



Sygn. akt I PK 300/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. P.  
przeciwko Zespołowi Szkół [...]  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 maja 2013 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 28 czerwca 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powódka M. P. w pozwie z dnia 2 czerwca 2011 r. skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół w M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, dokonanego w dniu 27 maja 2011 r., a w przypadku rozwiązania stosunku pracy w toku procesu, o przywrócenie jej do pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 29 grudnia 2011 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. P. została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w 2004 r. - początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony: od dnia 1 września 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2005 r., a następnie od dnia 1 września 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanym Zespole Szkół nauczała matematyki w Szkole Podstawowej. Z dniem 1 września 2009 r. powódka uzyskała kolejny stopień awansu zawodowego: została nauczycielem mianowanym matematyki w Szkole Podstawowej. W związku z przewidywaną na rok szkolny 2011/2012 likwidacją jednego oddziału w Szkole Podstawowej i związaną z tym koniecznością zmniejszenia pensum dla powódki do 7/18, dyrektor pozwanego przeprowadził z powódką w lutym 2011 r. rozmowę, podczas której poinformował ją o braku możliwości zatrudnienia w pełnym etacie. Podczas tej rozmowy dyrektor pozwanego przekazał również powódce, że organ prowadzący może wyrazić zgodę na uzupełnienie przez nią etatu w innej szkole. Na przełomie lutego i marca 2011 r. powódka udała się do Wójta Gminy M. – R. P. i poinformowała go, iż z rozmowy z dyrektorem C. K. dowiedziała się, że w roku szkolnym 2011/2012 planowane jest zmniejszenie dla niej liczby godzin i poprosiła Wójta o pomoc w uzupełnieniu godzin dydaktycznych. W odpowiedzi na tę prośbę powódki, Wójt przedstawił powódce propozycję uzupełnienia pensum w Zespole Szkół w K. w wymiarze 8 godzin matematyki w dwóch klasach Gimnazjum - z uwagi na przejście nauczycielki matematyki w tej szkole na emeryturę oraz 2 godzin na świetlicy, co w sumie dawałoby 10 godzin dydaktycznych.

Powódka jednakże nie ustosunkowała się do tej propozycji i w związku z tym pismem z dnia 23 maja 2011 r. dyrektor pozwanego poinformował powódkę, iż w związku ze zmianami organizacyjnymi w Szkole Podstawowej w M., które będą obowiązywać od dnia 1 września 2011 r., przewidziano dla niej 7 godzin tygodniowo zgodnie z ramowym planem nauczania zawartym w projekcie organizacyjnym Szkoły Podstawowej na rok szkolny 2011/2012. W piśmie tym dyrektor zwrócił się do powódki z prośbą o podjęcie decyzji do dnia 27 maja 2011 r. w przedmiocie wyrażenia zgody na ograniczenie jej zatrudnienia do wymiaru godzin - 7/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Jednocześnie poinformował powódkę, że w przypadku braku jej zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, zostanie rozwiązany z nią stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, od dnia 31 maja 2011 r. Wówczas powódka po raz kolejny udała się do Wójta Gminy w M. w sprawie możliwości zatrudnienia jej w K. W trakcie rozmowy z powódką Wójt Gminy poinformował ją jednak, że organem zatrudniającym jest dyrektor szkoły i to on decyduje o wymiarze godzin dla nauczycieli na nowy rok szkolny, zaś po zaakceptowaniu i podpisaniu przez niego arkusza organizacyjnego szkoły, w zasadzie nie ma już możliwości zmiany planów organizacyjnych szkoły.

Kolejnym pismem z dnia 27 maja 2011 r. dyrektor pozwanego w związku z brakiem możliwości uzupełnienia dla powódki pensum godzinowego do wymiaru  $\frac{1}{2}$  etatu (9/18) etatu w szkołach na terenie Gminy M., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, rozwiązał z powódką stosunek pracy „z dniem 31 maja 2011 r. za uprzednim trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia od dnia 31 maja 2011 r.”. W piśmie tym dyrektor pozwanego wskazał też, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć w Szkole Podstawowej w M.

