



Sygn. akt I PK 2/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa P. L.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących [...]o przywrócenie do pracy,
wynagrodzenie, odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 23 kwietnia 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciążyła powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

P. L. w pozwie wniesionym 6 maja 2013 r. domagał się od pozwanego pracodawcy Zespołu Szkół Ogólnokształcących [...] uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia: 2.310 zł tytułem dodatku motywacyjnego za okres od września 2011 r. do maja 2013 r., 1.600 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania przez niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia i uniemożliwienie kontynuowania zatrudnienia. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 25 września 2013 r. Sąd Rejonowy w N. oddalił powództwo i zasądził na rzecz strony pozwanej 60 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. L. był zatrudniony w Zespole Szkół Ogólnokształcących [...] na podstawie mianowania począwszy od 1 września 2003 r. jako nauczyciel informatyki i techniki. Od 1 września 2012 r. powód realizował w pozwanej szkole 6 godzin informatyki (4 w gimnazjum i 2 w liceum) oraz 8 godzin techniki. Powód dopełniał pensum przez nauczanie techniki w wymiarze 4 godzin w Gimnazjum. W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanym Zespole Szkół było zatrudnionych 3 nauczycieli informatyki: A. D., S. J. i P. L. W roku szkolnym 2013/2014 zaplanowano 36 godzin z informatyki w Liceum. Daje to dwa pełne etaty (po 18 godzin). W gimnazjum nie zaplanowano informatyki, gdyż z uwagi na zmianę planu nauczania obecne klasy pierwsze będą ją miały dopiero za 2 lata. Ilość techniki w gimnazjum to 6 godzin. A. D. otrzymał 19 godzin informatyki, a S. J. 17 godzin informatyki plus godzinę wychowawczą. 29 kwietnia 2013 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała jako przyczynę zmianę organizacyjną - zmniejszenie liczby oddziałów oraz zmiany planu nauczania, uniemożliwiającej dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Pracodawca typując powoda do zwolnienia kierował się kryteriami takimi jak: podstawa i data zatrudnienia, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, doskonalenie zawodowe, jakość świadczonej pracy, nagrody, zajęcia dodatkowe niewynikające z art. 42 KN, dodatkowe funkcje oraz posiadanie prawa do emerytury. W świetle tych kryteriów powód wypadł gorzej od pozostałych dwóch informatyków A. D. i S. J. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana w piśmie z 29 kwietnia 2013 r. jest prawdziwa i zasadna.

Liczba oddziałów pozwanej szkoły uległa zmniejszeniu w roku szkolnym 2013/2014 o jeden w stosunku do ubiegłego roku szkolnego. Przede wszystkim jednak na skutek zmian planu nauczania uległa zmniejszeniu liczba godzin z informatyki do 36. Sąd Rejonowy ustalił także, że powód wyróżniał się na niekorzyść spośród innych nauczycieli, jeśli chodzi o ilość skarg uczniów i rodziców. Skargi te były z reguły zasadne. Dyrektor szkoły utracił zaufanie do powoda na skutek pojawiających się w jego pracy niedociągnięć i zaniedbań. Od pozostałych informatyków otrzymywał wsparcie, którego nie miał od powoda, jak w wypadku przygotowania strony internetowej gimnazjum. Sąd wskazał również, że powód nie spełniał przesłanek do nabycia dodatku motywacyjnego począwszy od 1 września 2011 r.

