



Sygn. akt III PK 71/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 lutego 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 21 grudnia 2012 r.

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. J. domagała się w pozwie przywrócenia do pracy w pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. na dotychczasowym stanowisku.

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. w punkcie I przywrócił powódkę M. J. do pracy w pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. na dotychczasowe stanowisko pracy oraz odstąpił od obciążania stron kosztami procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka M. J. ukończyła wyższe studia magisterskie na Uniwersytecie [...] w zakresie pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej o specjalności nauczycielskiej. Pracę w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. rozpoczęła w dniu 2 września 1991 r. na stanowisku pedagoga. Z dniem 4 lipca 1994 r. uzyskała mianowanie w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. W lipcu 1996 r. ukończyła z kolei studia podyplomowe na Uniwersytecie w zakresie logopedii. W dniu 6 października 2000 r. powódce został nadany stopień nauczyciela mianowanego magistra pedagogiki w zakresie pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej – specjalność nauczycielska oraz w zakresie logopedii. W czerwcu 2002 r. powódka została wpisana na listę ekspertów z możliwością udziału w komisjach kwalifikacyjnych lub egzaminacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy. W pracach komisji brała udział przez 9 lat. W lipcu 2001 r. powódce nadano stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Od dnia 1 września 2008 r., powódka została przeniesiona na zasadzie porozumienia stron na stanowisko logopedy. Od momentu przeniesienia okresowo, pod nieobecność innych pracowników, miała przydzielane dodatkowe obowiązki pedagoga w godzinach ponadwymiarowych, w celu przeprowadzenia diagnozy dzieci.

Do zadań logopedów zatrudnionych w pozwanej Poradni należy między innymi przeprowadzanie logopedycznych badań przesiewowych, konsultacji i diagnoz. Po objęciu stanowiska logopedy powódka uczestniczyła w pracach zespołu orzekającego jako pedagog - logopeda. W okresie swojej pracy powódka

otrzymywała wyróżniające oceny pracy, a w czerwcu 2011 r. ocenę dobrą. Za bardzo dobre osiągnięcia w pracy powódka otrzymywała też cyklicznie nagrodę Dyrektora Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B.

W 2011 r. organ prowadzący – Starostwo Powiatowe w B. – zmniejszył budżet Poradni na 2012 rok, w tym kwotę na wynagrodzenia osobowe pracowników z planowanych 695.675 zł do 551.000 zł. W związku z tym dyrektor pozwanej placówki K. L. złożyła powódce i drugiemu logopedzie ustną propozycję obniżenia wymiaru zatrudnienia do 3/4 etatu. Obie pracownice nie wyraziły jednak zgody na zmianę wymiaru etatu.

W Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej w B. jest zatrudnionych trzech logopedów. Trzeci logopeda jest społecznym zastępcą dyrektora placówki.

Pismem z dnia 28 listopada 2011 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w związku z restrukturyzacją zatrudnienia (koniecznością redukcji etatów), spowodowaną sytuacją ekonomiczną Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B.

W związku z koniecznością restrukturyzacji zatrudnienia w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B., oprócz likwidacji etatu powódki, zlikwidowano także 1/4 etatu pedagoga, 1/2 etatu pracownika obsługi, 1/2 etatu administracyjnego i 37 godzin ponadwymiarowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Rejonowy zauważył, że do sytuacji powódki, ostatnio zatrudnionej w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. na stanowisku logopedy, mają zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela (art. 1 ust. 1 pkt 1 tej ustawy w związku z art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty). Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 i 5c Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo 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.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie jednoznacznie wskazywał, iż w wyniku „okrojenia” przez

organ prowadzący budżetu Poradni Psychologiczno- Pedagogicznej w B. w pozwany zakładzie nie było możliwości dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze godzin trzech pracowników na stanowisku logopedy.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, iż podziela ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, iż sąd pracy rozpoznający sprawę w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu restrukturyzacji zatrudnienia nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. W tym zakresie decyzja o restrukturyzacji zakładu jest suwerennym uprawnieniem pracodawcy i nie podlega kontroli sądu. Jednocześnie zauważył jednak, że sądowej analizie podlega ustalenie, jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracownika do zwolnienia. Podniósł też, że kryteria, którymi powinien się kierować pracodawca, dokonując wyboru pracownika do zwolnienia, powinny być wszechstronne i sprawiedliwe. Dodatkowymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia oprócz przydatności do pracy, powinno być między innymi zaangażowanie i dyspozycyjność, sytuacja materialna i rodzinna pracownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozpoznającego przedmiotową sprawę, podana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, to jest „restrukturyzacja zatrudnienia (konieczność redukcji etatów) spowodowana sytuacją ekonomiczną Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B.”, była w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa. W ocenie Sądu pierwszej instancji, brak wskazania kryteriów, jakimi kierował się pracodawca, wypowiadając pracownikowi umowę o pracę, po stronie pracownika stwarza bowiem konieczność wytoczenia powództwa, aby móc zorientować się w motywach, którymi kierował się pracodawca.