Oprócz powódki w Szkole Podstawowej w Zespole Szkół w M. nauczycielami matematyki są: A. R., J. B. i M. K. M. K. pod koniec maja 2011 r. ukończyła awans

zawodowy i w lipcu 2011 r. uzyskała awans na nauczyciela dyplomowanego, zaś powódka „rozpoczęła awans zawodowy na nauczyciela dyplomowanego” w roku szkolnym 2010/2011, a droga takiego awansu trwa trzy lata. A. R. jest magistrem fizyki, a ponadto ukończyła studia podyplomowe z matematyki. J. B. ma ukończone studia podyplomowe z matematyki i jest nauczycielem mianowanym. A. R. oraz J. B. nie nabyły jeszcze uprawnień emerytalnych.

Dyrektor pozwanego, dokonując wyboru osoby do zwolnienia, nie brał pod uwagę takiego kryterium jak sytuacja życiowa i sytuacja materialna poszczególnych nauczycieli.

Od 1 września 2011 r. w pozwanym Zespole Szkół w M. została zatrudniona I. N., która objęła stanowisko zastępcy dyrektora Zespołu Szkół, zastępując zajmującą dotychczas to stanowisko S. N., która złożyła rezygnację. Obecnie I. N. ma przydzielone 7 godzin nauczania matematyki (pozostałe po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką) i korzysta ze zniżki pensum godzin dla dyrektora.

Dyrektor pozwanego pracodawcy nie zaproponował powódce M. P. zajęć z wychowania do życia w rodzinie, gdyż powódka nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu.

Wójt Gminy M. nie wnosił do dyrektora Szkoły – C. K. o zwolnienie powódki z pracy.

W roku szkolnym 2010/2011 do Szkoły Podstawowej w M. uczęszczało 230 dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu, natomiast w roku szkolnym 2011/2012 było już tylko 187 dzieci.

Pomiędzy dyrektorem pozwanego pracodawcy, a powódką nie było faktycznie żadnego konfliktu. Dyrektor pozwanego nie stosował również wobec powódki mobbingu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazana przez pozwanego pracodawcę w piśmie z dnia 27 maja 2011 r. przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, spełnia wymóg konkretności wynikający z art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do stwierdzenia, że w pozwanym Zespole Szkół w M. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć w

Szkole Podstawowej w M. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że nie było możliwości uzupełnienia dla powódki pensum godzinowego do wymiaru  $\frac{1}{2}$  etatu (9/18) etatu w innych szkołach na terenie Gminy M., a zatem przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy była rzeczywista i w związku z tym brak jest podstaw do uznania, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było wadliwe, czy też nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczność, iż w roku szkolnym 2011/2012 doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zlikwidowanie jednego oddziału Szkoły Podstawowej w M. nie była kwestionowana także przez samą powódkę, ponadto znajduje ona potwierdzenie w treści arkuszy organizacyjnych dla Szkoły Podstawowej w M. na rok szkolny 2010/2011 oraz 2011/2012.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w myśl którego zatrudnienie nauczyciela mianowanego nie może zostać ograniczone do wymiaru niższego niż  $\frac{1}{2}$  obowiązkowego wymiaru zajęć, uzależnia możliwość dalszego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w wymiarze niższym niż  $\frac{1}{2}$  obowiązkowego wymiaru zajęć od zgody tego nauczyciela na takie obniżenie wymiaru zajęć. Nie pozbawia on pracodawcy tego nauczyciela - w przypadku braku zgody - możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy. Więcej, w przypadku braku takiej zgody ze strony nauczyciela, w istocie konieczne staje się rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ponadto, Sąd pierwszej instancji zauważył, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka M. P. miała wcześniej propozycję uzupełnienia etatu w Zespole Szkół w K., jednakże nie przyjęła tej propozycji.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie może być dowolny i w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej. W niniejszej sprawie, co zaznaczył Sąd, poza powódką matematyki nauczało jeszcze trzech nauczycieli. M. K. w lipcu 2011

r. uzyskała awans na nauczyciela dyplomowanego. A. R. jest z wykształcenia magistrem fizyki i dodatkowo ukończyła studia podyplomowe na kierunku matematyka, zaś J. B. ma ukończone studia podyplomowe z matematyki, a nadto jest nauczycielem mianowanym.

