

Wyrok z dnia 8 grudnia 2005 r.

I PK 94/05

Do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia (art. 22 ust. 1 tej ustawy).

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Jana Andrzeja M. przeciwko Zespołowi Szkół Elektronicznych w Z.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 14 stycznia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z dnia 14 stycznia 2005 r. [...] oddalił apelację Jana M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zduńskiej Woli z dnia 7 października 2004 r. [...] oddalającego jego powództwo o przywrócenie do pracy w Zespole Szkół Elektronicznych w Z.W. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Jan M. był zatrudniony w Zespole Szkół Elektronicznych w Z.W. na stanowisku nauczyciela matematyki. W 1970 r. ukończył studia matematyczne, a w latach 1987 - 88 odbył podyplomowe studium informatyki oraz zaliczył sprawdzian organizowany przez kuratorium dla nauczycieli języka niemieckiego. Powód nie prowadził zajęć z informatyki. Nie uczył również języka niemieckiego. W roku szkolnym 2001/2002 strona pozwana zatrudniała czterech nauczycieli mate-

matyki, w tym powoda, a łączna liczba godzin matematyki wynosiła 71,5. Janowi M. przydzielono 18,5, dwóm nauczycielom po 18 godzin i jednemu 17 godzin zajęć w tygodniu. Wszystkim nauczycielom matematyki, oprócz powoda, wliczono do etatu godziny wychowawcze i godziny nauczania przygotowania do życia w rodzinie. W roku szkolnym 2002/2003 było łącznie 67 godzin matematyki. Trzej nauczyciele tego przedmiotu mieli po 22,5, 22,5 i 22 godziny średnio w tygodniu, co w całym roku szkolnym stanowiło odpowiednio 21, 20,5 oraz 20,5 godzin tygodniowo. Godzin ponadwymiarowych było w tym roku średnio łącznie 8,5. Do dyspozycji dyrektora przyznano fakultatywnie 9 godzin. W roku szkolnym 2001/2002 powodowi zabrakło do pełnego etatu 21 godzin, a pozostałym nauczycielom 14 i 30 godzin. Natomiast w roku szkolnym 2002/2003 wypłacono nauczycielom matematyki wynagrodzenie za 353 godziny ponadwymiarowe, uwzględniając w tym godziny wychowawcze dla dwóch nauczycieli. W grudniu 2003 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z jednym nauczycielem matematyki. W roku szkolnym 2004/2005 liczba godzin matematyki zmniejszyła się do 50,5. Obecnie zatrudnionych jest dwóch nauczycieli matematyki, mających w tygodniu po 24 i 24,5 godziny. W roku szkolnym 2002/2003 żadna ze szkół w powiecie z. nie zatrudniła nauczyciela matematyki. Pismem z 23 kwietnia 2002 r. dyrektor pozwanej Szkoły rozwiązał z powodem stosunek pracy, wskazując jako przyczynę brak możliwości dalszego zatrudniania go jako nauczyciela matematyki. Dyrektor Zespołu Szkół Elektronicznych nie zwrócił się do innych szkół w powiecie z. o informację, czy szkoły te miały możliwość zatrudnienia powoda w uzupełniających godzinach do pełnego etatu i nie zaproponował Janowi M. ograniczenia zatrudnienia i wynagrodzenia do ½ etatu.

W ocenie Sądu, w sprawie znajduje zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.), powoływanej dalej jako „Karta Nauczyciela”. Zgodnie z tym przepisem, dyrektor szkoły w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, może rozwiązać z tym nauczycielem stosunek pracy. Jednak rozwiązanie to jest dopuszczalne, gdy nauczyciel odmówi zgody na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż ½ obowiązującego wymiaru zajęć i jeżeli nie istniała możliwość uzupełnienia tygodniowej normy zajęć w innej szkole podległej temu samemu organowi prowadzącemu. Zdaniem Sądu, niezaproponowanie powodowi pracy na co najmniej ½ etatu oraz nieustalenie możliwości uzupełnienia jego etatu w innych szkołach stanowiło formalne uchybienie dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. Oko-

