

**Wyrok z dnia 9 kwietnia 1997 r.
I PKN 72/97**

Zatrudnianie nauczycieli w niewielkiej ilości godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela. Wybór pracownika (nauczyciela) do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy pod względem przestrzegania zasady niedyskryminacji.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Maria Mañkowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Witolda O. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 21 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Witold O. domagał się przywrócenia do pracy w Szkole Podstawowej [...] w R. Pozwana Szkoła wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie wyrokiem z 25 września 1996 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powód był nauczycielem mianowanym od 18 maja 1992 r., a w zawodzie nauczyciela pracuje ogółem 18 lat. W pozwanej Szkole był zatrudniony od 1 września 1990 r. W roku szkolnym 1996/97 w tej szkole zmniejszyła się liczba oddziałów, w związku ze zmniejszeniem liczby uczniów. Liczba godzin lekcyjnych przedmiotu technika zmniejszyła się o 60. Spowodowało to konieczność rozwiązania stosunku pracy z trzema nauczycielami tego przedmiotu, między innymi z powodem. W ocenie Sądu Pracy zostały spełnione przesłanki z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) do rozwiązania stosunku pracy. Sąd zbadał też zasadność wyboru powoda, jako pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy, porównując jego sytuację z sytuacją nauczycieli, których zatrudnienie jest kontynuowane. Zdaniem Sądu wybór powoda uzasadniony był tym, że nie wywiązywał się on należycie ze swoich zadań (zaniedbywał prowadzenie dokumentacji klasowej, spóźniał się na lekcje), a ponadto przez prawie 2 lata nie wykonywał zawodu korzystając z urlopu dla poratowania zdrowia i ze zwolnienia lekarskiego, a decyzją z 4 kwietnia 1996 r. zaliczono go do III grupy inwalidów w związku z chorobą zawodową - niedowładem strun głosowych. W konsekwencji tych ustaleń Sąd Pracy uznał decyzję o zwolnieniu powoda za uzasadnioną.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z 21 listopada 1996 r. oddalił apelację powoda od omówionego wyroku. Sąd II instancji podzielił ustalenia i oceny dokonane przez Sąd Rejonowy.

Powód wniósł kasację od tego wyroku. Podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 28 i 45 KP oraz art. 20 Karty Nauczyciela), a także zarzut naruszenia

przepisów postępowania mającego istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia (art. 239 § 1 KPC i art. 316 § 1 KPC). Według wnoszącego kasację naruszenie art. 20 Karty Nauczyciela nastąpiło przez: 1) "przyjęcie, że podstawą zwolnienia powoda były przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, gdy tymczasem, jak wynika z zatwierdzonego planu organizacyjnego i planu realizacyjnego pozwanej szkoły powstał wymiar godzin nadliczbowych, który w planie realizacyjnym utworzony został jeszcze w większym wymiarze", 2) "przyjęcie, że przy ocenie doboru kandydatów do zwolnienia, pracodawca właściwie uwzględnił okoliczności takie jak staż pracy, kwalifikacje oraz stosunek do pracy i warunki osobowe i rodzinne pracowników przy całkowitym pominięciu faktu, że wcześniej zostały ogłoszone przed Radą Pedagogiczną przez pozwaną kryteria mające obowiązywać przy redukcji pracowników w postaci przygotowania zawodowego i stażu pracy", 3) "ustalenie, że pracodawca posiada samodzielne prawo do określania kryteriów mających obowiązywać przy zwalnianiu pracowników przy braku równoczesnego rozważenia faktu, iż to uprawnienie pracodawcy nie ma charakteru nieograniczonego, a w szczególności faktu, że jest on związany obowiązującymi przepisami prawa, w tym m.in. przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli nie mających wykształcenia wyższego". Natomiast naruszenie art. 38 § 1 KP nastąpiło przez brak konsultacji decyzji dyrektora o zwolnieniu powoda z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych ze związkami zawodowymi oraz brak ustalenia przez dyrektora jednolitych kryteriów zwolnień pracowników przed podjęciem formalnej decyzji w tym zakresie. Zdaniem wnoszącego kasację naruszenie art. 45 KP polega na przyjęciu, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych bez znaczenia jest plan realizacyjny, struktura organizacyjna, natomiast znaczenie mają jedynie inne okoliczności, takie jak np. dotychczasowy przebieg pracy, co do którego wcześniej pracodawca w stosunku do powoda nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń.