Sąd nie kwestionował trudnej sytuacji osobistej i materialnej powódki jednakże pracodawca nie brał pod uwagę takiego kryterium. Pozostali nauczyciele mieli kwalifikacje do nauczania matematyki co sprawia że – w ocenie Sądu – brak jest podstaw do twierdzenia, że pozwany niezasadnie rozwiązał z powódką stosunek pracy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, iż wypowiedzenie jej stosunku pracy było związane z jej odmiennymi przekonaniami politycznymi, a przede wszystkim z tym, że jej mąż, kandydując w ostatnich wyborach samorządowych, konkurował z obecnym Wójtem Gminy, który podobnie jak dyrektor pozwanego oraz jego zastępca, są działaczami Prawa i Sprawiedliwości. Te twierdzenia powódki nie zostały bowiem poparte przez nią żadnymi dowodami, a ponadto twierdzenia te są zdaniem Sądu nielogiczne.

W ocenie Sądu, niezasadne są również twierdzenia powódki, iż decyzja Dyrektora pozwanego Zespołu Szkół w M. o wypowiedzeniu jej stosunku pracy stanowiła przejaw mobbingu stosowanego wobec niej przez dyrektora pozwanego.

Zdaniem Sądu, nie można też uznać, aby powódka została celowo zwolniona po to, aby zatrudnić na jej miejsce I. N., gdyż I. N. została zatrudniona w Szkole Podstawowej w M. z dniem 1 września 2011 r. na stanowisku wicedyrektora Zespołu Szkół w M., po złożeniu rezygnacji przez poprzedniego wicedyrektora, przy czym dyrektor pozwanego wyjaśnił, że była możliwość zatrudnienia I. N. w wymiarze połowy etatu z uwagi na to, że w arkuszu organizacyjnym (w związku z odejściem innego nauczyciela - nauczyciela historii) uzyskano 9 godzin nauczania obejmującego nauczanie matematyki oraz prowadzenie kółka matematycznego, a spełniała ona wymogi na stanowisko zastępcy dyrektora, gdyż jest nauczycielem mianowanym, zaś po objęciu przez nią stanowiska zastępcy dyrektora ograniczono wymiar jej czasu pracy do 7/18.

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie wystąpiły żadne szczególne, wyjątkowe okoliczności, z których miałyby wynikać nadużycie przez pracodawcę

prawa podmiotowego, poprzez skorzystanie z niego w sposób sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła powódka.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 czerwca 2012r. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestią sporną w sprawie jest zasadność oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce.

Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, dokonując następnie oceny wiarygodności i mocy dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. Dokonane przez Sąd Rejonowy na tej podstawie ustalenia w zakresie zaistniałego stanu faktycznego Sąd Okręgowy przyjął jako własne. Sąd Rejonowy słusznie, zdaniem Sądu drugiej instancji, uznał również, że podana powódce przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest wystarczająca i uzasadniona. U podstaw takiej decyzji leżały bowiem zmiany organizacyjne w szkole polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów. W roku szkolnym 2010/2011 do Szkoły Podstawowej w M. uczęszczało 230 dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu, natomiast w roku szkolnym 2011/2012 było już tylko 187 takich dzieci, a zatem wskazana przez pracodawcę powódki przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy była także informowana o możliwości uzupełnienia wymiaru godzin dydaktycznych w Szkole w K. i nie odniosła się do tej propozycji w odpowiednim terminie, a więc przed dniem 30 kwietnia. Skoro zaś do dnia 30 kwietnia przejawiała w tym względzie bierną postawę, to jej starania podjęte po tym terminie a dotyczące uzupełnienia godzin, kiedy już zostały zatwierdzone arkusze organizacyjne, nie mogły odnieść skutku. Ponadto, organem zatrudniającym dla powódki był dyrektor szkoły i to on decydował o wymiarze godzin dla nauczycieli na nowy rok szkolny, a po zaakceptowaniu i podpisaniu arkusza organizacyjnego nie istniała możliwość zmiany planów organizacyjnych szkoły. Niezależnie jednak od powyższego, jak podkreślał Sąd drugiej instancji, przed rozwiązaniem stosunku

pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela w innej szkole (innych szkołach) ani obowiązku składania mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani informowania o możliwości ograniczenia zatrudnienia.