liczności sprawy wskazują, że nie było realnej możliwości uzupełnienia etatu Jana M. Dlatego nie ma znaczenia fakt, że strona pozwana nie złożyła powodowi propozycji pracy w ograniczonym zakresie czy też nie zasięgnęła informacji w innej szkole odnośnie do uzupełniania etatu. Ze szczegółowych wyliczeń Sądu pierwszej instancji dokonanych na podstawie - między innym -, planu organizacji pracy, wynika, że strona pozwana nie mogła zatrudnić powoda w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ pojęcie „planu nauczania” nie wywołuje wątpliwości, nie było potrzeby powoływania biegłego celem dokonania wyliczeń w tym zakresie. Sąd uznał, że zarzuty strony pozwanej dotyczące nieustalenia możliwości uzupełnienia etatu powoda w innych szkołach podległych powiatowi z. są nieuzasadnione, albowiem w odpowiedzi na zapytanie Sądu, wszystkie szkoły stwierdziły, że nie zatrudniły żadnego nauczyciela matematyki. Wywiódł, że dyrektor szkoły nie naruszył art. 11³ k.p., ponieważ Jan M. nabył uprawnienia emerytalne i ma zagwarantowane stałe źródło dochodu. Okoliczności powołane przez stronę pozwaną jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy są zatem uzasadnione. Wybór do zwolnienia powoda, który posiada uprawnienia emerytalne, nie może być traktowany jako dyskryminujący w sytuacji, gdy nauczyciele o zbliżonych kwalifikacjach pozostałoby bez pracy i źródła utrzymania.

Jan M. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p., poprzez wyrażenie poglądu, że „w razie ustalenia naruszenia przepisu o wypowiedaniu umów o pracę sąd nie orzeka o przywróceniu [...] pracownika do pracy, jeżeli naruszenie to miało charakter formalny” i art. 11³ k.p., poprzez przyjęcie, że „wybór spośród grupy pracowników o zbliżonych kwalifikacjach do zwolnienia tego pracownika, który ma uprawnienia emerytalne, nie stanowi naruszenia zakazu dyskryminacji pracownika ze względu na wiek”, a także naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c., poprzez wyrażenie stanowiska niepopartego dowodami, że „inni nauczyciele, spośród których pracodawca powoda wybrał do zwolnienia, nie mieliby stałego źródła dochodu” oraz art. 278 § 1 k.p.c., poprzez niezasięgnięcie opinii biegłego celem ustalenia czy strona pozwana miała możliwość zatrudnienia powoda w ograniczonym wymiarze zajęć, wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie powoda do pracy” i o „zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania za trzy instancje według norm prawem przepisanych”. Jego zdaniem, rozpoznanie kasacji uzasadnia występowanie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie „czy uprawniony jest zastosowany w orzeczeniach sądów w niniejszej sprawie podział naruszeń przepisów o wypowiedaniu umów

