

**Wyrok z dnia 7 września 1994 r.**  
**I PRN 56/94**

**W ramach konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Janusz Łętowski, (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1994 r. sprawy z powództwa Barbary P. przeciwko [...] Liceum Ogólnokształcącemu [...] w Ł. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 11 kwietnia 1994 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Łodzi z dnia 27 grudnia 1993 r., [...] i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Łodzi do ponownego rozpoznania.

**U z a s a d n i e**

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" (Komisja Krajowa) wniósł w dniu 27 czerwca 1994 r. rewizję nadzwyczajną od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [...] w Łodzi z dnia 11 kwietnia 1994 r., [...] zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego w Łodzi [...] z dnia 27 grudnia 1993 r., [...] zarzucając temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego. Wniósł równocześnie o zmianę powyższego wyroku i oddalenie rewizji od wyroku Sądu Rejonowego w Łodzi z dnia 27 grudnia 1993 r., [...].

Stan faktyczny sprawy przedstawiał się następująco:

Powódka Barbara P. w pozwie skierowanym przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu [...] w Ł. domagała się przywrócenia jej do pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi [...] wyrokiem z dnia 27 grudnia 1993 r. przywrócił powódkę na stanowisko pracy zajmowane przez nią przed dniem 31 sierpnia 1993 r.

Sąd Rejonowy w oparciu o obszerny materiał dowodowy ustalił, iż uzasadniona była decyzja dyrektora szkoły o konieczności zwolnienia jednego nauczyciela fizyki w trybie określonym w art. 20 ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela.

Jednocześnie Sąd Rejonowy decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy ocenił pod kątem jej zasadności i zgodności z prawem. W konsekwencji Sąd ustalił, iż ww decyzja została podjęta w oparciu o przyczyny nie związane ze stosunkiem pracy, nie mogące uzasadnić rozwiązania z powódką stosunku pracy, i na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 98 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przywrócił powódkę do pracy.

Sąd Wojewódzki w Łodzi nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego i wyrokiem z dnia 11 kwietnia 1994 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu wyroku stwierdził, iż brak jest podstaw do ingerencji sądu w kompetencje dyrektora szkoły w zakresie wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy, a w konsekwencji uznał, iż decyzja dyrektora była

uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Zdaniem NSZZ "Solidarność" - stanowisko Sądu Wojewódzkiego jest nie do przyjęcia. Zgodnie z poglądem rewidującego, dyrektor szkoły ma prawo wyboru konkretnej osoby do zwolnienia z pracy spośród potencjalnych kandydatów do rozwiązania stosunku pracy. Jednakże sposób i kryteria tego wyboru podlegają kontroli sądu. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kodeksu pracy powinna być dokonana z uwzględnieniem przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Rewidujący stał na stanowisku, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zdecydowały następujące okoliczności:

- 1) brak umiejętności obsługi komputera;
- 2) skargi uczniów i rodziców na pracę powódki;
- 3) ustabilizowana sytuacja życiowa powódki na tle dwóch pozostałych

nauczycieli fizyki;

Sąd Rejonowy doszedł jednak do przekonania, iż stawiane powódce zarzuty dotyczące jej kwalifikacji (pkt 1) oraz sposobu wykonywania pracy (pkt 2), pozostające w związku z treścią stosunku pracy, nie znajdują podstawy. W tej sytuacji słuszne jest - zdaniem wnoszącego rewizję - stanowisko Sądu Rejonowego, iż o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy zdecydowały okoliczności poza zawodowe, a mianowicie jej ustabilizowana sytuacja życiowa na tle sytuacji M. W. i J. U. Okoliczności te jednak - zdaniem rewidującego - nie mogą uzasadniać rozwiązania z powódką stosunku pracy. Również wybór pracownika do zwolnienia nie może być dokonywany w warunkach pełnej dowolności. W tej kwestii warto zwrócić uwagę, że od lat takie stanowisko prezentował Sąd Najwyższy. Tytułem przykładu można powołać tezę IX z uzasadnieniem wytycznych zawartych w uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164). Stwierdza się tam m.in., że "okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą jednak powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego", a ponadto, że "wypowiedzenie umowy określonego pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłankach przemawiających za ochroną tego pracownika. Przy występowaniu różnych przesłanek ochronnych preferowany powinien być dotychczasowy stosunek do wykonywanej pracy".

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 3 sierpnia 1983 r., I PRN 102/83 (nie publikowanym), a stanowisko to rewidujący uważa za w pełni aktualne.

Powódka została zwolniona, pomimo że posiada 25-letni staż pracy, wykonywała nienagannie swe obowiązki wychowawczo - dydaktyczne i wielokrotnie była nagradzana za jakość pracy. Sąd Rejonowy, wydając wyrok przywracający powódkę do pracy, uwzględnił okoliczności związane ze stosunkiem pracy takie, jak dotychczasowy stosunek powódki do pracy, jej staż pracy oraz kwalifikacje zawodowe.