W obecnym stanie prawnym, jak wyjaśniał Sąd Okręgowy, w którym nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, co powoduje bezskuteczność wypowiedzenia (nie ma więc potrzeby jego cofania - art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), pouczenie w tym zakresie może być udzielone nawet po wypowiedzeniu, byle w czasie umożliwiającym nauczycielowi podjęcie decyzji. Sama zaś okoliczność, że nauczyciel może złożyć wniosek o przeniesienie go w stan nieczynny, gdy zachodzą przesłanki przewidziane do rozwiązania stosunku pracy wynikają wprost z przepisu. Gdyby zatem nawet dyrektor nie pouczył powódki o możliwości przejścia w stan nieczynny to ustawodawca w tej kwestii nie przewidział żadnych konsekwencji. Przede wszystkim brak takiego pouczenia nie może powodować uznania za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę tylko z tej przyczyny. Ostatecznie zatem pozwany miał pełne prawo rozwiązać stosunek pracy z powódką. Wbrew jej zarzutom, pozwany kierował się również koniecznością zapewnienia prawidłowego działania placówki w roku szkolnym 2010/2011. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji o tym, że pozwany nie naruszył zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy stwierdził, że nie może budzić wątpliwości kryterium wyboru powódki do zwolnienia, gdyż pozostali nauczyciele niewątpliwie posiadali kwalifikacje do nauczania matematyki a ponadto do nauczania innych przedmiotów. Powódka miała kwalifikacje tylko do nauczania matematyki.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powódkę, w której zarzucono: „1) naruszenie prawa procesowego poprzez nierozpoznanie przez Sądy pierwszej i drugiej instancji istoty sprawy tj. naruszenia przez Pozwanego art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 20 ust. 1 pkt. 2, ust. 5c oraz ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela poprzez niezachowanie przez Pozwanego warunków formalnych wypowiedzenia Powódce stosunku pracy



na podstawie mianowania, w szczególności niedopełnienia przez pozwanego obowiązku poinformowania powódki o możliwości przejścia w stan nieczynny, czego skutkiem było nieskorzystanie przez powódkę z przysługujących jej uprawnień w zakresie złożenia oświadczenia woli dot. przejścia w stan nieczynny a w konsekwencji, pozbawienie powódki możliwości nawiązania stosunku pracy w kolejnym roku szkolnym, gdy pojawiły się możliwości organizacyjne jej zatrudnienia w pozwanej placówce w pełnym wymiarze czasu pracy, stosownie do treści art. art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

2) naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 183a § 1 k.p., art. 183b k.p., art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela poprzez uznanie, że nieprzydzielenie Powódce godzin nauczania matematyki pozwalających na uzyskanie wymaganego wymiaru zatrudnienia, skutkujące nieuzyskaniem przez nią wymaganego wymiaru zatrudnienia i rozwiązaniem z nią stosunku pracy, pomimo że Powódka legitymowała się większymi kwalifikacjami do prowadzenia tych zajęć niż inni nauczyciele pracujący w tej samej szkole, którym te obowiązki powierzono, nie stanowi naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., a brak uzyskania przez Powódkę w tej sytuacji wymaganego wymiaru zatrudnienia jest wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy,

3) naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 183a § 1 k.p., art. 183b k.p., art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela poprzez uznanie, że nieprzydzielenie Powódce zajęć wychowawczych, skutkujące nieuzyskaniem przez nią wymaganego wymiaru zatrudnienia i rozwiązaniem z nią stosunku pracy, pomimo że Powódka legitymowała się większymi kwalifikacjami do wykonywania tego obowiązku niż inni pracownicy, którym te obowiązki powierzono, nie stanowi naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p., a brak uzyskania przez Powódkę w tej sytuacji wymaganego wymiaru zatrudnienia jest wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy;