W ocenie Sądu, zwolnienie powoda z pracy oraz nieprzyznawanie mu dodatku motywacyjnego nie były przejawami dyskryminacji. Powód nie wskazał żadnego powodu dyskryminacji oraz przyznał, że oceny przepisywał do dziennika ze swojego kajetu. Również przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa i zasadna, a pozwana zastosowała właściwe kryteria wytypowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę. Także wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami, gdyż w sprawie wykazano, że w roku szkolnym 2013/2014 uległa zmniejszeniu liczba godzin lekcyjnych z przedmiotów, których może nauczać powód, w szczególności z informatyki. Dla trzech nauczycieli informatyki pozostało 36 godzin informatyki i 6 godzin techniki (dwa etaty plus 6 godzin). Dyrektor szkoły był zmuszony wytypować jednego nauczyciela do zwolnienia, a w świetle przyjętych, wskazanych wyżej kryteriów doboru do zwolnienia powód wypadł gorzej od pozostałych dwóch informatyków. Nawet gdyby przyjąć, że w ocenie powoda pominięto szereg szkoleń i warsztatów doskonalenia zawodowego to i tak wypada on gorzej od S. J. W przeciwieństwie do pozostałych informatyków powód nie był nigdy nagradzany, a jest niewiarygodne, aby już od początku zatrudnienia był dyskryminowany przez nieprzyznawanie nagród przez dyrektora. Świadczy to o tym, że powód w swojej pracy niczym szczególnie korzystnym się nie wyróżniał. Natomiast S. J. i A. D. nagrody dyrektora otrzymywali prawie co roku. W przeciwieństwie do dwóch pozostałych informatyków, którzy wypełniali wszystkie obowiązki pracownicze - powód miał szereg uchybień i

zaniedbań, wymienionych w „kryteriach wyboru” i potwierdzonych dowodami, a za dyskryminację nie można uznać kontroli przeprowadzanych systematycznie przez przełożonych oraz krytycznych uwag formułowanych pod adresem pracownika. Kontrole te były zasadne, rzeczowe i merytoryczne i nie miały cech dyskryminacji. Wiele zastrzeżeń do pracy powoda wynikało ze skarg uczniów i rodziców. Także przyjęcie jako kryterium typowania do zwolnienia, nabycia przez pracownika prawa do emerytury nie stanowi dyskryminacji. Poza tym, było ono tylko jednym z wielu zastosowanych przez dyrekcję ZSO i nie było decydujące przy wyborze powoda. Konsekwencją stosunku powoda do wykonywanej pracy, a nie dyskryminacji, jest nieprzyznanie mu dodatku motywacyjnego. Powód nie spełniał przesłanek uzyskania dodatku motywacyjnego, dlatego, że nie wypełniał szeregu podstawowych obowiązków nauczyciela wynikających z Karty. Między innymi nie wpisywał do dziennika terminowo ocen, nie oddawał uczniom sprawdzianów na czas, nie dawał uczniom możliwości wglądu do sprawdzianów. Powód nie wyróżniał się zaangażowaniem w realizację dodatkowych zadań oraz jakością pracy. W każdym razie nie udowodnił spełnienia przesłanek do nabycia dodatku motywacyjnego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku sądu pierwszej instancji, nie obciążając go kosztami postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz ich ocenę, a także wykładnie przepisów dokonaną przez Sąd Rejonowy. Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z art. 20 ust 1 pkt ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy słusznie uznał, że w wypadku powoda zaszły przesłanki, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, gdyż nastąpiły zmiany organizacyjne,

uniemożliwiające zatrudnianie go w wymiarze pełnego etatu. Powód tych faktów co do istoty nie kwestionował (zmniejszenie liczby godzin informatyki jest bezsporne). Wbrew stanowisku apelującego, przyczyna ta nie jest nieprawdziwa dlatego, że ma ona według niego charakter przejściowy. Dyrektor szkoły musi bowiem ocenić możliwość zatrudnienia nauczyciela w konkretnym roku szkolnym, czyli w rozważanym przypadku w roku 2013/2014, a w tym roku szkolnym przyczyna taka zachodziła. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i ugruntowanym stanowiskiem doktryny, dyrektorzy muszą dostosować stan zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły. W tym celu mogą zwalniać nawet osoby przebywające na urloпах zdrowotnych. Wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika z zamiaru ustawodawcy wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II PK 215/12, LEX nr 1371999). Dyrektor szkoły nie ma też obowiązku obniżania innym nauczycielom pensum, celem utworzenia częściowych etatów i nie ma również obowiązku zasięgnięcia informacji o możliwości uzupełnienia zatrudnienia w innej szkole (tym bardziej w latach następnych), jak również nie ma on obowiązku złożenia propozycji ograniczenia zatrudnienia do części etatu, ani informowania nauczyciela o takiej możliwości. Zatem nie jest uzasadnione twierdzenie powoda jakoby Sąd Rejonowy powinien rozważać, czy w roku szkolnym 2015/2016 docelowo byłoby możliwe utrzymanie „prawie pełnego pensum” powoda, pod warunkiem dalszego uzupełniania godzin w innym gimnazjum. Tym samym nie jest uzasadniony zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 20 Karty Nauczyciela. Sąd pierwszej instancji nie naruszył też art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w zakresie oceny przyznania powodowi dodatku motywacyjnego. Sąd Okręgowy uznał również, po szczegółowym rozważeniu argumentów apelującego, że nieuzasadnione są zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania, tj. art. 227 i 233 oraz 328 k.p.c. Na koniec Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił prawdziwość przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, dodając że wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w razie

oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, LEX nr 1212059), co w przedmiotowej sprawie nie zostało przez powoda wykazane. Z uwagi na utratę dochodów ze stosunku pracy Sąd nie obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego 102 k.p.c.

Powód zaskarżył w całości powyższy wyrok sądu drugiej instancji, opierając skargę kasacyjną na obydwu podstawach przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt. 1 i 2 k.p.c.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie:

(a) art. 20 ust. 1 oraz art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela przez błędną wykładnię, w wyniku której przyjęto, że zmniejszenie ilości godzin lekcyjnych z informatyki skutkujące pozostawieniem dla nauczycieli tego przedmiotu 36 godzin informatyki i 6 godzin techniki wymuszała ograniczenie zatrudnienia przez wypowiedzenie stosunku pracy powodowi, pomimo niewystąpienia zmian organizacyjnych, które faktycznie i w bezpośrednio uniemożliwiałyby dalsze zatrudnianie go czasowo podobnie jak i pozostałych dwóch nauczycieli informatyki w niepełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2012/2013, wobec bezspornie wolnych 6 godzin techniki oraz ułożenia siatki godzin umożliwiających dalsze zatrudnienie powoda w wymiarze 1/2 etatu, do czego doszło w oparciu o niepełny materiał dowodowy oraz bez rozważenia możliwości zastosowania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, wedle którego dyrektor szkoły zobowiązany jest do składania nauczycielowi propozycji ograniczenia zatrudnienia do liczby godzin poniżej połowy pensum istniejącej w czasie do 31 maja, a także bez prognozy zapotrzebowania na rok 2014/2015, w którym obecnie ustalono $\frac{3}{4}$ etatu, a w następnym pełny etat;

(b) art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia uzasadniały wskazanie powoda do rozwiązania stosunku pracy w związku z dowolnym ustaleniem, bez odniesienia się do wszystkich wykazywanych przez skarżącego kasacją okoliczności podnoszonych w pismach z 6 i 20 września 2013 r., a nadto bez weryfikacji zredagowanych w toku trwania sporu i na jego potrzeby przez stronę pozwaną tzw. „kryteriów jakości świadczonej pracy” przy wyborze osób proponowanych do zwolnienia z przedstawianymi Sądowi pierwszej instancji oraz w uzupełnieniu apelacji powoda z 6 listopada 2013 r. opracowanymi

przezeń kryteriami wyboru pozostającymi w sprzeczności z wyjaśnieniami strony pozwanej w zakresie jakości świadczonej pracy oraz zeznaniami powoda, jak też sprzecznymi danymi w tych kryteriach z przytoczonymi przez skarżącego faktami dotyczącymi doskonalenia zawodowego, a także przedstawionymi zajęciami dodatkowymi niewynikającymi z art. 42 Karty Nauczyciela oraz dodatkowo potwierdzających zarzuty powoda o pomijaniu osiągnięć oraz o braku obiektywnych, sprawiedliwych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zastosowanych przez stronę pozwaną, a także rzutujących na wiarygodność zeznań dyrektora i jego zastępczyni słuchanych w charakterze świadka i strony, których sprzeczność z faktami miały potwierdzić przedstawione naocznie przez kasatora sprawdziany za rok szkolny 2012/2013 oddalone postanowieniem dowodowym Sądu Rejonowego na rozprawie 25 września 2013 r.;