o pracę na formalne i inne bez w szczególności odwołania się do klauzul generalnych, o których mowa w art. 8 k.p.” Według niego, zachodzi potrzeba wypowiedzenia się w kwestii „wysłania pracownika na wcześniejszą emeryturę bez jego zgody”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że jakkolwiek Sąd poczynił prawidłowe ustalenia o „niedopełnieniu wymogu sprawdzenia, czy istniała możliwość uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć” Jana M. w innej szkole, błędnie uznał to uchybienie za formalne. Z art. 45 § 1 k.p. nie wynika rozróżnienie uchybień prawu na naruszenia formalne i inne. Powołany przepis „nie odmawia znaczenia tym pierwszym”. Nadto, każde naruszenie przepisu ma charakter formalny. Jego zdaniem, wynikający z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela obowiązek zasięgnięcia przez pracodawcę zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem informacji o możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć tego nauczyciela w innej szkole ma charakter „zbliżony do wymogu skonsultowania przez pracodawcę planowanego wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową”. Skoro naruszenie art. 38 § 1 k.p. stanowi uchybienie, którego pracodawca „nie może w żaden sposób sanować” i ma ono charakter formalny, nie ma „podstaw do uznania, że uchybienie, do którego doszło w odniesieniu do powoda jest bardziej czy mniej formalne”. Wywodził również, że wybór powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy został dokonany wyłącznie ze względu na wiek, co stanowiło naruszenie art. 11³ k.p. Dyrektor szkoły nie uwzględnił ani jego kwalifikacji, ani planów życiowych. Jan M. nabył uprawnienia do wcześniejszej emerytury. Miał zamiar pozostać czynnym zawodowo. Podnosił nadto, że wnioski o „gorszym położeniu pozostałych nauczycieli sąd wysnuł nie mając ku temu żadnych podstaw faktycznych”. Istotne uchybienie stanowiło - według niego - wydanie orzeczenia na podstawie własnych ustaleń Sądu w kwestii możliwości zapewnienia powodowi pracy w wymiarze ½ etatu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie występuje kilka zagadnień prawnych, do których odniosły się zarówno orzekające Sądy w motywach zaskarżonych wyroków jak też pełnomocnik Jana M. w kasacji. Pierwsze z nich związane jest z postępowaniem poprzedzającym rozwiązanie z nauczycielem mianowanym stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Alternatywą rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny lub - za jego zgodą - „ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 tej ustawy”. Według powołanego ostatnio przepisu, zasada ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być stosowana, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Brak zgody nauczyciela na „ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia” aktualizuje zastosowanie art. 20 Karty. Sama zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, jak zresztą i tryb jej stosowania, wynika z ust. 1 art. 22 ustawy. Jej istotą jest kompetencja organu prowadzącego szkołę do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. Treść tego przepisu nie jest oczywista. Ze stylistyki zdania pierwszego ust. 1 art. 22 należałoby wnosić, że wymóg zgody nauczyciela nie dotyczy samego podjęcia zatrudnienia w innej szkole, lecz tylko zatrudnienia uzupełniającego na innym stanowisku. Z kolei w zdaniu drugim zawarta jest sugestia wskazująca na konieczność uzyskania zgody nauczyciela na podjęcie zatrudnienia uzupełniającego także na tym samym stanowisku. Zastosowanie reguł wykładni gramatycznej oznaczałoby, że nałożony na nauczyciela przez organ prowadzący szkołę obowiązek podjęcia zatrudnienia w innej szkole ma charakter bezwzględny. Sankcją jego niewykonania byłoby nie tylko ograniczenie zatrudnienia, ale nadto zastosowanie jednej z kar porządkowych (zgodnie z art. 75 ust. 1 Karty odpowiedzialność dyscyplinarną ponosi nauczyciel wyłącznie za uchybienia godności zawodu lub obowiązkom przewidzianym w art. 6). W przypadku przyjęcia, że zgoda nauczyciela jest warunkiem nie tylko podjęcia pracy na innym stanowisku, ale także pracy w innej szkole, ograniczenie zatrudnienia stanowiłoby jedyną konsekwencję odmowy wykonania obowiązku podjęcia zatrudnienia uzupełniającego. Zdanie drugie art. 22 ust. 1 Karty odczytywać należy z uwzględnieniem treści zdania pierwszego tego przepisu. Skoro zatem zgoda nauczyciela wymagana jest na podjęcie pracy w innej szkole na innym stanowisku, to obowiązek podjęcia pracy w

innej szkole na tym samym stanowisku powstaje niezależnie od tego czy wyrazi on zgodę na zatrudnienie uzupełniające, czy zgody takiej odmówi (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1991 r., I PR 6/91, OSNC 1992 nr 11, poz. 208). Obniżenie wynagrodzenia do należnego za część obowiązkowego wymiaru zajęć jest w przypadku niepodjęcia przez nauczyciela zatrudnienia uzupełniającego obligatoryjne i nie wymaga jego zgody.

Analizowany przepis ma zastosowanie tylko do tych nauczycieli, którzy mogą być nadal zatrudnieni w dotychczasowej szkole co najmniej w połowie obowiązkowego pensum. Wskazuje na to wyraźnie możliwość zatrudnienia uzupełniającego w innej szkole lub w innych szkołach „w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć” (art. 22 ust. 1) w powiązaniu z ustawowym celem tej regulacji, którym jest uzupełnienie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Wprawdzie z art. 22 ust. 3 można by wnosić, że zatrudnienie w jednej szkole co najmniej w połowie obowiązkowego wymiaru zajęć nie jest warunkiem zatrudnienia uzupełniającego, ale przepis ten nie ma zastosowania do stanów faktycznych przewidzianych w hipotezie normy z art. 20 ust. 1 i nie dotyczy instytucji ograniczenia zatrudnienia.

