



Sygn. akt I PSKP 77/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. A.
przeciwko Ośrodkowi w J.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej
z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt VI Pa 1/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 8 listopada 2018 r. oddalił powództwo D. A. przeciwko O. w J. (dalej jako O. lub Ośrodek) o przywrócenie do

pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód ma wykształcenie wyższe pedagogiczne, ukończył studia podyplomowe z wychowania fizycznego, jest instruktorem rekreacji ruchowej o specjalności samoobrona. Ukończył też kurs dla pracowników pedagogicznych w zakładach poprawczych. W latach 2011 – 2016 pracował na stanowisku strażnika w Zakładzie Poprawczym i Schronisku dla Nieletnich w P.. Wykonywał również świadczenia wolontarystyczne na rzecz Ośrodka Wychowania i Resocjalizacji Młodzieży w B..

Powód został zatrudniony w pozwanym Ośrodku po raz pierwszy w dniu 1 maja 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wychowawcy. W dniu 14 września 2015 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 r. na stanowisku nauczyciel-wychowawca w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w dniu 19 grudnia 2016 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 marca 2017 r. na stanowisku nauczyciela-wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy (24/24 godziny tygodniowo). Od dnia 1 marca 2017 r. strony łączyła - na takich samych warunkach zatrudnienia - umowa o pracę na czas nieokreślony.

W czerwcu 2017 r. powód prowadził rozmowy z dyrektorem pozwanego Ośrodka o redukcji etatów i reorganizacji, zwracając uwagę, że mogą one destabilizować pracę Ośrodka. W trakcie tych rozmów zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Na początku roku szkolnego 2017/2018 zaproponowano powodowi zmniejszenie liczby godzin, na co nie wyraził on zgody. W Ośrodku od 2016 r. zmniejsza się liczba wychowanków, co powoduje spadek liczby ich grup. Ośrodek maksymalnie może przyjąć 72 wychowanków, podzielonych na sześć grup, ponieważ grupa może liczyć nie więcej niż 12 i nie mniej niż 8 osób. Do zmniejszonej liczby grup konieczne jest dostosowanie liczby zatrudnionych w Ośrodku wychowawców. Z uwagi na sukcesywny spadek liczby wychowanków na konferencji półrocznej z początkiem 2017 r. dyrektor Ośrodka podjął decyzję o konieczności zmniejszenia liczby grup, gdy po feriach nie przybędzie bądź nie powróci odpowiednia liczba wychowanków.

Po feriach zimowych liczba wychowanków pozwalała na prowadzenie w pozwanym Ośrodku 4 grup i dlatego rozważono konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia. Taki stan utrzymywał się co najmniej do końca lutego 2018 r.

Powód jest członkiem Związku (dalej jako Z.). Pismem z dnia 19 czerwca 2017 r. pozwany zawiadomił Zarząd Oddziału Z. w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wskazując jako przyczynę „przewidywane ograniczenie miejsc pracy w internacie placówki związane ze zmniejszeniem liczby oddziałów w internacie i/lub powrotem do realizacji obowiązków służbowych pracowników z dłuższym stażem pracy”. Zarząd Oddziału negatywnie zaopiniował zamiar wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pismem wręczonym w dniu 27 czerwca 2017 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, podając w uzasadnieniu tę samą przyczynę, co organizacji związkowej. Powód wniósł odwołanie do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej. W dniu 23 sierpnia 2017 r. strony zawarły ugodę, na mocy której pozwany cofnął oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, a powód wycofał powództwo. Decyzja pozwanego była wynikiem przejścia jednego z nauczycieli na emeryturę i przebywania innego nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia. W dniu 30 sierpnia 2017 r. powód uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego. We wrześniu 2017 r. wnioskował o dostosowanie jego godzin pracy do grafika zobowiązań w Klubie Sportowym, ale pracodawca nie wyraził na to zgody.

Na koniec listopada 2017 r. wręczono wypowiedzenia umów o pracę 5 lub 6 pracownikom, w tym ponownie powodowi. Przyczyną dokonanych wypowiedzeń było między innymi to, że zmieniała się dyrekcja Ośrodka i nie było wiadomo, kto obejmie stanowiska kierownicze. Dla osób, które dotychczas zajmowały te stanowiska pozwany starał się zapewnić pensum godzin. Przewidywano, że do pracy wrócą pracownicy zawieszani w związku z toczącymi się postępowaniami karnymi. Na stanowisko dyrektora i kierownika Ośrodka zostało powołanych dwóch pracowników, którym cofnięto dokonane w listopadzie 2017 r. wypowiedzenia umów o pracę. Decyzję o wypowiedzeniu pracownikom stosunku pracy podjęto przy uwzględnieniu następujących kryteriów doboru do zwolnienia: staż pracy, stopień awansu zawodowego i doświadczenie zawodowe. Powód miał najkrótszy staż i najniższy stopień awansu zawodowego, a także najmniejsze doświadczenie