Rozpoznając przedmiotową sprawę, Sąd pierwszej instancji doszedł również do wniosku, iż kryteria, jakimi kierował się pracodawca, dokonując wypowiedzenia powódce stosunku pracy, nie były wszechstronne, ponieważ ograniczały się do porównania pracy powódki do dwóch pozostałych logopedów, gdy tymczasem M. J., zdaniem Sądu, posiada również uprawnienia do wykonywania pracy pedagoga. Sąd pierwszej instancji zauważył bowiem, że powódka przez 17 lat pracowała w Poradni jako pedagog. Dopiero od dnia 1 września 2008 r. na zasadzie porozumienia stron objęła natomiast stanowisko

logopedy. Dlatego też, o ile jej sytuacja prawna w tym zakresie była zbliżona do pozostałych logopedów, to w porównaniu do pedagogów była zdecydowanie lepsza, ponieważ w tym charakterze w pozwanej jednostce zatrudnione są osoby z niższym stażem i statusem zawodowym, w tym nawet na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Sąd Rejonowy podkreślił równocześnie, że powódka wykonywała obowiązki pedagoga nieprzerwanie przez 17 lat pracy w Poradni, aż do dnia 1 września 2008 r., czyli do przeniesienia jej na stanowisko logopedy, a nawet wówczas cały czas, na okres zastępstw za nieobecnych pracowników, obok obowiązków logopedy wykonywała obowiązki pedagoga. Z dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy wynikało zaś w sposób nie budzący wątpliwości, iż M. J. wykonywała obowiązki pedagoga w zakresie prac komisji orzekających nawet po wejściu w życie rozporządzenia określającego kwalifikacje nauczycieli. Reasumując powyższe, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, iż powódka posiada uprawnienia do wykonywania pracy w charakterze pedagoga, zaś pracodawca, dokonując wyboru pracownika do zwolnienia, nie uwzględnił tej okoliczności.

Z tych też względów Sąd Rejonowy uznał, iż kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były wszechstronne i zgodnie z żądaniem pozwu przywrócił powódkę na dotychczasowe stanowisko pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 roku oddalił apelację pozwanej Poradni dotyczącą punktu I wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia te uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powódki z art. 45 § 1 k.p. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności konieczności

wykazania w sytuacji likwidacji (redukcji etatu), jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku konieczności wytypowania pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób, pojawia się kwestia oceny prawidłowości zastosowanych kryteriów selekcji, która winna być dokonywana w oparciu o przepisy Kodeksu pracy.

W przypadku selekcji pracowników do zwolnienia, zdaniem Sądu drugiej instancji, występują w istocie dwa etapy oceny działań pracodawcy. Najpierw należy badać, co było zasadniczą przyczyną rozwiązania stosunku pracy (przyczyny I stopnia), a następnie ocenić kryteria doboru pracowników do zwolnienia (przyczyny II stopnia). Wypowiedzeniem nieuzasadnionym na gruncie art. 45 k.p. będzie zatem takie wypowiedzenie, które narusza przyczyny I i II stopnia łącznie lub z osobna tylko przyczyny I albo II stopnia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności zwrócił stwierdził, że z niespornych ustaleń stanu faktycznego wynikało, iż w dacie zwolnienia powódki w wyniku „okrojenia” przez organ prowadzący budżetu Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. nie było możliwości dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze godzin trzech pracowników na stanowisku logopedy. Tym samym, wskazaną przez pracodawcę przyczynę zwolnienia pracownika („restrukturyzacja zatrudnienia [konieczność redukcji etatów], spowodowana sytuacją ekonomiczną Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B., która uniemożliwia dalsze zatrudnienie Pani w pełnym wymiarze godzin”) Sąd ten uznał za konkretną i prawdziwą.