Jak ustalił Sąd, w roku szkolnym 2002/2003 brak było możliwości zatrudnienia w pozwanej szkole czwartego nauczyciela matematyki co najmniej w połowie wymiaru zajęć. Ustalenia tego dokonał w oparciu o plan nauczania i dokumenty płacowe, z których wynikało, że wszystkim nauczycielom matematyki wypłacono dodatkowe wynagrodzenie za 353 godziny ponadwymiarowe. Ustalenie to pełnomocnik skarżącego zakwestionował, podnosząc równocześnie zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. przez odmowę dopuszczenia dowodu z opinii biegłego. Zgodnie z art. 278 § 1 k.p.c., sąd może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii, w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Jest więc dowód z opinii biegłego (lub biegłych) potrzebny wtedy, gdy rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości wykraczających poza zakres wiadomości ogółu osób inteligentnych i ogólnie wykształconych (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 1975 r., I CR 331/75, Lex nr 7729). Operacja matematyczna polegająca na wykonaniu prostych działań arytmetycznych - dzielenia i odejmowania - nie wymaga wiadomości szczególnych i nie wykracza poza wiedzę absolwenta szkoły podstawowej, a na pewno gimnazjum. Przy tym rozumowanie Sądu prowadzące do kwestionowanego w kasacji ustalenia było logiczne. Skoro, jak ustalił, pełny etat nauczyciela matematyki wynosił 748,8 godzin, to połowę etatu stanowiły 374,4 godziny ($748,8 : 2$). W roku szkolnym 2002/2003 liczba ponadwymiarowych godzin nauczania matematyki wyniosła 353. Do zatrudnienia

czwartego nauczyciela tego przedmiotu w połowie wymiaru etatu zabrakło więc 21, 4 godzin (374,4 - 353). Dokonując opisanych wyliczeń Sąd nie popełnił błędu arytmetycznego. W tej sytuacji odmowa dopuszczenia dowodu z opinii biegłego była uzasadniona. Jego przeprowadzenie było nie tylko zbędne, ale spowodowałoby również przedłużenie i tak trwającego już kilka lat procesu.

Z omawianą kwestią - postępowania poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z powodu częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć - w bezpośrednim związku pozostaje także inny problem, a mianowicie ewentualnego naruszenia art. 20 Karty Nauczyciela przez niezwrócenie się do wszystkich szkół prowadzonych przez ten sam organ oraz niezaproponowanie skarżącemu ograniczenia zatrudnienia do $\frac{1}{2}$ etatu. W ocenie Sądu, propozycja ograniczenia zatrudnienia była bezprzedmiotowa wobec obiektywnego braku takiej możliwości. Ocenę tę należy - ze względów, o których była już mowa wyżej - podzielić. Natomiast zaniechanie przez dyrektora Zespołu Szkół Elektronicznych w Z.W. podjęcia czynności zmierzających do ustalenia możliwości „uzupełnienia etatu” w innych szkołach Sąd uznał za „formalne uchybienie co do dokonanego wypowiedzenia”, które jednak nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Z tego stwierdzenia pełnomocnik skarżącego wywiódł zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, „że w razie ustalenia naruszenia przepisu o wypowiedaniu umów o pracę sąd nie orzeka o przywróceniu pracownika do pracy, jeżeli naruszenie to miało charakter formalny”. Gdyby stanowisko Sądu było prawidłowe, to zarzut ten należałoby uznać za trafny, bo ustawodawca w art. 45 k.p. (stosowanym tu w związku z art. 5 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela) nie wartościuje uchybień przepisom, wszystkie je traktując tak samo. Tak jednak nie jest.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został pogląd, że przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych na dyrektora szkoły ciąży obowiązek poinformowania nauczyciela o możliwości przeniesienia go w stan nieczynny (por. np. wyrok z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 15/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 207). Powstaje pytanie, czy w okolicznościach opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty dyrektor szkoły ma obowiązek ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela w innej szkole (innych szkołach). Otóż art. 22 Karty Nauczyciela nie konstruuje wprost żadnego obowiązku dyrektora szkoły. Przepis ten adresowany jest bowiem do innego podmiotu - organu prowadzącego szkołę. Co jednak istotniejsze, nie nakłada on również na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, przyznając mu wyłącznie kompetencję do sformułowania

