



Sygn. akt III PK 68/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko Szkole Podstawowej nr 2 w Z.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2011 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 25 maja 2010 r.,

oddala skargę.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 25 maja 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki M. G. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń z dnia 25 lutego 2010 r.

oddalającego powództwo M. G. przeciwko Szkole Podstawowej nr 2 o przywrócenie do pracy.

Sąd drugiej instancji podzielił podstawy zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego.

To, że w roku szkolnym 2009/2010 w pozwanej szkole nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów i zmiany planu nauczania nie było przedmiotem sporu. W związku z niżem demograficznym zmniejszono liczbę oddziałów z 21 do 20, liczba uczniów spadła z 365 do 344 a liczba godzin lekcyjnych zmniejszyła się z 765 do 717. Szkoła zatrudniająca 43 nauczycieli, dziesięciu zaproponowała pracę w niepełnym wymiarze, a dwaj nauczyciele otrzymali wypowiedzenie stosunku pracy. Powódkę – pismem z dnia 27 maja 2009 r. – pozwana szkoła poinformowała o obniżeniu stopnia organizacji szkoły spowodowanego zmniejszeniem liczby oddziałów i w związku z tym zaproponowała od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r. ograniczenie zatrudnienia do 12/18 godzin dydaktycznych tygodniowo, z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. Powódka nie wyraziła na to zgody, a pracodawca w tym samym dniu rozwiązał z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 sierpnia 2009 r. W postępowaniu sądowym ustalono okoliczności, które miały znaczenie przy wyborze przez szkołę powódki jako jednej z nauczycielek, którym zaproponowano ograniczenie „pensum”. Przy zapisach do klas I na rok szkolny 2009/2010 było branych pod uwagę 5 nauczycieli w tym również powódka, ale do powódki i jeszcze jednej nauczycielki nikt z rodziców nie zapisał swojego dziecka. Analizując przebieg kariery zawodowej powódki Sąd ustalił, że powódka od 1985 r. do 2004 r. pracowała jako nauczycielka nauczania początkowego (zintegrowanego); ukończyła Studium Nauczania początkowego z wynikiem bardzo dobrym oraz trzyletnie studia magisterskie zaoczne na Wydziale Społeczno-Pedagogicznym Wyższej Szkoły Pedagogicznej w zakresie nauczania początkowego specjalność nauczycielska z wynikiem dobrym; w 2002 r. powódka ukończyła Studium Podyplomowe w zakresie wychowania fizycznego w Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Zamościu Centrum Badawczo-Szkoleniowe z wynikiem bardzo dobrym; uczestniczyła też w wielu kursach i szkoleniach. W dniu 6 października 2000 r. Prezydent Miasta nadał powódce stopień nauczyciela

mianowanego, a w dniu 17 sierpnia 2005 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. Powódka dwukrotnie otrzymała nagrodę Dyrektora Szkoły – w roku szkolnym 1989/1990 za całokształt pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej oraz w 2004 r. za wybitne osiągnięcia w pracy dydaktycznej i wychowawczej.

Sąd drugiej instancji – podobnie do ustaleń Sądu pierwszej instancji – uznał, że czynności pozwanej szkoły były uprawnione na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 20 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), który dyrektorowi pozwanej szkoły w sytuacji zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dawał uprawnienie do rozwiązania z nim stosunku pracy, w sytuacji gdy nie wyraził on zgody na ograniczenie zatrudnienia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Sąd drugiej instancji stwierdził, że zakres wyjaśnienia sprawy odpowiada ukształtowanemu orzecznictwu Sadu Najwyższego – że kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy chociaż nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale podlegają kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela). Wyjaśnieniu tej kwestii służyła wszechstronna weryfikacja dokonanego przez szkołę wyboru. Uznając bezzasadność podnoszonego w apelacji zarzutu, że wybór powódki do zwolnienia był dowolny i dyskryminujący. Sąd drugiej instancji poddał analizie ustalone okoliczności dotyczące kwalifikacji i zatrudnienia powódki oraz innych nauczycieli zatrudnionych w szkole a specjalizujących się – tak jak powódka – w nauczaniu wychowania fizycznego. Zauważono w szczególności, że powódka podniosła swe kwalifikacje w zakresie nauczania wychowania fizycznego chociaż już wówczas (od 2002 r.) powinna liczyć się ze zmianą kierunku nauczania i „dalszym doksztalcaniem”. Wybór powódki do zwolnienia z pracy potwierdziły między innymi jej niższe kwalifikacje nauczycielskie do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego, które w ostatnich latach prowadziła w największym wymiarze bo wynoszącym aż 9 godzin, a w pozwanej szkole zatrudnionych jest trzech nauczycieli wychowania fizycznego, którzy

ukończyli wyższe studia magisterskie w tym kierunku i też mają najwyższy stopień awansu. Pozwany przy wyborze powódki do zmniejszenia zatrudnienia, a następnie wypowiedzenia miał również na uwadze ocenę pracy poszczególnych nauczycieli w ramach nauczania zintegrowanego przez uczniów i ich rodziców, a także dodatkowe kwalifikacje zawodowe pozostałych nauczycieli. Sąd drugiej instancji uznał, że staż pracy powódki był porównywany do stażu pracy pozostałych nauczycieli nauczania zintegrowanego. Sąd ten wziął też pod uwagę to, że od 2004 r. powódka nie była już nauczycielem nauczania zintegrowanego, a na rok szkolny 2009/2010 rodzice nie zapisali na jej listę dzieci. W takiej sytuacji liczba godzin zajęć prowadzonych przez powódkę uległa zmniejszeniu i pozwany nie mógł przydzielić jej pełnego pensum.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji podzielając stanowisko zaskarżonego wyroku uznał, że wybór powódki do ograniczenia jej pensum, a w konsekwencji do zwolnienia z pracy nie był dowolny ani nie naruszył zasady równego traktowania pracownika.

Wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powódka zaskarżyła skargą kasacyjną opierając skargę na obydwu podstawach (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 91c Karty Nauczyciela w związku z art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów oraz nie wyrażenie zgody przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia stanowią wystarczające przesłanki do wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, pomimo nie wskazania przez pozwaną braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, oraz niesłusznego przyjęcia, że pozwana zastosowała właściwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia pozostawiając w pracy nauczycieli z uprawnieniami emerytalnymi i mniejszym stażem pracy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w wyniku czego doszło do braku wyczerpujących ustaleń

sądu, nieustosunkowania się do wszystkich zarzutów zawartych w apelacji a w szczególności dotyczącego uchybień formalnych wręczonego powódce wypowiedzenia oraz nie wykazania przez pozwanego, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, pominięcia części zebranego materiału i niespełnienia funkcji procesowej sądu odwoławczego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo i jego zmianę przez przywrócenie powódki do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Materialnoprawna podstawa skargi kasacyjnej opiera się na dwóch twierdzeniach autorki skargi. Po pierwsze, że Sąd uznał, iż wystarczy do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela istnienie określonych zmian organizacyjnych szkoły oraz niewyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia „mimo nie wskazania przez pozwaną braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Po drugie, że Sąd niesłusznie przyjął, że pozwana zastosowała właściwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia.

Żaden z tych zarzutów (twierdzeń) nie jest trafny. Pierwsze twierdzenie jest wyraźnie sprzeczne z wyjaśnieniami podstaw zaskarżonego wyroku przedstawionymi w jego uzasadnieniu. Z wyjaśnień co do treści zastosowanych przepisów (art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) wyraźnie wynika, że Sądy obu instancji nie miały wątpliwości, iż kompetencja dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z powodu „zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania” zasadza się na istnieniu związku przyczynowego między tymi zmianami a niemożliwością dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć. O tym, że taki związek jest konieczny i że stanowi on podstawę rozstrzygnięcia sprawy świadczą też dobitnie szeroko w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przedstawione ustalenia co do

okoliczności faktycznych sprawy i związane z nimi analizy subsumcyjne do wymogów rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i związana z tym zmiana planu nauczania spowodowały ograniczenie puli godzin (tzw. pensum), i konieczność ograniczenia zatrudnienia w stosunku do 12 nauczycieli, w tym powódki. Takie konsekwencje – według ustaleń Sądu – były oczywiste, a nawet jak to Sąd określił – bezsporne. Stąd też głównym przedmiotem wyjaśnień było ustalenie okoliczności umożliwiających Sądowi weryfikację zasadności dokonanego wyboru powódki jako nauczycielki dotkniętej ograniczeniem zatrudnienia, na tle nauczycieli, którzy zachowali pełne zatrudnienie. Drugie z wymienionych wyżej twierdzeń materialnoprawnej podstawy skargi jest niewłaściwe dla zarzutu dotyczącego „błędnej wykładni” powołanego przepisu. Pomimo zarzuconego błędu wykładni autorka powołuje się, nie na kwestie interpretacyjne, ale na zakwestionowanie przez siebie ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku w tym na nowe (pozostające poza wyjaśnioną podstawę wyroku) twierdzenie o rzekomym pozostawieniu w pracy nauczycieli z uprawnieniami emerytalnymi.

W świetle wszechstronnej analizy ustalonych okoliczności nie budzi zastrzeżeń ustalenie, iż na tle wystąpień kierowanych do powódki przez Dyrektora szkoły (najpierw pisma informującego a następnie pisma wypowiedającego umowę o pracę) nie mogła ona mieć wątpliwości, bo było to „bezsporne”, iż propozycja zmniejszenia zatrudnienia wynika ze wskazanych okoliczności dotyczących ograniczonych zadań szkoły co właśnie uniemożliwia kontynuowanie zatrudnienia powódki w dotychczasowym wymiarze.

Bezzasadna jest także druga podstawa skargi kasacyjnej. Zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. chociaż – stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Poza tym w ramach tej podstawy wskazano kilka przepisów postępowania ale nie określono wystarczająco na czym miałyby polegać ich naruszenie. Nie określa bowiem naruszenia przepisów, gołosłowne bo nie poparte żadnym uszczegółowieniem, twierdzenie o „braku wyczerpujących ustaleń sądu, nie ustosunkowanie się do wszystkich zarzutów zawartych w apelacji, pominięcia

części materiału dowodowego”. Jedyne skonkretyzowania ogólnikowych zarzutów odnoszą się do – niezgodnego z podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku – rzekomego pominięcia przez Sąd, że powódka otrzymywała „nagrody i wyróżnienia”, oraz że nie zostało wskazane, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze.

Z powyższych przyczyn uznając, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c.