Jednocześnie z uwagi na to, że w oświadczeniu pracodawcy jako jedyną przyczynę rozwiązania z powódką umowę o pracę wskazano redukcję etatu, w sytuacji gdy powódka nie była jedynym pracownikiem dydaktycznym zatrudnionym w Poradni, kontroli sądu pracy w analizowanym postępowaniu podlegać musiała ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów zakwalifikowania właśnie powódki do zwolnienia z pracy. Obowiązkiem Sądu była przy tym wyłącznie ocena, czy decydując się na zwolnienie powódki, pozwana dokonała właściwej selekcji podwładnych i zastosowała prawidłowe kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Sąd Okręgowy przypomniał, że pozwana w toku postępowania uzasadniała dobór powódki (zatrudnionej ostatnio na stanowisku logopedy) do zwolnienia wyłącznie faktem jej niższych kwalifikacji zawodowych w porównaniu do dwóch pozostałych zatrudnionych przez pozwaną logopedów, krótszym stażem pracy na stanowisku logopedy oraz niższą oceną pracy powódki z czerwca 2011 r.

Sąd Odwoławczy, mając na uwadze ustalenia stanu faktycznego, podzielił natomiast stanowisko Sądu Rejonowego, że w okolicznościach niniejszej sprawy kryterium to było niewystarczające. Zwrócił bowiem uwagę, że powódka poza uprawnieniami do pracy w charakterze logopedy posiadała również uprawnienia do wykonywania pracy pedagoga. Sąd odwoławczy podkreślił przy tym, że odniesienie kryteriów doboru wskazywanych przez pozwaną (kwalifikacje, staż pracy, ocena pracy) do pedagogów zatrudnionych przez pozwaną, nie uzasadniałoby raczej wypowiedzenia stosunku pracy właśnie powódce.

Bez znaczenia, w opinii Sądu drugiej instancji, pozostawał natomiast kolejny zarzut apelacji, sprowadzający się do stwierdzenia przez pozwaną, że nawet gdyby powódka miała kwalifikacje do wykonywania zawodu pedagoga, to wobec braku etatu pozwana nie mogłaby przenieść jej na to stanowisko. W niniejszym postępowaniu nie było bowiem przedmiotem badania, czy pozwana miała inne możliwości przeprowadzenia reorganizacji niż poprzez redukcję etatu logopedy. Kontroli sądu pracy nie podlegała bowiem ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Pozwana Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 Kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię, art. 45 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela przez jego błędne zastosowanie, art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię oraz art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela przez jego nieuwzględnienie.

Powołując się na powyższe podstawy zaskarżenia, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 21

grudnia 2012 r., a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 2 kwietnia 2012 r. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w B. do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości obu zaskarżonych wyroków (jak w punktach 1 i 2) i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi zwrócono uwagę, że z treści uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika, że „...Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął jako własne”. Powyższe stwierdzenie może oznaczać, że Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego co do naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela.

Natomiast, co innego zdaje się wynikać z dalszej części uzasadnienia Sądu drugiej instancji, w której stwierdzono, że w dacie zwolnienia powódki w wyniku okrojenia przez organ prowadzący budżetu Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B. nie było możliwości dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze godzin trzech pracowników na stanowisku logopedy. Tym samym, wskazaną przez pracodawcę przyczynę zwolnienia pracownika uznać należało za konkretną i prawdziwą.

Z uwagi na wskazaną wyżej wątpliwość, czy w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca naruszył (lub nie naruszył) przepis art. 30 § 4 Kodeksu pracy, strona pozwana - z ostrożności procesowej - wskazała tę regulację jako jedną z podstaw skargi kasacyjnej.

Strona pozwana nie zgodziła się z kolei ze stanowiskiem Sądu odwoławczego, że dokonując wyboru logopedy do zwolnienia powinna wziąć pod uwagę również okoliczność, iż powódka jest także pedagogiem i dokonać dodatkowo porównania sytuacji powódki do sytuacji zatrudnionych przez pozwaną pedagogów. Porównanie sytuacji powódki (logopedy - nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania) do sytuacji zatrudnionych przez pozwaną pedagogów mogłoby ewentualnie wchodzić w rachubę wówczas, gdyby pracodawca (Poradnia) miał możliwość jednostronnego przesunięcia logopedy na stanowisko pedagoga. Tymczasem nie pozwalają na to obowiązujące przepisy prawa. Strona pozwana, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazała, że nauczycielowi

zatrudnionemu na podstawie mianowania nie można wypowiedzieć warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 k.p. Możliwości przeniesienia nauczyciela mianowanego na inne stanowisko pracy uregulowane zostały jedynie w art. 18 i 19 ustawy Karta Nauczyciela, z tym, że ten drugi przepis nie ma zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być natomiast przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. Zatem przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, bez jego zgody, stanowi naruszenie powyższego przepisu i uzasadnia roszczenie nauczyciela z tego tytułu. Zatem porównywanie sytuacji M. J., w kontekście wyboru pracownika do zwolnienia, do sytuacji zatrudnionych przez pozwaną pedagogów jest nietrafne z tego względu, że pracodawca nie miałby możliwości jednostronnego (bez zgody nauczyciela) przesunięcia logopedy na stanowisko pedagoga. Tym samym pracodawca byłby pozbawiony prawa do dokonania redukcji zatrudnienia w grupie logopedów.