4) naruszenie prawa materialnego w postaci art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w oparciu o art. 20 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy, w sytuacji gdy wcześniej organ prowadzący szkołę nie nałożył na niego obowiązku podjęcia pracy w innej szkole, który to obowiązek nie wymagał zgody nauczyciela, a możliwość nałożenia którego to obowiązku istniała,

5) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 328 § 2 w zw. z art. 316 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w uzasadnieniu wyroku do ujętych w apelacji zarzutów Powódki o pozorności przyczyn zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, którą w rzeczywistości było zapewnienie możliwości zatrudnienia innego pracownika w osobie I. N., pominięciu Powódki przy przydziale zajęć wychowawczych oraz nieuwzględnieniu różnicy w stażu na stanowisku nauczyciela matematyki pomiędzy Powódką a M. K., co uzasadnia przekonanie, że sąd odwoławczy nie wziął za podstawę rozstrzygnięcia całego stanu rzeczy, istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy”.

Wskazując na powyższe wniesiono o: „1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego i jej oczywistą zasadność; 2. uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz:

a) przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych albo

b) uchylenie w całości wyroku Sądowi Okręgowemu w K. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz wyroku Sądu Rejonowego w K. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 2011 roku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w K. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych albo

c) orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości, w przypadku gdy zajdą przesłanki z art. 398<sup>16</sup> kpc”.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy odnoszące się do naruszenia prawa materialnego. Niezasadnie zarzucono natomiast naruszenie przepisów postępowania. Podstawa skargi kasacyjnej w zakresie zarzutu naruszenia przepisów postępowania wymaga dla swej skuteczności wykazania istotnego wpływu tego naruszenia na wynik sprawy, rozumiany jako uwzględnienie lub oddalenie powództwa (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 3 k.p.c.). W przypadku zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., w którym została uregulowana konieczna zawartość uzasadnienia wyroku, wpływ uchybienia tym wymaganiom na wynik sprawy z reguły nie występuje, jako że uzasadnienie sporządzane jest po wydaniu rozstrzygnięcia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że tylko w takich wyjątkowych przypadkach, gdy wady uzasadnienia zaskarżonego wyroku są tego rodzaju, że uniemożliwiają dokonanie jego kontroli kasacyjnej zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być uznany za usprawiedliwiony. Tytułem przykładu można przywołać orzeczenia Sądu Najwyższego: z 15 grudnia 2011 r. (II PK 80/11, LEX nr 1163328), z 18 października 2011 r. (II UK 51/11, LEX nr 1110977) I z 6 lipca 2011 r. (I CSK 67/11, LEX nr 970061). Takich wad nie można zarzucić uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Natomiast zasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego, co przede wszystkim odnosi się do wykładni i zastosowania art. 20 ust. 1 i ust. 5c oraz art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Z tego ostatniego przepisu wynika, że wymiar zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, po jego ograniczeniu, nie może być niższy niż ½ obowiązkowego wymiaru zajęć. Sąd Okręgowy uznał, że dyrektor pozwanego Zespołu Szkół rozwiązując z powódką stosunek pracy działał w zgodzie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Ta konkluzja nie została jednakże oparta na dostatecznych ustaleniach faktycznych. Nie zostało ustalone

