że możliwe było wypowiedzenie skarżącemu stosunku pracy w sytuacji, w której mógł on być nadal zatrudniony na stanowisku zwalnianym przez nauczyciela kontraktowego. W tym zakresie Sąd Najwyższy zauważa wszakże przede wszystkim, że kwestię tę regulują inne przepisy niż powołane w podstawach zaskarżenia. Skarżący nie dostrzega bowiem, że wymieniony przez niego nauczyciel kontraktowy, choć - jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych - miał kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego, to jednak był zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć (26 godzin) na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej. Tymczasem adekwatnym dla skarżącego pełnym wymiarem zajęć było 18 godzin tygodniowo (art. 42 ust. 3 K.N.).

Przepisy Karty Nauczyciela używają pojęcia „stanowisko” w różnych znaczeniach. W najszerszym tego słowa rozumieniu powołana ustawa posługuje się tym pojęciem dla oznaczenia stanowiska nauczyciela w ogólności (np. art. 9 ust. 1), w nieco węższym w odniesieniu do podstawy zatrudnienia (art. 11 i art. 14). Nie jest jednak prawidłowa interpretacja tego pojęcia zakładająca, że „stanowisko” to stanowisko nauczyciela o określonych kwalifikacjach (np. nauczyciel biologii) bądź odpowiedni dla niego stopień awansu zawodowego. Stanowisko pracy nauczyciela należy bowiem interpretować zgodnie z art. 42 Karty Nauczyciela. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. O tym, jakie stanowisko zajmuje nauczyciel, nie decyduje więc przedmiot, którego naucza, ani stopień awansu zawodowego, ale adekwatny do jego stanowiska tygodniowy wymiar zajęć (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 479, z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 849/00, OSNP-wkł. 2002 Nr 18, poz. 5, z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 195/06 (OSNP 2008

nr 5-6, poz. 62); z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09, LEX nr 558293; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 334/12, LEX nr 1353437; z dnia 23 maja 2013 r., III PK 57/12, LEX nr 1555635 i z dnia 20 lutego 2014 r., III PK 71/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 108).

Uwzględniając taką właśnie wykładnię pojęcia stanowiska nauczycielskiego i w pełni ją akceptując, Sąd Najwyższy zauważa, że do ewentualnego zatrudnienia skarżącego na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej mogłoby dojść jedynie na podstawie art. 18 ust. 1 K.N. (a nie wskutek zastosowania art. 22 ust. 2 tej ustawy), który stanowi, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Pomijając jednak, że wymieniony przepis nie został powołany w podstawach zaskarżenia, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kasacyjną kontrolę prawidłowości jego zastosowania w sprawie, trzeba wyraźnie podkreślić, że – jak również wynika z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych – pozwana złożyła skarżącemu aż dwie propozycje zmiany stanowiska przewidzianej w tym przepisie (objęcie stanowiska wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 26 godzin tygodniowo, a następnie w ramach pensum łączonego – 6 godzin wychowania fizycznego, 3 godziny informatyki i 13 godzin w świetlicy szkolnej), jednakże skarżący także z tych propozycji nie skorzystał.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

M.G.

[ms]