Sąd Okręgowy w S., pomimo podnoszenia powyższych okoliczności przez pozwaną, nie odniósł się do tych zagadnień. Zdaniem skarżącej, stanowi to o naruszeniu przepisów przytoczonych w podstawach kasacyjnych.

Skarżąca wyraziła również pogląd, że orzecznictwo dotyczące zagadnienia uzasadnionego doboru nauczycieli do zwolnienia nie jest jednolite. W wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 271) Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że „niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny [...] należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi”. W innym wyroku (z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 492/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 123), Sąd Najwyższy uznał z kolei, że „przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] uzasadniają przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, należy uwzględnić

wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał przed przeniesieniem w stan nieczynny”. Podobnie w wyroku z dnia 29 marca 2001r., I PKN 318/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 31), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż „możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć [...] należy odnosić do tych wszystkich nauczycieli, którzy mają wymagane kwalifikacje do nauczania po dokonaniu w szkole zmian organizacyjnych, niezależnie od tego, jakich przedmiotów i w jakich klasach (oddziałach) dotychczas nauczali”. W wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. (I PKN 70/96, OSNP 1997/19, poz. 374), dotyczącym logopedy, Sąd Najwyższy uznał zaś, że „na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela [...] dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona, a podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego są nietrafne.

Wyrok Sądu drugiej instancji z uwagi na jego merytoryczną poprawność odpowiada prawu, aczkolwiek argumentacja zawarta w jego pisemnych motywach wymaga dodatkowego uzasadnienia dokonanego przez pryzmat art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 20 tej ustawy w związku z art. 45 § 1 k.p.

Na wstępie trzeba zauważyć, iż priorytetowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma ustalenie, że powódka była pracownikiem zatrudnionym na podstawie mianowania. Z tym bowiem łączą się dalsze konsekwencje prawne w zakresie możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Jeśli chodzi o zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, to należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy jest związany stanem faktycznym sprawy, ustalonym w toku postępowania przed Sądami obu instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku, zwłaszcza wobec niesformułowania przez skarżącą dopuszczalnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 i § 3 k.p.c.). W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy ustalonym przez Sąd drugiej instancji nie budzi

natomiast jakichkolwiek wątpliwości fakt, że strony postępowania wiązał stosunek pracy oparty na mianowaniu. Sądy obu instancji ustaliły też, że w pozwanej Szkole nastąpiła restrukturyzacja zatrudnienia i konieczność redukcji etatów. Zdaniem Sądu Najwyższego, zasadnie przyjął więc Sąd Okręgowy, że są to zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że w razie zmian organizacyjnych w szkole, w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione. (w tym zakresie por: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 kwietnia 1997 r., I PKN 72/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 8; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 545/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 118; z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94 (OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 1 października 1999 r., I PKN 289/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 108).

Kluczowy zarzut podniesiony w skardze kasacyjnej jest oparty na zakwestionowaniu przez stronę pozwaną stanowiska Sądu, że dokonując wyboru logopedy do zwolnienia pozwana powinna wziąć pod uwagę okoliczność, iż powódka jest także pedagogiem i w związku z tym dokonać dodatkowo porównania sytuacji powódki do sytuacji zatrudnionych przez pozwaną pedagogów. Zdaniem pozwanej, nie pozwalają na to obowiązujące przepisy prawa, gdyż nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania nie można wypowiedzieć warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 k.p. Dla uzasadnienia swojego stanowiska skarżąca przytacza również artykuł 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. Zatem, w opinii pozwanej, przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, bez jego zgody, stanowi naruszenie powyższego przepisu i uzasadnia roszczenia nauczyciela z tego tytułu.