bowiem, na jakiej podstawie powódka była zatrudniona (ustalone przez Sąd uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego nie jest tożsamy z zatrudnieniem na podstawie mianowania) i w jakim wymiarze. Ponadto, przesłanką rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest nie tylko zmniejszenie liczby oddziałów w szkole ale niemożność zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, z modyfikacją – jeśli chodzi o wymiar zajęć – wynikającą z art. 22 ust. 2. Sąd ustalił, że nie było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć ani możliwości uzupełnienia jej pensum do połowy wymiaru zajęć (9/18) w innych szkołach. Z ustaleniem tym pozostaje w sprzeczności ustalenie okoliczności zatrudnienia innego nauczyciela (tej samej specjalności). Nauczycielowi temu przydzielono godziny nauczania matematyki przewidziane dla powódki (7 tygodniowo) oraz prowadzenie kółka matematycznego, co pozwoliło na zatrudnienie w połowie wymiaru zajęć. Nie zostało ustalone, dlaczego nie było możliwe przydzielenie powódce prowadzenia kółka matematycznego, jeżeli zatrudnienie w połowie wymiaru zajęć byłoby wystarczające dla dalszej jej pracy w pozwanym Zespole. Te okoliczności wymagają stanowczego ustalenia dla zastosowania art. 20 ust 1 pkt 2, a w szczególności dla weryfikacji spełnienia przewidzianej w tym przepisie przesłanki niemożliwości dalszego zatrudniania nauczyciela.

Gdyby okazało się, że spełnione zostały przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela kontrolą Sądu winny być objęte kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 399/07, OSNP 1998 nr 18, poz. 541) , skoro bezspornie chodziło o rozwiązanie stosunku pracy z jedną z czterech nauczycielek matematyki. Sąd nie ustalił stanowczo, jakie kryteria zastosował dyrektor. Kryteria, według których dokonuje się wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia z pracy, nie są tożsame z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2004 r., I PK 608/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 36, z aprobowaną glosą A. Wypych - Żywickiej opublikowaną w systemie LEX, nr 141834). W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, kryterium o podstawowym znaczeniu są kwalifikacje zawodowe (tak przyjęto – wprawdzie w odniesieniu do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny - w wyrokach Sądu Najwyższego z 17 grudnia

1997 r., I PKN 437/ 97 OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 628 i z 5 lipca 2002 r., I PKN 301/01, LEX nr 829081). Dla zastosowania tego kryterium nie jest wystarczające stwierdzenie, że wszyscy nauczyciele, spośród których miał być dokonany wybór mają odpowiednie kwalifikacje do nauczania matematyki. Sąd drugiej instancji uzupełnił to ustalenie Sądu Rejonowego o stwierdzenie, że inni nauczyciele posiadali kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów lecz nie podał, jaką nauczycielkę (nauczycielki) miał na myśli, a z ustaleń poczynionych w pierwszej instancji wynikało tylko, że jedna nauczycielka jest magistrem fizyki. Ustalenie zastosowanych kryteriów wyboru nie może być zatem uznane za dostateczne. Porównanie kwalifikacji winno być bardziej szczegółowe i wielostronne. Wprawdzie do kryteriów wyboru nie należy sytuacja osobista i materialna nauczyciela lecz może ona być wzięta pod rozwagę w ramach badania zgodności działań pracodawcy z zasadami współżycia społecznego. Sąd bezpodstawnie poprzestał w tym zakresie na ogólnym ustaleniu, że powódka znajduje się w trudnej sytuacji osobistej i materialnej i na zaakceptowaniu informacji, że sytuacja ta nie była brana pod uwagę przez dyrektora.

Sąd Okręgowy nie ustalił też kategorycznie, czy powódka została pouczona przez dyrektora o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny, przyjmując, że nawet gdyby nie została pouczona, nie miałoby to żadnych konsekwencji. Nie jest to słuszny pogląd. Dyrektor ma obowiązek pouczyć nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2011 r., I PK 28/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 196). Niewypełnienie tego obowiązku podobnie jak postępowanie w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego nie pozostaje bez konsekwencji. Są one objęte przesłankami nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia wymienionymi w art. 45 § 1 k.p. W tym zakresie ma zastosowanie odesłanie do Kodeksu pracy z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Stąd też okazał się zasadny zarzut naruszenia tego przepisu. Sąd drugiej instancji bezpodstawnie odrzucił zbadanie tych okoliczności.

Zarzuty naruszenia omówionych przepisów prawa materialnego podniesione w skardze kasacyjnej okazały się uzasadnione. Powoduje to konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398<sup>15</sup>

§ 1 k.p.c.) mimo, że nie zostały w niej rozwinięte zarzuty naruszenia innych przepisów powołanych w związku z usprawiedliwionymi podstawami.