(c) naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 18^{3a} k.p. przez nierówne traktowanie powoda w zakresie zatrudnienia, wieku, jak też przez nieobiektywne oraz zredagowane w czasie trwania sporu kryteria w postaci „jakości świadczonej pracy”, trudną sytuację materialną skarżącego kasacją będącego obecnie jedynym żywicielem rodziny, który w poprzednich latach wykorzystał urlop ojcowski;

W zakresie naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, skarżący zarzucił naruszenie art. 382 i art. 328 § 1 w związku z art. 391, a także art. 5 i art. 477 zdanie drugie k.p.c., polegające na niedostatecznym uzasadnieniu orzeczenia i oparciu rozstrzygnięcia na części zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, z pominięciem tej części wyników jego postępowania, które uzasadniały uwzględnienie powództwa oraz na braku weryfikacji w formie procesowej okoliczności podnoszonych przez P. L. w pismach z 6 i 20 września 2013 r., a nadto bez weryfikacji z kryteriami przyjętymi przez stronę pozwaną przy wyborze osób proponowanych do zwolnienia z przedstawianymi Sądowi pierwszej instancji oraz w uzupełnieniu apelacji powoda z 6 listopada 2013 r. opracowanych przezeń kryteriów wyboru w postaci warsztatów doskonalenia zawodowego i szkoleń, skutkiem czego Sąd Okręgowy, dokonując jurydycznej oceny żądania pozwu, nie skonfrontował jej w sposób pełny z brakiem należytego odniesienia się przez Sąd pierwszej instancji w skarżonym orzeczeniu z podnoszonymi przez działającego

samodzielnie P. L. zarzutami zatajenia, celowego pominięcia oraz jednostronnym naświetlaniem rzekomo dlań niekorzystnych faktów przez pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 1 oraz motywami takiego działania, jak też brakiem rozważenia przesłanek z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i pominięciem zaistnienia uzasadnionej potrzeby pouczenia powoda o przysługującym mu prawie wykazania uchybień zgodnie z art. 6 k.c. w zakresie przedstawionych przez stronę pozwaną okoliczności faktycznych. Także Sąd drugiej instancji na rozprawie apelacyjnej nie zwrócił powodowi występującemu w sprawie bez profesjonalnego pełnomocnika uwagi na taką konieczność.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, względnie o uchylenie również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania według norm taryfowych, a ponadto o zwolnienie powoda od kosztów sądowych częściowo, to jest od opłaty sądowej od skargi z uwagi na przedstawione przez skarżącego kasacją sytuację materialną oraz rodzinną uzasadniającą niemożność jej poniesienia bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny, to jest żony oraz pozostających na jego utrzymaniu trojga dzieci.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Bezpodstawne są zarzuty naruszenia przepisów prawa postępowania. Pełnomocnik skarżącego nie wyjaśnił, w czym przejawia się naruszenie art. 382 k.p.c., ponieważ wskazuje ten przepis jedynie w petitum skargi, wymieniając go wśród kilku innych bez osobnego sformułowania zarzutu związanego z jego treścią. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu ocenę zasadności tego zarzutu.

Strona skarżąca zarzuciła również naruszenie art. 328 § 1 k.p.c., który dotyczy terminu do złożenia wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku. W tej