obowiązku nauczyciela mianowanego, który, w razie odmowy jego wykonania (braku zgody na jego wykonanie), w sposób dorozumiany godzi się na ograniczenie wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do ilości świadczonej pracy - wymiaru zajęć. Nadto, w art. 22 ust. 1 i 2 użyty został termin „może”, a nie „powinien” lub jakaś inna stanowcza forma czasownika (np. nakłada). Oznacza to, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego jak i ograniczenie zatrudnienia są działaniami fakultatywnymi. Poza tym, między czynnościami przewidzianymi w zdaniach pierwszym i drugim art. 20 ust. 1 pkt 2 występuje inna jeszcze różnica - przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny następuje na jego wniosek; zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku i ograniczenie zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela. Wprawdzie zarówno wniosek jak i zgoda nauczyciela są warunkami skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, ale pierwsza z nich musi poprzedzać dokonanie przez dyrektora szkoły takiej zmiany, druga, co do zasady, jest reakcją na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego lub ograniczenie zatrudnienia). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika więc bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły podejmowania czynności zmierzających do ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje również obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Takiego obowiązku nie da się wywieść z formułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia. Przede wszystkim istnienie ogólnego obowiązku tej treści jest wysoce wątpliwe (por. glosa K. Walczak do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 7, s. 24). Przepisy prawa pracy, w tym zwłaszcza Kodeksu pracy, przewidujące obowiązek informowania pracowników odnoszą się do skonkretyzowanej materii (np. art. 29 § 3, 94 pkt 1, 94²). Przedmiotem informacji są, co do zasady, indywidualne warunki zatrudnienia. Obowiązek informacji pracownika ma też niekiedy charakter zastępczy, w takim sensie, że aktualizuje go, w określonych przepisami prawa sytuacjach, brak zakładowej organizacji związkowej lub innego przedstawicielstwa pracowniczego uprawnionych do uzyskania od pracodawcy informacji ze sfery zatrudnienia (np. przy przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę). Prawo pracy ma wprawdzie charakter ochronny, ale współcześnie coraz częściej dostrzega się również jego funkcję proaktywną, wyrażającą się, między innymi, w postulacie uelastycznienia regulacji prawnej

stosunków pracy. Wynika stąd także konieczność takiej wykładni przepisów prawa pracy, która uwzględnia w szerszym zakresie wzajemność zobowiązań podmiotów stosunku pracy. *De lege lata* nie ma podstaw do formułowania jakiegoś megaobowiązku pracodawcy dbałości o dobro pracownika, obejmującego także obowiązek udzielania pracownikowi *ex officio* wszelkich informacji dotyczących jego obecnej lub przyszłej, pewnej albo tylko potencjalnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Dobro indywidualnego pracownika nie jest wartością nadrzędną nad dobrem zakładu pracy (w tym również jego załogi), a na pewno nie zawsze nią jest.

Nauczyciele są z definicji kategorią pracowników dobrze wykształconych, wysoko wykwalifikowanych formalnie, z czego wynikać powinno dostateczne rozeznanie co do przysługujących im praw. Doświadczenie życia społecznego wskazuje, że tak właśnie jest. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim takساتycznie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę poprzez 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 stanowisku o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego i (lub) ograniczenia zatrudnienia przemawiają również, choć najmniej ważące dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią 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.

Chybiony jest wywód pełnomocnika skarżącego, z którego miałyby wynikać, że obowiązek zasięgnięcia informacji przewidziany w art. 22 ust. 2 Karty „ma charakter zbliżony do wymogu skonsultowania przez pracodawcę planowanego wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową”. I to nie tylko dlatego, że art. 22 ust. 2 Karty obowiązku tej treści nie przewiduje. Także z tego względu, że obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia

stosunku pracy, wynikający z zasady związkowej reprezentacji interesów pracowników, jest elementem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy i należy do wyraźnie określonych wymogów formalnych wypowiedzenia; od 31 sierpnia 2004 r., z mocy dodanych do art. 20 przez art. 1 pkt 14 lit. a ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845) ustępów 5a i 5b, także trybu wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielom z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Poza wszystkim, w kasacji nie został podniesiony zarzut naruszenia art. 20 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw, biorąc pod rozwagę z urzędu jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.).

