



Sygn. akt I PK 182/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. F.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w O. o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 maja 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 26 kwietnia 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka M. F. domagała się od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w O. przywrócenia do pracy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem.

Wyrokiem z 29 grudnia 2009 r., Sąd Rejonowy w O. przywrócił powódkę do pracy na podstawie następujących ustaleń faktycznych.

W dniu 22 czerwca 2009 r. pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy, jako przyczynę wskazując zmniejszenie liczby uczniów i liczby godzin, w tym z przedmiotu nauczanego przez powódkę (wychowanie fizyczne). Sąd ustalił, że w roku szkolnym 2009/10 rzeczywiście zmniejszono o 2 liczbę oddziałów w stosunku do poprzedniego roku szkolnego, zmniejszono także liczbę grup ćwiczeniowych wychowania fizycznego (z 34 grup do 30 grup). Powódka dysponuje 31 letnim stażem, pozostali nauczyciele wychowania fizycznego stażem od 4 do 20 lat. Wszyscy nauczyciele mają ukończone studia z zakresu wychowania fizycznego jedna z nauczycielek studia podyplomowe w tym zakresie. Powódka, podobnie jak 3 innych nauczycieli ma status nauczycieli mianowanych, jeden pozostaje dyplomowany, jeden kontraktowy. W ocenie Sądu, jakkolwiek w istocie istniały przesłanki ograniczenia zatrudnienia, pozwany nie uzasadnił właściwie doboru powódki do zwolnienia. Możliwość uzyskania uprawnień emerytalnych nie mogła stanowić kryterium rozwiązania stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., III PZP 13/08).

Apelację od tego orzeczenia wywiódł pozwany pracodawca. Wyrokiem z 26 kwietnia 2010 r., Sąd Okręgowy w K. zmienił zaskarżone orzeczenie, zasądając na rzecz powódki odszkodowanie w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy, uwzględniając stanowisko pozwanego zawarte w apelacji, ocenił, że ani możliwość nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, ani stan cywilny, ani posiadane kwalifikacje w postaci wyłącznie studiów wyższych, nie stanowiły wystarczającego kryterium do zwolnienia akurat powódki. Z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę powódka mogła, lecz nie musiała skorzystać. Pozwany nie wykazał także, by pozostawanie powódki w związku małżeńskim wpływało w jakikolwiek sposób na jej sytuację majątkową tak, by akurat z powódką rozwiązać stosunek pracy. Odnośnie do kwalifikacji zawodowych, każdy z nauczycieli dysponował wystarczającym

wykształceniem kierunkowym, a co do dodatkowych kwalifikacji – nie były one oczekiwane czy wymagane od powódki przez pozwanego. Sąd Okręgowy dostrzegł natomiast niecelowość przywrócenia powódki do pracy wobec rzeczywistych ograniczeń liczby prowadzonych oddziałów i ilości zajęć wychowania fizycznego w pozwanej szkole.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiodła pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie niecelowości przywrócenia do pracy, art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2006 r., Nr 97 poz. 674 ze zm.) przez pominięcie zasady wzmożonej ochrony nauczyciela mianowanego, a także naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 11² k.p. przez ustalenie, że wypowiedzenie, mimo iż dyskryminujące, było wadliwe jedynie w stopniu uzasadniającym zasądzenie odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw ani prawno – procesowych, ani materialnoprawnych, stąd wymaga oddalenia.

Rozpoczynając analizę zarzutów zawartych w skardze kasacyjnej od kwestionowania orzeczenia Sądu Okręgowego z uwagi na naruszenie prawa procesowego, tj. naruszenie art. 233 k.p.c., przez ustalenie niecelowości przywrócenia powódki do pracy, trzeba wskazać, iż zasadniczo zarzut taki nie jest w skardze kasacyjnej dopuszczalny. W istocie bowiem sprowadza się do kwestionowania ustalonego stanu faktycznego sprawy. Z art. zaś 398³ § 3 k.p.c. jednoznacznie wynika, iż podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, w tym w szczególności art. 233 k.p.c. (por. wyrok SN z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06). Ocena wiarygodności ustaleń faktycznych sprawy może być przedmiotem kontroli kasacyjnej tylko na zasadzie wyjątkowej i tylko wówczas, gdy ocena ta jest rażąco wadliwa, jeśli weźmie się pod uwagę dyrektywy płynące z art. 233 k.p.c. Wypada zaznaczyć, że Sąd Najwyższy pełni w systemie wymiaru sprawiedliwości w znacznej mierze funkcję sądu prawa. Nie pozostaje w jego gestii po raz kolejny weryfikowanie

rozstrzygnięcia sądów powszechnych w pełnym zakresie, obejmującym także samodzielną ocenę faktów i dowodów. Ustawodawca, wprowadzając normę art. 398³ § 3 k.p.c. znacznie, jeśli chodzi o ten element postępowania, ograniczył kompetencję Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 72/09, niepubl.). Zadaniem Sądu Najwyższego jest zatem zasadniczo rozwiązywanie zagadnień prawnych, a nie ponowna weryfikacja ustaleń faktycznych sprawy. Ponadto ad casum strona powodowa nie wykazała, by ocena dokonana przez sąd drugiej instancji była rażąco wadliwa w zakresie niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Strona powodowa przedstawiła natomiast swój punkt widzenia, zasadzający się na tezie, iż to nie powódka, lecz inny pracownik powinien być zwolniony z pracy.