Rozważając podniesiony zarzut należy na wstępie zauważyć, że istotnie powszechnie przyjmuje się, iż wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP z 2000 nr 8, poz. 300, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 i z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 195/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 62). Jednakże wymaga podkreślenia, że Karta Nauczyciela zawiera inne instrumenty prawne, które pozwalają na modyfikację stosunku pracy opartego na mianowaniu, który z istoty i charakteru jest bardziej ochronny dla pracownika (w zakresie możliwości jego zwolnienia z pracy), ale odmienne od dotyczących umownego stosunku pracy innych grup zawodowych, w zakresie ciążących na nauczycielu obowiązków z racji zajmowanego stanowiska. Szczególny sposób takiej zmiany został określony w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Dotyczy on kilku sytuacji, z których w rozpoznawanej sprawie chodzi o potencjalną możliwość przeniesienia powódki na inne stanowisko w tej samej Poradni, zamiast dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy. Jak trafnie stwierdzono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 849/00 (OSNP-wkł. 2002 nr 18, poz. 5), Karta Nauczyciela używa pojęcia „stanowisko” w różnych znaczeniach. W najszerszym tego słowa rozumieniu posługuje się tym pojęciem dla oznaczenia stanowiska nauczyciela w ogólności (np. art. 9 ust. 1), w nieco węższym w odniesieniu do podstawy zatrudnienia. Te pojęcia są jednak nieadekwatne dla określenia stanowiska pracy w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Z jego treści wynika bowiem, że zmiana stanowiska pracy następuje w ramach wykonywania zatrudnienia przez nauczyciela mianowanego. Stanowisko pracy w rozumieniu tego przepisu jest, więc pojęciem szczególnym i węższym niż wykonywanie zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Inaczej mówiąc, z treści tego przepisu wynika, wprost, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony na różnych stanowiskach i przeniesienie z jednego stanowiska na inne w tej samej szkole może nastąpić z urzędu za jego zgodą lub na jego prośbę. Znaczenie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela nie może być też wyprowadzone z art. 11 i art. 14 Karty Nauczyciela. Według tych przepisów dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym

z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego (art. 11) oraz akt mianowania lub umowa o pracę powinny w szczególności określić stanowisko i miejsce pracy (art. 14 pkt 1). Sugerują więc one, że „stanowisko” to stanowisko nauczyciela o określonych kwalifikacjach (np. nauczyciel biologii). Nie jest to jednak interpretacja prawidłowa, gdyż w innych przepisach Karty Nauczyciela nie wiąże już ze szczegółowo określonym przedmiotem nauczania (kwalifikacji) skutków prawnych, z jednym wyjątkiem dotyczącym „stanowiska nauczyciela religii” (por. art. 28 ust. 2a).

Rozumieniem pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Najwyższy zajmował się również w wyroku z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98 (OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 479), słusznie stwierdzając, że należy je interpretować zgodnie z art. 42 Karty Nauczyciela. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Zatem przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Taka zmiana w przypadku powódki nie miałaby jednak miejsca. Zgodnie z pkt 11 tabeli zawartej w ust. 3 art. 42 Karty Nauczyciela tygodniowa liczba obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych dla nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych wynosi 20 godzin, niezależnie od tego czy pracują w charakterze pedagoga, czy też logopedy. Tym samym należy uznać w kontekście przywołanych rozważań, że w rozumieniu art. 18 Karty Nauczyciela stanowisko logopedy i pedagoga jest tożsame i tym samym rotacja pomiędzy tymi stanowiskami nie wymaga zgody nauczyciela.

Podkreślenia wymaga fakt, że przedstawione wyżej poglądy prawne zyskały aprobatę również w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, którego przykłady mogą bez wątplenia stanowić wyroki: z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 195/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 62); z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 104/09; z dnia

16 lipca 2013 r., II PK 334/12 i z dnia 23 maja 2013 r., III PK 57/12 (niepublikowane). Można więc stwierdzić, iż mają one utrwalony charakter.

Oznacza to, że uprawnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, iż skoro powódka ma kwalifikacje zarówno logopedy jak i pedagoga, to pozwana Poradnia przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy zobowiązana była rozważyć jej sytuację nie tylko pod kątem możliwości dalszego wykonywania zawodu logopedy, ale również pedagoga w odniesieniu do pozostałych osób zatrudnionych w tym charakterze.