zawodowe spośród pozostałych pracowników. Do pracy powoda były jedynie bieżące zastrzeżenia, miał on dużo usprawiedliwionych nieobecności w pracy oraz dopuszczał się uchybień w stosowaniu regulaminu O . W zakresie zauważonych uchybień w pracy powoda przełożeni przeprowadzali z nim rozmowy, które odnosiły skutek na krótki czas. Powód był współorganizatorem obchodów święta Konstytucji 3 Maja, czwórboju lekkoatletycznego, samodzielnie organizował pokazy karate dla wychowanków Ośrodka, za co otrzymywał pochwały. Dyrektor Ośrodka przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wiedział, że obowiązki w klubie sportowym pełni on nieodpłatnie, stąd był przekonany, że powód nie zostanie bez środków do życia. Przy wyborze osób do zwolnienia nie brano pod uwagę pobierania świadczeń emerytalnych, ponieważ kryterium to uznano za dyskryminujące, a ponadto nauczyciele przebywający na emeryturze byli dyspozycyjni. R. K., który posiada podobny staż i ten sam stopień awansu zawodowego co powód, był chronionym działaczem związkowym i nie można było wypowiedzieć mu umowy o pracę. W Ośrodku byli zatrudnieni nauczyciele uprawnieni do emerytury lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, dla dwóch wychowawców praca była dodatkowym zatrudnieniem. Osoby te są zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, co umożliwiało ułożenie grafików przy uwzględnieniu okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz zapewnieniu wychowawcy raz na dwa tygodnie wolnej niedzieli wraz z sobotą lub poniedziałkiem. Zamiana „tych niepełnych etatów” na jeden pełny etat spowodowałaby trudności przy ułożeniu grafików, zgodnie z przepisami o czasie pracy. W pozwanym Ośrodku zarówno przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, jak i później były godziny ponadwymiarowe, spowodowane absencją chorobową wychowawców. W marcu 2018 r. w Ośrodku przebywało 46 wychowanków, dlatego ponownie omawiano plany zmniejszenia liczby grup. Do dnia 28 lutego 2018 r. jedna z zatrudnionych osób przebywała na urlopie macierzyńskim, dwie były zawieszona z uwagi na toczące się postępowanie dyscyplinarne, dwie przebywały na urlopach dla poratowania zdrowia.

W dniu 20 listopada 2017 r. pozwany zawiadomił Zarząd Oddziału Z. w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi, E. S. (zatrudnionej od dnia 12 września 2016 r. w wymiarze pełnego etatu), I. B. (zatrudnionemu od dnia 12 września 2016 r. w

wymiarze 12/24 etatu), T. F. (zatrudnionemu od dnia 12 września 2016 r. w wymiarze 12/24 etatu) i K. N. (zatrudnionemu od dnia 12 września 2016 r. w wymiarze 11/24 etatu) umów o pracę, wskazując jako przyczynę ograniczenie miejsc pracy w internacie placówki związane ze zmniejszeniem liczby oddziałów w internacie i powrotem do realizacji obowiązków służbowych, w pełnym zakresie pensum nauczycieli wychowawców internatu z dłuższym stażem pracy. W piśmie do organizacji związkowej podano następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia: posiadanie alternatywnego źródła lub możliwości utrzymania, najkrótszy staż pracy, najniższy stopień awansu zawodowego. Zarząd Oddziału Z. nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, ponieważ nie posiadał on innego zatrudnienia, a ponadto przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe.

Wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwany w piśmie z dnia 28 listopada 2017 r., wskazał, że: „(...) przyczyną wypowiedzenia jest zmiana organizacji pracy w O. w J., wynikająca ze zbyt małej liczby wychowanków, powodująca zmniejszenie liczby oddziałów w placówce (grup wychowawczych internatu) oraz powrót od dnia 1 marca 2018 r. do realizacji obowiązków służbowych w pełnym zakresie pracowników korzystających dotychczas z obniżenia pensum oraz pracowników zawieszonych w realizacji obowiązków służbowych. Do realizacji obowiązków służbowych powróci w sumie 6 osób, co spowoduje brak godzin do wypracowania pensum etatowego dla części osób zatrudnionych aktualnie w internacie placówki. Osoby powracające do wykonywania obowiązków służbowych w pełnym wymiarze pensum mają dłuższy staż pracy, wyższe kwalifikacje, wyższy stopień awansu zawodowego oraz większe doświadczenie niż powód i te okoliczności stanowią kryteria, którymi kierował się pracodawca przy doborze pracowników do wypowiedzenia stosunku pracy za wypowiedzeniem”.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione, ponieważ dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodnie z obowiązującymi przepisami zarówno w zakresie formalnym, jak i co do prawidłowości wskazanej przyczyny. Według Sądu Rejonowego w pozwanym Ośrodku miała miejsce zmiana organizacji pracy wynikająca ze zbyt małej liczby wychowanków, powodująca zmniejszenie liczby ich grup. Tym samym u podstaw

decyzji o zakończeniu współpracy z powodem leżały okoliczności niezależne od pracodawcy, co jest kluczowe w sprawie. Pomijając kwestię doboru pracowników do zwolnienia, pozwany nie miał wpływu na zmniejszającą się liczbę kierowanych do Ośrodka wychowanków ani na inne okoliczności determinujące liczbę podopiecznych, co ostatecznie wpływa na liczbę etatów wychowawców w Ośrodku. W toku postępowania okazało się, że w 2018 r. do realizacji obowiązków służbowych powracało kilku pracowników korzystających z obniżenia obowiązującego ich pensum godzin oraz pracownicy zawieszeni w postępowaniach dyscyplinarnych, czy też z innych przyczyn nieobecni w pracy. Sąd Rejonowy uznał argumenty pozwanego, że celowym jest zatrudnienie osób posiadających uprawnienia do emerytury w niepełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na ich dyspozycyjność i potrzebę rozdysponowania wychowawcom godzin dyżurów, za zgodne z przepisami o czasie pracy. Zatrudnienie wyłącznie pracowników w pełnym wymiarze - w przypadku nieobecności kilku z nich - mogłoby paraliżować funkcjonowanie Ośrodka. Ponadto za słuszne, obiektywnie zasadne i sprawiedliwe Sąd Rejonowy uznał kryteria doboru pracowników do zwolnienia, wskazując, że rzeczywiście powód, w porównaniu do innych pracowników, miał krótszy staż pracy, niższy stopień awansu zawodowego (nauczyciel kontraktowy), mniejsze doświadczenie zawodowe (powód miał 29 lat). Co prawda dla powoda zatrudnienie było jedynym źródłem dochodu - co jest kryterium przemawiającym za rezygnacją z wypowiedzenia umowy o pracę - ale dyrektor Ośrodka nie wiedział, że w klubie sportowym powód jest wolontariuszem. Nie bez znaczenia była przy tym częsta absencja powoda w kontekście permanentnej aktywności Ośrodka.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego apelacją, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi: (-) błędne ustalenie stanu faktycznego przez danie wiary dowodom rzekomo wskazującym na negatywną ocenę jego pracy u pozwanego; (-) naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.), przez jego niewłaściwą interpretację, jak również przez uznanie, że pracodawca zastosował prawidłowe i obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 7 lutego 2019 r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej selekcji materiału dowodowego zebranego pod kątem istotności faktów. Przed odniesieniem się do zarzutów naruszenia prawa materialnego przywołał treść art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym dyrektor Szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, a w przypadku, 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. Zdaniem Sądu Okręgowego nie budzi ponadto wątpliwości, że kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia podlegają kontroli sądowej w celu ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Pozwany podał, że przy wyborze powoda do zwolnienia uwzględnił: (-) zmiany organizacyjne wynikające ze zbyt małej liczby wychowanków, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w placówce, (-) powrót od dnia 1 marca 2018 r. do realizacji obowiązków służbowych w pełnym zakresie pensum pracowników korzystających dotychczas z obniżenia pensum oraz pracowników aktualnie zawieszonych w realizacji obowiązków służbowych – w sumie 6 osób czego skutkiem będzie brak godzin do wypracowania pensum etatowego dla części osób zatrudnionych aktualnie w internacie placówki, (-) staż pracy, (-) kwalifikacje, (-) stopień awansu zawodowego, (-) doświadczenie.