sytuacji można się jedynie domyślać, że Autorowi skargi chodzi o art. 328 § 2 k.p.c. Jednakże przyjęcie takiego wniosku musiałyby mieć oparcie w uzasadnieniu podstaw skargi, w którym jednak pełnomocnik skarżącego art. 328 § 2 k.p.c. nawet nie wymienia. Można zatem jedynie ogólnie przypomnieć, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wyjątkowo, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie posiada wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2008 r., III CSK 315/07, LEX nr 390105). W ocenie sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji sporządził szczegółowe i spełniające warunki art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie. Między innymi Sąd odwoławczy odniósł się do kryteriów wyboru powoda do zwolnienia z pracy wskazanych przez niego samodzielnie, biorąc pod uwagę dokumenty przedłożone przez powoda, na okoliczność, że ma on większą liczbę przebytych szkoleń i przygotowywał uczniów do konkursów LOK. Sąd Okręgowy przeanalizował materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, dokonane na jego podstawie ustalenia faktyczne oraz argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy oraz apelację skarżącego i w konsekwencji dokonał oceny prawnej, z której wynika, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy rozważył wszystkie zarzuty apelacji skarżącej w kontekście własnych ustaleń oraz ocen i doszedł do prawidłowego wniosku, że nie są one zasadne, czemu dał wraz w swoim uzasadnieniu. Bezpodstawny jest też zarzut naruszenia art. 5 k.p.c., przez zaniechanie przez Sąd pouczenia powoda o czynnościach procesowych. Jak wynika z treści uzasadnienia, skarżący odnosi ten zarzut do postępowania przed Sądem pierwszej instancji, bez wskazania na uchybienia Sądu odwoławczego wiążące się z tym zarzutem, co zważywszy na charakter skargi kasacyjnej, jako środka odwoławczego od orzeczenia sądu drugiej instancji dyskwalifikuje także ten zarzut. Można zatem jedynie ogólnie wskazać, że okoliczność, że sąd mógł, ale nie udzielił stronie pouczenia, nie może stanowić podstawy formułowania zarzutu procesowego. Do sądu należy bowiem ocena, czy istnieje uzasadniona potrzeba udzielenia pouczeń a sam brak profesjonalnego pełnomocnika nie świadczy o jej istnieniu (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I UK 74/09,

LEX nr 530693). Co do zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 477 zdanie drugie k.p.c. należy zauważyć, że pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów, o którym stanowi ten przepis, należy do obowiązków przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji. Przepis ten może mieć zastosowanie w sądzie drugiej instancji tylko wówczas, gdy istnieją przesłanki przedmiotowego przekształcenia powództwa na podstawie art. 383 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PK 235/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 161), co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Nietrafne są też zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. W pierwszej kolejności dotyczy to podstawowego w skardze zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 oraz art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Z przepisów tych skarżący wywodzi normę prawną, zgodnie z którą w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły, zanim rozwiąże z nauczycielem stosunek pracy, jest obowiązany na podstawie art. 22 ust. 2 tej ustawy do zaproponowania mu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy co najmniej $\frac{1}{2}$ etatu, z jednoczesnym obniżeniem wymiaru czasu pracy poniżej pełnego pensum innym nauczycielom w celu umożliwienia takiego zatrudnienia. Pogląd ten jest nietrafny. Należy stwierdzić, że istotnie, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, 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 tego ostatniego 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 zatrudnienia 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. Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy wskazał, że

art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Dalej Sąd Najwyższy wskazał, że trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę przez 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 pogładowi 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. Zdaniem Sądu najwyższego w obecnym składzie za powyższym poglądem przemawia wyraźne brzmienie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w którym zastosowano określenie „może”, co oznacza, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego jak i ograniczenie zatrudnienia są działaniami fakultatywnymi. Zasadność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania 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 (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie jest uzależniona od niemożliwości dalszego zatrudniania

nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć. Należy też dodać, że uzależnienie prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela od braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć, dotyczy jedynie nauczycieli już wcześniej zatrudnionych w takim niepełnym wymiarze (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 26 lutego 2013 r., I PK 194/12, LEX nr 1620345; 30 września 2014 r., III PK 18/14, OSNP 2016 nr 2, poz. 19). Tymczasem, jak wynika z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, strona pozwana nie miała możliwości dalszego zatrudnienia powoda w roku szkolnym 2013/14 (a nie jak zapewne omyłkowo wskazano w skardze w roku 2012/13, w którym powód pracował, skoro wypowiedzenie nastąpiło 29 kwietnia 2013 r. na koniec tego roku). Co więcej dyrektor pozwanej szkoły nie mógł zaproponować powodowi zatrudnienia w wymiarze nawet co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć. W roku szkolnym 2013/2014 zaplanowano bowiem 36 godzin informatyki w Liceum, co dawało dwa pełne etaty (po 18 godzin). W gimnazjum nie zaplanowano informatyki, gdyż z uwagi na zmianę planu nauczania obecne klasy pierwsze będą ją miały dopiero za 2 lata. Liczba godzin techniki w gimnazjum miała wynosić w tym roku 6 godzin. A. D. otrzymał 19 godzin informatyki, a S. J. 17 godzin informatyki plus godzinę wychowawczą. Powód mógłby więc otrzymać 7 godzin zajęć (6 techniki i 1 informatyki, którą jako nadliczbową otrzymał A. D.). Wobec powyższego za oczywiście nieuzasadniony należy uznać pogląd skarżącego, że pozwana szkoła powinna obniżyć innym nauczycielom wymiar zajęć w celu utworzenia cząstkowych etatów i zatrudnienia powoda w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć. Bezpodstawne jest także zapatrywanie skarżącego, że istniała możliwość dalszego zatrudnienia go w „prawie” pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2015/16. Pomijając hipotetyczny charakter powstania takiej możliwości i „prawie” pełny wymiar możliwego zatrudnienia, należy stwierdzić, że użyty w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zwrot „uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć” odnosi się do kolejnego roku szkolnego, a nie do możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze w przyszłości następującej po kolejnym roku szkolnym.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia uzasadniały wskazanie powoda do rozwiązania stosunku pracy. Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w razie oceny, że był dowolny lub dyskryminujący (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34). Sąd Okręgowy uznał wybór powódki do zwolnienia (wypowiedzenia jej stosunku pracy) za prawidłowy, jako podyktowany obiektywnymi kryteriami, obejmującymi podstawę i datę zatrudnienia, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, doskonalenie zawodowe, jakość świadczonej pracy, nagrody, zajęcia dodatkowe niewynikające z art. 42 Karty Nauczyciela, dodatkowe funkcje oraz posiadanie prawa do emerytury. Rozważenie sytuacji nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej przy zastosowaniu tych kryteriów doprowadziła Sąd Okręgowy do przekonania, że pracodawca dokonał prawidłowej oceny uzasadniającej jego decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy właśnie powodowi, porównując go do pozostałych nauczycieli informatyki. Taki sposób oceny nie może być uznany za dowolny czy dyskryminujący i nie został skutecznie podważony w skardze kasacyjnej. Wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, Sąd Okręgowy szczegółowo uzasadnił, że powód gorzej wykonywał pracę od porównywanych nauczycieli. Sąd Okręgowy (a wcześniej Sąd Rejonowy) nie pominął też kryterium „jakości pracy”, które jak ustalono w podstawie wyroku było stosowane przy doborze do rozwiązania stosunku pracy, a nie jak twierdzi skarżący, zrehabilitowane dopiero w trakcie trwania sporu.

Niezasadnie również skarżący zarzuca wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. przez nierówne traktowanie powoda. Przynajmniej zarzut ten nie poddaje się kontroli kasacyjnej ze względu na niewskazanie przepisu normującego nierówne traktowanie, który miał być naruszony przez Sąd. Art. 18^{3a} k.p. składa się z siedmiu paragrafów dotyczących różnych kwestii i Sąd Najwyższy, związany granicami podstaw zaskarżenia skargą kasacyjną, nie ma kompetencji do ustalenia przepisu, którego naruszenie skarżący zarzuca. W tym stanie rzeczy można jedynie ogólnie wyjaśnić, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik musi uprawdopodobnić jego

dyskryminację wskazując fakty, z których ma ona wynikać; po drugie zaś, że pracodawca może obalić twierdzenie pracownika wskazując, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sąd Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). Tymczasem pełnomocnik skarżącego w ogóle nie umotywował w uzasadnieniu podstaw skargi rozważanego zarzutu. Nie tylko nie wskazał podstawy (kryterium) ewentualnej dyskryminacji (co nie jest konieczne), lecz także nie przedstawił okoliczności wskazujących na dyskryminację i jej przyczynę. Należy dodać, że strona skarżąca nie podnosi w skardze kasacyjnej zarzutów odnoszących się do dodatku motywacyjnego i nie skarży orzeczenia Sądu drugiej instancji w tej części, podczas gdy w apelacji głównie tej kwestii dotyczył zarzut naruszenia przepisów o równym traktowaniu. Ponadto warto zauważyć, że Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że nabycie prawa do emerytury może być jednym z kryteriów doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy, choć co należy dodać nie może stanowić samoistnej podstawy wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07; uchwała Sądu Najwyższego siedmiu sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 239/13).

Z powyższych względów, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. Ze względu na szczególne okoliczności sprawy Sąd Najwyższy nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 k.p.c.).

kc