Naruszenia art. 233 § 1 KPC autor kasacji upatruje w daniu "wiary w całości zeznaniom świadków takich jak mgr inż. Izabela P. i Rozalia S. pomimo braku poparcia ich treści jakimikolwiek innymi środkami dowodowymi w sytuacji zgłaszania przez powoda i nieprzeprowadzenia przez Sąd przy pomocy biegłego gruntownego badania planu realizacyjnego obowiązującego w pozwanej szkole", a naruszenia art. 316 § 1 KPC w "całkowitym pominięciu przy wydawaniu rozstrzygnięcia w sprawie treści zatwierdzonego planu organizacyjnego szkoły i planu realizacyjnego zawierających różnice odnośnie liczby godzin przydzielonych jako nadliczbowe innym nauczycielom, a ponadto zatrudnienie dodatkowego nauczyciela z przedmiotu". W konsekwencji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Zarzuty naruszenia art. 38 i 45 KP są nietrafne. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela wyrażony

już wielokrotnie w orzecznictwie pogląd co do tego, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 Karty Nauczyciela następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia (por. np. uchwała z dnia 2 marca 1993 r., I PZP 6/93, OSNCP 1993 z. 11 poz. 193 i uchwała z dnia 25 czerwca 1993 r. I PZP 25/93, PiZS 1994 nr 1 s. 59), a zatem nie mogą mieć w tym wypadku nawet odpowiedniego zastosowania przepisy Kodeksu pracy, dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę poprzez odesłanie z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Niezasadne są też zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 233 § 1 KPC nie został naruszony przez Sąd II instancji. Naruszenie mogłoby nastąpić jedynie pośrednio, skoro Sąd ten nie przeprowadzał dowodów, a jedynie dokonał oceny zachowania przepisów postępowania przez Sąd Pracy. Nie może być uznana za naruszająca ten przepis akceptacja przez Sąd II instancji oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji, a w szczególności zeznań świadków Izabeli P. i Rozalii S. na okoliczność jakości pracy pracowników i ich rzetelności, a także niecelowości tworzenia etatu dla powoda przez odjęcie innym nauczycielom po 1 godzinie nauczania.

Dla dokonania ustaleń okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie było konieczne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego dla badania planu realizacyjnego obowiązującego w pozwanej Szkole. Sąd Wojewódzki wydając zaskarżony wyrok nie naruszył art. 316 § 1 KPC, który stanowi, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Nie stanowi naruszenia tego przepisu zarzucane w kasacji pominięcie przez Sąd różnic w planie organizacyjnym i realizacyjnym dotyczących liczby godzin przydzielonych innym nauczycielom i zatrudnienia innego nauczyciela. Tak sformułowany zarzut nie odnosi się do treści art. 316 § 1 KPC, a w szczególności nie wynika z niego, by zarzut ten dotyczył wzięcia pod uwagę stanu rzeczy z innej chwili niż chwila zamknięcia rozprawy.

Nie został też naruszony przepis art. 20 Karty Nauczyciela (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela, Dz. U. Nr 87, poz. 369). W przepisie tym określone zostały przesłanki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Przesłanki te zostały spełnione, skoro nie jest kwestionowane, że nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów i miały miejsce zmiany organizacyjne polegające na zlikwidowaniu (decyzją Urzędu Miejskiego) podziału uczniów na grupy na lekcjach przedmiotu "technika", nauczanego przez powoda, a w konsekwencji zmniejszenie o 60 godzin nauczania tego przedmiotu. W przepisie tym nie określono wymagania, by w szkole nie stosowano - po zmianach - godzin ponadwymiarowych. Określono przesłankę niemożności dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze godzin. Dla oceny spełnienia tej przesłanki praca innych nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych może mieć znaczenie, jednakże sam ten fakt nie stanowi o możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze godzin, ani o niespełnieniu przesłanki zaistnienia zmian organizacyjnych, o których mowa w art. 20.

Dobór pracowników do zwolnienia podlega ocenie Sądu w zakresie stosowanych przez pracodawcę kryteriów, jednakże ocena ta ma na celu przede wszystkim sprawdzenie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz może umożliwić ewentual-

ne kwestionowanie arbitralnych i niesprawiedliwych decyzji pracodawcy. Stąd też w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku mowa jest o sprawdzeniu, czy pomiędzy pracownikami, którzy mogliby zostać zwolnieni nie zachodzą "dysproporcje", co należy rozumieć jako dokonanie przez sąd oceny doboru pracowników do zwolnienia w wyżej określonych granicach. Nie oznacza to, by Sąd przyznał pracodawcy niczym nie ograniczone prawo do określenia w sposób dowolny kryteriów stosowanych przy wyborze pracowników do zwolnienia.

Z tych względów kasacja, jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu (art. 393¹² KPC).

N o t k a

Podobny pogląd został wyrażony w **wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94 (OSNAPiUS 1995 nr 1 poz. 5)**, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona.

=====