W ocenie Sądu Okręgowego niezakwestionowaną okolicznością jest, że w pozwanym Ośrodku nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby grup wychowanków i liczby nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec tego istota sporu sprowadzała się do oceny kryteriów wyboru powoda jako nauczyciela do zwolnienia, czy zastosowane kryteria nie były dowolne, nie naruszały zasady równego traktowania, czy też nie były

przejawem dyskryminacji. W tej kwestii Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, że kryteria doboru były równoważnościowe i obiektywnie sprawdzalne oraz uzasadniające ocenę, iż zasadnym było w związku ze zmianami organizacyjnymi rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a przedstawione w apelacji twierdzenia stanowią wyłącznie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym sprawy w granicach określonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., której to granicy Sąd pierwszej instancji nie przekroczył.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach procesu, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 229 k.p.c., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż okoliczność, że u pozwanego wystąpiły zmiany organizacyjne jest bezsporna w sytuacji kiedy nie jest, a także przez przyjęcie za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, chociaż zarzut apelacji obejmował sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne nie zostały rozpoznane.

W uzasadnieniu zarzutów skargi skarżący uwypuklił, że Sąd Okręgowy przyjął, iż „niezakwestionowaną okolicznością w sprawie jest to, że u pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne” w sytuacji, gdy w apelacji zawarty został zarzut zmierzający do wykazania, iż w ogóle nie doszło do zmian organizacyjnych uzasadniających rozwiązanie umowy, bądź zmiany te były czysto fikcyjne. W odniesieniu do samych zarzutów apelacji dotyczących zmian organizacyjnych skarżący sporządził dwie i pół strony uzasadnienia, a Sąd Okręgowy do tych zarzutów w ogóle się nie odniósł, mimo iż zwracał uwagę na odtworzenie grupy wychowanków po jego zwolnieniu. Podobnie rzecz się ma z powołaniem przez skarżącego w apelacji szeregu okoliczności związanych z doborem kryteriów do zwolnienia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku, chociaż nie wszystkie z podnoszonych zarzutów okazały się trafne. Skarżący zarzuca w skardze kasacyjnej wyłącznie naruszenia prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, przy czym w ramach tej podstawy wskazuje na obrazę art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i 229 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecnictwie utrwalony jest pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie poddaje się kontroli kasacyjnej, ponieważ stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Artykuł 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 § 1 k.p.c., który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366, dnia z 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13, LEX nr 1494015). Wobec powyższego Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić uzasadnionej podstawy skargi kasacyjnej ani samodzielnie ani w powiązaniu z innymi przepisami (por. wyroki z dnia 17 marca 2010 r., III SK 32/09, LEX nr 622207; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 372/09, LEX nr 577688; z dnia 5 września 2008 r., I CSK 117/08, LEX nr 577169). Podobnie rzecz się ma z art. 229 k.p.c., bowiem przewidziane w art. 398³ § 3 k.p.c. wyłączenie zarzutów niemogących stanowić podstawy kasacyjnej dotyczy obok art. 233 § 1 k.p.c., także przepisów regulujących tak zwane bezdowodowe ustalanie faktów, czyli art. 229 i 230 k.p.c., co czyni zarzuty skargi oparte na ich naruszeniu chybionymi (zob. np.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2016 r., II CSK 733/15, LEX nr 2087734).

Trafnie wskazuje natomiast skarżący na uchybienie przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c., który nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu odwoławczego, a także złożone wnioski dowodowe, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia. Jest to istotne, zwłaszcza wówczas, gdy w apelacji kwestionuje się ocenę dowodów i ustaleń poczynionych w pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 300/12, LEX nr 1341270; z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700). Ponadto sąd drugiej instancji w ramach ustalonego stanu faktycznego stosuje z urzędu właściwe prawo materialne. Dlatego rozpoznając apelację powinien odnieść się do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., V CSK 504/15, LEX nr 2054102 i powołane tam orzeczenia czy z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14, LEX nr 1663405). Zauważyć także trzeba, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego (i ocenionego) nie tylko w postępowaniu w pierwszej instancji, ale również w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.). Z tej przyczyny podłożem wyroku sądu drugiej instancji są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy całym dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne. Sąd odwoławczy - rozpoznając sprawę „w granicach apelacji” - w szczególności dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (zob. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55;

Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37 oraz wyroki: z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93; z dnia 2 lipca 2008 r., II PK 7/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 283 i z dnia 13 maja 2010 r., II PK 346/09, LEX nr 603423). Reasumując powyższe, wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji oznacza w szczególności nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków, w tym wniosków dowodowych, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488 i z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 259/11, LEX nr 1243021).