Kolejny zarzut skargi kasacyjnej zamyka się w twierdzeniu, iż w stosunku do pracowników mianowanych nie ma możliwości w świetle regulacji prawnej zawartej w Karcie Nauczyciela, zastosowania art. 45 § 2 k.p., szczególnie w sytuacji, gdy ustalono, iż pracodawca dokonał zwolnienia powódki z pracy wbrew zasadom współżycia społecznego, co spowodowało też jej dyskryminację w zatrudnieniu. Odnosząc się do zasadniczej tezy, a mianowicie niemożliwości zastosowania wobec mianowanych nauczycieli art. 45 §2 k.p. już na wstępie trzeba podnieść, iż jest to teza błędna. Z treści art. 91 c Karty Nauczyciela jednoznacznie bowiem wynika, iż w sprawach nieunormowanych Kartą stosuje się przepisy prawa pracy. Teza skargi kasacyjnej, zgodnie, z którą przepis art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec nauczycieli mianowanych nie może być zatem podzielona. Karta Nauczyciela zawiera odesłanie do Kodeksu pracy w kwestiach w niej nieuregulowanych (art. 91c ust. 1). Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Inaczej rzecz ujmując, z przepisów Karty Nauczyciela nie można wyprowadzić żadnych roszczeń. Nieodzwonne jest zatem sięgnięcie do przepisów Kodeksu pracy. Jedynie na ich podstawie można skonstruować konsekwencje prawne niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego

stosunku pracy z mianowania. Gdyby nie skorzystanie z odesłania z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, trzeba by powiedzieć, że nauczycielowi nie służą żadne roszczenia, co jest nie do przyjęcia. W Kodeksie pracy roszczenia pracownika wynikające z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę uregulowane zostały w art. 45 k.p. Nieuprawnione byłoby rozumowanie dopuszczające stosowanie do nauczycieli mianowanych tylko pierwszego paragrafu tego przepisu. Nie można znaleźć uzasadnienia prawnego dla takiego stanowiska, w skardze nie wskazuje się zresztą, jaki przepis prawa pozwalałby na wyprowadzenie takiego poglądu. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2001 r. (I PKN 242/00, OSNP 2002 nr 5, poz. 19), w którym dopuścił stosowanie art. 45 § 2 k.p. do zgłoszonego przez nauczyciela roszczenia o przywrócenie do pracy, a także w uchwale z 25 października 1995 r. (I PZP 30/95, OSNP 1996 nr 10, poz. 139), w której uznał, że w zakresie roszczeń nauczyciela mianowanego związanych z rozwiązaniem z nim stosunku pracy należy stosować przepisy Kodeksu pracy. Tożsamy pogląd wyraził też SN w wyroku z 14 kwietnia 2003 r. (I PK 91/02 – Prawo pracy 2003/12/35).

W świetle niezakwestionowanych skutecznie ustaleń faktycznych nie można też stwierdzić, by Sąd Okręgowy w K. popełnił błąd w subsumcji omawianego przepisu. Ustalone okoliczności, dokonana faktycznie zmiana organizacyjna w szkole i rozmiar ograniczenia lekcji wychowania fizycznego, a także ocena, że wybór powódki do zwolnienia z pracy był niedostatecznie uzasadniony, co nie oznacza, że nietrafny, nie usprawiedliwiają wniosku o przywrócenie powódki do pracy, a jedynie wskazują, że wypowiedzenie było wadliwe i dlatego powódka może skutecznie remonstrować owo zwolnienie z pracy. Trafnie Sąd Okręgowy dostrzegł niecelowość przywrócenia powódki do pracy wobec rzeczywistych ograniczeń liczby prowadzonych oddziałów i ilości zajęć wychowania fizycznego w pozwanej szkole. Sąd mógł zatem na zasadzie art. 45 § 2 k.p. zasądzić roszczenie alternatywne w stosunku do przywrócenia do pracy, tj. odszkodowanie.

Zakres zmian organizacyjnych w szkole uzasadniał w pełni ocenę o niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Innymi słowy, sytuacja organizacyjna szkoły, ograniczenie ilości klas, powodujące konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia może przemawiać i ad casum przemawia przeciwko celowości

przywrócenia do pracy nauczyciela mianowanego, z którym rozwiązano stosunek pracy, a którego wybór do zwolnienia w chwili wypowiedzenia nie był wystarczająco uzasadniony.

Z tych względów orzeczono, jak w sentencji. W postanowieniu o kosztach Sąd Najwyższy kierował się dyrektywą zawartą w art. 102 k.p.c.