W tym miejscu rozważań Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podkreśla, że przychyła się do stanowiska, iż przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu mu stosunku pracy. Dopiero w ramach takich całościowych ustaleń i porównania kwalifikacji wszystkich zatrudnionych nauczycieli daje się bowiem prawidłowo ocenić, czy wybór konkretnego nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny albo do wypowiedzenia mu stosunku pracy był uzasadniony, a w szczególności, czy nie dyskryminował go w stosunku do nauczycieli o niższych kwalifikacjach. Pogląd ten jest przeważający w orzecznictwie Sądu Najwyższego, o czym świadczą wyroki powołane w uzasadnieniu Sądu Okręgowego, a także w skardze kasacyjnej. Sąd Najwyższy uważa przy tym za nieuprawnioną wyrażoną w skardze sugestię o rzekomej rozbieżności orzecznictwa w tym względzie, o czym świadczyć ma porównanie wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 271) z wyrokami z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 492/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 123) i z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 318/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 31). Sformułowania zawartego w pierwszym z tych wyroków o wyjątkowości sytuacji polegającej na uwzględnianiu wszystkich przedmiotów, do których nauczyciel ma kwalifikacje, zamiast ograniczenia się do aktualnie nauczanego przedmiotu (jako kryterium wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny), nie można z pewnością uznać za sprzeczne z poglądem wyrażonym w dwóch

pozostałych wyrokach o uwzględnianiu co do zasady wszystkich posiadanych kwalifikacji nauczycielskich, a nie tylko tych odnoszących się do nauczanych przedmiotów.

Dodatkowo warto powołać również wyrok z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, zbieżny z powołanymi wyżej, w którym Sąd Najwyższy zauważył, że porównanie kwalifikacji zawodowych wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu.

W przypadku powódki warunek ten został zaś z całą pewnością spełniony. Zgodnie bowiem z ustalonym w sprawie stanem faktycznym ma ona nie tylko formalne kwalifikacje pedagoga (ukończyła wyższe studia magisterskie w zakresie pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej o specjalności nauczycielskiej), ale ponadto posiada aż 17-letnią praktykę w pracy pedagoga. Co więcej, także w okresie pracy w charakterze logopedy wykonywała (choć jedynie okresowo) obowiązki pedagoga. Tym samym należy uznać, że w odniesieniu do niej określona w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przesłanka niemożności dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy faktycznie nie została spełniona. Zarzut naruszenia tego przepisu, a w konsekwencji także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, należy więc uznać za nieusprawiedliwiony.

Skarżąca podnosi również zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., uzasadniając go niekonsekwencją Sądu Okręgowego, który w jednej części uzasadnienia przyjmuje ustalenia Sądu pierwszej instancji jako własne, natomiast w innej stwierdza, że wskazaną przez pracodawcę przyczynę zwolnienia pracownika uznać należało za konkretną i prawdziwą. W opinii wnoszącej skargę jest to niezrozumiałe, gdyż „może oznaczać, iż Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowy co do naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 30 § 4 Kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela”.

Zarzut ten jest w oczywisty sposób nieuzasadniony. Zdaniem Sądu Najwyższego, czym innym jest bowiem podzielenie przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, a czym innym ocena prawna owego stanu faktycznego dokonywana w ramach subsumcji. Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika zaś jednoznacznie, że o ile Sąd

Okręgowy uznał za prawidłowy stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy, co spowodowało, że ustalenia te „przyjął jako własne”, to w zakresie oceny prawnej owego stanu faktycznego wyraził pogląd, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia pracownika („restrukturyzacja zatrudnienia [konieczność redukcji etatów] spowodowana sytuacją ekonomiczną Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w B., która uniemożliwia dalsze zatrudnienia Pani w pełnym wymiarze godzin”) była konkretna i prawdziwa. Tym samym Sąd drugiej instancji, w odróżnieniu od Sądu pierwszej instancji, nie przypisał postępowaniu pozwanej naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Wypada ponadto zauważyć, że tak uzasadniany zarzut nie może być oparty na podstawie naruszenia prawa materialnego, gdyż ewentualny błąd Sądu w konstruowaniu pisemnych motywów wyroku może co najwyżej stanowić podstawę do postawienia zarzutu naruszenia odpowiedniego przepisu postępowania. Skarżąca takiego zarzutu jednak nie formułuje.

Niepowołanie w skardze zarzutów odnoszących się do ewentualnego naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów postępowania wyklucza również jakiegokolwiek dalsze rozważania Sądu Najwyższego co do, wzmiankowanego jedynie w uzasadnieniu skargi, zarzutu, że „pomimo podnoszenia powyższych okoliczności przez pozwaną (to jest braku możliwości jednostronnego, bez zgody nauczyciela, przesunięcia logopedy na stanowisko pedagoga), Sąd Okręgowy w S. nie odniósł się do tych zagadnień”.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ..., Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.