Skarżący uzasadniając zarzut obrazy art. 378 § 1 k.p.c. podniósł, że Sąd Okręgowy nie mógł uznać za bezsporną okoliczność, iż w pozwanym Ośrodku wystąpiły zmiany organizacyjne, skoro w apelacji wykazywano, że jest to okoliczność sporna. W sporządzonej osobiście apelacji skarżący zarzucił błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy przez danie wiary dowodom rzekomo wskazującym na negatywną ocenę jego pracy w pozwanym Ośrodku, naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwą interpretację, jak również przez uznanie, że pracodawca zastosował prawidłowe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia (k. 222 a.s.). Już na samym początku uzasadnienia zarzutów apelacji skarżący zawarł stwierdzenie, że „w pierwszej kolejności wskazać należy, że moim zdaniem u pozwanego w ogóle nie doszło do zmian organizacyjnych, które uzasadniałyby rozwiązanie ze mną stosunku pracy, a jeśli – to zmiany te były czysto fikcyjne, przeprowadzone wyłącznie po to, aby doprowadzić do rozwiązania za mną stosunku pracy. W pozwanym Ośrodku nie miały dotąd miejsca zmiany organizacyjne – nie uległa zmianie liczba oddziałów, jak również do pracy nie powrócili pracownicy, a wręcz przeciwnie, Ośrodek funkcjonował tak jak przed wypowiedzeniem” (k. 223 a.s.). Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyjął natomiast, że „niezakwestionowaną okolicznością w sprawie jest to, iż u pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości grup wychowanków i fakt zmniejszenia liczby nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.” Wobec tego Sąd Okręgowy nie tylko nie rozpoznał tego zarzutu apelacji, ale wręcz

błędnie przyjął, że „okoliczność zmian organizacyjnych u pozwanego jest okolicznością niesporną w sprawie”. Uznając powyższą okoliczność za niezakwestionowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w dalszej kolejności stwierdził, że istotą sporu powstałego między skarżącym a pozwanym była jedynie „ocena kryteriów wyboru powoda jako nauczyciela do zwolnienia, czy zastosowane kryteria nie są dowolne, nie naruszają zasady równego traktowania, czy też nie są przejawem dyskryminacji”, które jednym zdaniem uznał za „równowartościowe i obiektywnie sprawdzalne”. W żaden sposób nie odniósł się więc do zarzutów apelacji, że przyjęte przez pozwanego kryteria nie uzasadniają rozwiązania stosunku pracy.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że koniecznym warunkiem uzasadniającym rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela są rzeczywiste zmiany organizacyjne polegające na częściowej likwidacji szkoły albo faktycznym zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole bądź zmianie planu nauczania, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III PK 138/14, LEX nr 1746872 oraz z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 68 z glosą J. Wratnego OSP 2016 nr 3, poz. 22). W wyroku z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12 (LEX nr 1308073), Sąd Najwyższy podkreślił, że z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, iż podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć stanowią: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, bądź 3) zmiany planu nauczania pod warunkiem, że uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmniejszenie liczby oddziałów) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia

7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 421), a obowiązek ich wykazania spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., III PK 134/16, LEX nr 2378279).

W wyroku z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16 (LEX nr 214121), Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie odwołania się pracownika od rozwiązania stosunku pracy spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza jednak dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy - co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna zatem tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465).

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia 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 zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego 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 (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego 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 191/00, 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; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Stąd kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Ponadto utrwalony jest pogląd,

że dokonując wyboru pracowników do zwolnienia pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne, a nie ograniczyć się wyłącznie do kryterium polegającego na zastosowaniu „szczególnej ochrony związkowej”. Nieakceptowalne jest bowiem odebranie godzin dydaktycznych osobom, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, aby następnie przydzielić je osobie zagrożonej zwolnieniem, która korzysta ze szczególnej ochrony związkowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy odwołał się do art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia, jednak rozważania w tym zakresie, o czym już wspomniano powyżej, ograniczył do stwierdzenia, iż „podziela stanowisko pozwanego, że kryteria doboru były równoważące i obiektywnie sprawdzalne oraz uzasadniające ocenę, że zasadnym było, w związku ze zmianami organizacyjnymi u pozwanego rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem mając na uwadze wskazane wyżej kryteria”, mimo iż skarżący zarzucił w apelacji szereg okoliczności związanych z nieprawidłowym doбором kryteriów do zwolnienia (k. 225 a.s.).

W związku z powyższym rację ma skarżący, że ewidentnie doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c., co skutkuje uwzględnieniem wniosku skargi kasacyjnej o uchylenie zaskarżonego wyroku, ponieważ stwierdzone uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy oraz w istotny sposób mogło kształtować treść zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971 czy z dnia 17 czerwca 2016 r., IV CSK 669/15, LEX nr 2147286).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[as]