Kolejną kwestią wymagającą rozważenia na tle stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy jest problem czy wybór Jana M. do zwolnienia nastąpił z naruszeniem, jak twierdzi jego pełnomocnik, zasady równego traktowania pracowników. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, powołanie nabycia uprawnień emerytalnych jako jedynej przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest przejawem dyskryminacji ze względu na wiek. Zarzut ten nie jest zasadny. Wedle ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego nabycie uprawnień do emerytury jest, obok innych kryteriów - takich jak podstawa nawiązania stosunku pracy (por. np. wyroki z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 374 oraz z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 230), okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu (por. np. wyrok z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, OSNAPiUS - wkładka 2002 nr 10, poz.4), niekorzystna ocena pracy (por. np. wyrok 11 września 2001 r., I PKN 610/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 356), posiadane kwalifikacje (por. np. wyrok z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 492/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 123), sytuacja osobista nie gorsza niż innych nauczycieli (por. np. wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 784), czy częsta nieobecność w pracy z powodu choroby (por. np. wyrok z dnia 22 września 2000 r., I PKN 29/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 183) - usprawiedliwioną społecznie przesłanką doboru do zwolnienia (por. wyroki z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 81; z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 143; 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363). Sąd Najwyższy, rozważając kwestię doboru pracowników do zwolnienia w ramach tzw. zwolnień grupowych, wielokrotnie uznawał nabycie prawa do wcześniejszej emerytury za jedno z usprawiedliwionych, a więc niedy-

skryminujących, kryteriów. Co więcej, w nowszym orzecznictwie przeważa pogląd prawny, że nabycie prawa do emerytury może być samoistną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, a rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem uprawnionym do emerytury nie stanowi przejawu dyskryminacji ze względu na wiek (por. wyroki z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505; z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34). Inaczej rozumując, za dyskryminujący ze względu na wiek należałoby uznać np. art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym osiągnięcie wieku emerytalnego (ukończenie 65 lat) jest samodzielną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym.

Za nietrafny należy uznać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie „pomimo nieprzeprowadzenia w tym zakresie żadnego dowodu, że inni nauczyciele, spośród których pracodawca powoda wybrał do zwolnienia, nie mieliby stałego źródła dochodu”. Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, Sąd nie przyjął, że inni nauczyciele nie mieliby stałego źródła utrzymania, ale że po rozwiązaniu stosunku pracy nie byłoby nim ani zatrudnienie, ani stosunek ubezpieczenia społecznego. Ponieważ Jan M. jako jedyny spośród nauczycieli matematyki nabył prawo do wcześniejszej emerytury, na pewno w chwili wyboru go do zwolnienia miał źródło stałego dochodu. Usprawiedliwioną podstawę kasacji stanowi tylko takie uchybienie przepisom proceduralnym, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.). Wyjaśnianie czy pozostali trzej nauczyciele matematyki mieliby jakieś, inne niż świadczenie z ubezpieczenia emerytalnego, stałe dochody nie mogło mieć istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przedmiotem badania Sądu (postępowania wyjaśniającego) nie byłyby bowiem fakty, ale spekulacje o ewentualnych, mniej lub bardziej prawdopodobnych, zdarzeniach przyszłych. Sprawa z powództwa Jana M. o przywrócenie do pracy była dwukrotnie rozpatrywana zarówno przez Sąd pierwszej jak też drugiej instancji i wszystkie jej okoliczności zostały wyjaśnione w sposób dostateczny do prawidłowego rozstrzygnięcia. Poza wszystkim, art. 233 § 1 k.p.c. formułuje zasadę swobody oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów jest własną kompetencją każdego sądu merytorycznego i tylko zupełnie wyjątkowo - w razie ewidentnego błędu logicznego lub widocznej sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego - może być podważona w ramach kontroli instancyjnej.

W konkluzji należy stwierdzić, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowane-

go w innej szkole lub innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ, ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Nie ma też obowiązku składania nauczycielowi propozycji ograniczenia zatrudnienia. Przepisy prawa pracy nie nakładają na dyrektora szkoły obowiązku informowania nauczyciela mianowanego o możliwości zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Zatem, zaskarżony wyrok, pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, ostatecznie odpowiada prawu.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym przed 7 lutego 2005 r.), orzekł jak w sentencji.

=====