Zdaniem wnoszącego rewizję - niezależnie od powyższych okoliczności wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest sprzeczne także z zasadami współżycia społecznego, skoro wypełniała ona nienagannie swoje obowiązki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona, a argumenty w niej zawarte są przekonujące. Zgodnie z zasadami polskiego prawa procesowego (potwierdzonymi w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego) zadaniem sądu I instancji jest wszechstronne rozważenie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i wydanie na jego podstawie merytorycznie i prawnie uzasadnionego rozstrzygnięcia; natomiast w toku postępowania rewizyjnego sąd II instancji dokonuje kontroli oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd I instancji, m.in. właśnie z uwagi na wymogi wszechstronności w rozważeniu zebranego materiału oraz pod kątem zgodności tej oceny m.in. z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Wojewódzki, w świetle art. 45 § 1 k.p. dyrektor szkoły może - w sytuacji konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym z kilku pracowników - dokonać wyboru konkretnej osoby, z którą stosunek taki będzie musiał ulec rozwiązaniu. Słuszny jest jednak pogląd wyrażony w rewizji nadzwyczajnej, iż nietrafne byłoby stanowisko, iż wybór taki dokonywany jest w warunkach dowolności, iż nie wymaga uzasadnienia w świetle istniejącej w zakładzie pracy sytuacji faktycznej, a także - co w tej sprawie jest szczególnie istotne - iż wybór taki miałby być wolny od kontroli niezawisłego sądu. Inne jest bowiem utrwalone w tej materii orzecznictwo Sądu Najwyższego (na które powołuje się rewizja nadzwyczajna), które powinno być uwzględnione przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy. W wyroku z dnia 16 lutego 1994 r. w sprawie III ARN 2/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 2) Sąd Najwyższy stwierdził również, iż w pojęciu "wymiar sprawiedliwości" w rozumieniu przepisów konstytucyjnych (...) chodzi przede wszystkim o to, by dla wszystkich było wyraźnie i niewątpliwie widoczne, iż w wyniku postępowania przed sądem zapadło najśluszniesze i najbardziej odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Jednym ze środków służących osiągnięciu tego celu jest wyczerpujące i wszechstronne (zarówno z merytorycznego, jak i z prawnego punktu widzenia) uzasadnienie orzeczenia, a już szczególnie wówczas, gdy w sprawie występują rozbieżne interesy stron (...) Istotna rola uzasadnienia leży również w tym, by przekonać stronę, że jej stanowisko w sprawie zostało poważnie wzięte pod uwagę, a jeżeli zapadło inne rozstrzygnięcie to przyczyną po temu są istotne powody".

W odniesieniu do niniejszej sprawy tego rodzaju zasady nie zostały w sposób niewątpliwy dochowane. Przede wszystkim nie została wyjaśniona kwestia, czy inna nauczycielka fizyki Małgorzata W. ma kwalifikacje do nauczania informatyki. Gdyby bowiem tak było, to argument, że przy wyborze osoby do zwolnienia konieczne było pozostawienie w szkole Macieja C. - jako jedynego informatyka, byłby błędny. Jeżeli natomiast Małgorzata W. mogłaby zapewnić nauczanie informatyki, to trzeba by rozważyć, czy decyzja o zwolnieniu powódki - wieloletniego i należycie pracującego nauczyciela (zob. opinia - k. 120) była trafna. Z akt sprawy wynika, że Maciej C. wrócił do szkoły w roku szkolnym 1992/93. W świetle tego faktu niezbędne było wyjaśnienie i ustalenie, jak zorganizowane było nauczanie informatyki do tego czasu (informatyka jako przedmiot wprowadzona była wcześniej) i czy realizowany był program przewidziany dla tego przedmiotu. Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z dnia 2 grudnia 1993 r. zwrócił uwagę na istotną dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, mianowicie tę, że w istocie rzeczy problem zwolnienia powódki wynika z tego, że Maciej C. "zajął etat Z. W., a ta z kolei zajęła etat powódki" (k. 64-65). W tym jednak aspekcie Sąd Wojewódzki nie badał i nie analizował sprawy, a przede wszystkim nie oceniał dokonanego zwolnienia powódki. Gdyby bowiem tak rzeczywiście było, jak utrzymuje powódka, to oficjalnie podane przyczyny jej zwolnienia mogłyby okazać się fikcyjne. Takie zaś okoliczności nie mogą uzasadniać roz-

wiązania żadnego stosunku pracy, a tym bardziej stosunku pracy nauczyciela mianowanego, co do którego ustawodawca założył jego stabilizację.

Z tych względów, a w szczególności z uwagi na nienależyte wyjaśnienie okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 3 § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uwzględnił rewizję nadzwyczajną i orzekł jak w sentencji wyroku (art. 422 § 2 k.p.c.).

=====