



Sygn. akt III PK 80/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa B. G.

przeciwko Zespołowi Szkół Publicznych w K.

o odszkodowanie, odwołanie od ograniczenia zatrudnienia, o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 marca 2016 r.,

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

z dnia 11 marca 2015 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 30 października 2014 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w G.: 1) zasądził od pozwanego Zespołu Szkół Publicznych w K. na rzecz powódki B. G. kwotę 13.120,41 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i dokonane z

naruszeniem przepisów wypowiedzenie stosunku pracy, 2) oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie „uzupełniające” do kwoty 25.650,02 zł, 3) umorzył postępowanie w pozostałym zakresie oraz 4) orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół od września 2009 r. jako mianowany nauczyciel matematyki oraz informatyki. Kuratorium Oświaty w oparciu o wyniki kontroli kwalifikacji zawodowych nauczycieli uznało, że powódka nie posiada wystarczających kwalifikacji do nauczania informatyki. Według opracowanego w dniu 27 maja 2013 r. arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/14 liczba oddziałów w pozwanym Zespole Szkół miała zostać zmniejszona z 14 do 11. W przedmiotowym arkuszu powódce przydzielono 10 godzin zajęć dydaktycznych (w tym 6 godzin informatyki oraz 4 godziny pomocy psychologiczno-pedagogicznej), zaś innej nauczycielce (M. R.) - 25 godzin matematyki. Powódka nie przyjęła propozycji pracodawcy, aby w roku szkolnym 2013/14 jej wymiar zatrudnienia uległ ograniczeniu do 10/18 etatu. Wobec niewyrażenia przez powódkę zgody na obniżenie wymiaru zajęć pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem. Oświadczenie o wypowiedzeniu (przesłane pocztą) powódka odebrała w dniu 1 czerwca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w Zespole Szkół powodujące zmniejszenie liczby oddziałów od 1 września 2013 r., co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Zespół Szkół konsultował ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego zamiar ograniczenia powódce wymiaru zatrudnienia, natomiast nie skonsultował z tą organizacją zamiaru definitywnego wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Pismem z dnia 26 sierpnia 2013 r. pozwany Zespół zaproponował powódce w roku szkolnym 2013/14 świadczenie pracy w wymiarze 15/18 etatu (w zakresie nauczania matematyki, prowadzenia zajęć wyrównawczych i pomocy psychologiczno-pedagogicznej), ale powódka odmówiła. W związku z tym pracodawca zatrudnił dodatkowo nauczyciela matematyki w wymiarze połowy etatu.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo jest zasadne w części obejmującej roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy w wysokości

przewidzianej w art. 47<sup>1</sup> k.p. Sąd zwrócił uwagę, że pozwany pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy (zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiający zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć) jest konkretna i prawdziwa, bo według opracowanego w maju 2013 r. arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/14 liczba oddziałów, jakie miały funkcjonować w pozwanym Zespole Szkół w nowym roku szkolnym, została zmniejszona z 14 do 11, natomiast liczba godzin matematyki w porównaniu do roku ubiegłego zmalała z 33 do 25. Nadto, okazało się, że powódka nie posiada wystarczających kwalifikacji do nauczania informatyki, a wysunięta przez pracodawcę propozycja zatrudnienia w niepełnym wymiarze zajęć w nowym roku szkolnym spotkała się z odmową powódki. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, chociaż wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była rzeczywista, to jednak pracodawca nie dopełnił obowiązku poinformowania nauczycielki, najpóźniej w momencie wręczenia wypowiedzenia, o zastosowanych przez niego kryteriach doboru do zwolnienia, co daje podstawę do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.). Roszczenie o zapłatę odszkodowania w oparciu o podstawę prawną wynikającą z art. 47<sup>1</sup> k.p. ma uzasadnienie również z tej przyczyny, że pozwany pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzenia stosunku pracy naruszył art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, bo nie poinformował związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Co się tyczy drugiego z roszczeń objętych pozwem (o zapłatę odszkodowania „uzupełniającego”), to Sąd Rejonowy wywiódł, że nie może ono być uwzględnione głównie z tej przyczyny, że powódka nie wykazała istnienia adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy zawinionym działaniem pozwanego pracodawcy (umyślnym naruszeniem art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela) a rzekomą szkodą (utrata zarobków).

Wyrokiem z dnia 11 marca 2015 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. oddalił apelację pozwanego Zespołu Szkół od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne

Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. W zakresie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wywiódł w szczególności, że pozwany Zespół Szkół przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy nie przeprowadził skutecznie konsultacji związkowej wymaganej w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. W tym przedmiocie Sąd Okręgowy podzielił w całości ocenę prawną wyrażoną przez Sąd pierwszej instancji. Sąd odwoławczy przypomniał, że w związku ze zmianami organizacyjnymi uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy pozwany pracodawca pierwotnie zamierzał ograniczyć wymiar zatrudnienia powódki i dlatego zaproponował powódce z dniem 1 września 2013 r. zmniejszenie tygodniowego wymiaru godzin z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia (pismo z dnia 27 maja 2013 r.). Powódka nie wyraziła zgody na propozycję pracodawcy, czego konsekwencją było sporządzenie przez pracodawcę w dniu 27 maja 2013 r. kolejnego pisma, tym razem wypowiedającego stosunek pracy. Okolicznością bezsporną w sprawie było, że pismem z dnia 17 maja 2013 r. (doręczonym w dniu 20 maja 2013 r.) pracodawca zawiadomił Oddział Związku Nauczycielstwa Polskiego w G., iż w związku z planowanymi zmianami organizacyjnymi w roku szkolnym 2013/14 zamierza ograniczyć wymiar zatrudnienia wobec kilku zatrudnionych nauczycieli, w tym wobec powódki. Na postulowane przez pracodawcę ograniczenie wymiaru godzin związek zawodowy nie wyraził zgody, czemu dał wyraz w treści pisma datowanego na dzień 27 maja 2013 r. W tym piśmie związek przedstawił stanowisko, że „nie wyraża zgody na takie ograniczenie zatrudnienia jak proponowane ani na dokonanie wypowiedzeń umowy o pracę”. Związek zasugerował, aby pracodawca dokonał niezbędnych i koniecznych korekt w planie organizacyjnym w taki sposób, aby wszyscy nauczyciele, którym Zespół planuje ograniczyć wymiar godzin (wypowiedzieć stosunek pracy) „utrzymali pracę przy jak najbardziej sprawiedliwym podziale pensum”. W kolejnym piśmie z dnia 28 maja 2013 r., skierowanym do organizacji związkowej (które związek otrzymał 4 czerwca 2013 r.) pozwany pracodawca „anulował” informację na temat planowanego ograniczenia etatów, jaką przedstawił w zawiadomieniu z dnia 17 maja 2013 r. W tych okolicznościach Sąd odwoławczy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - wyraził stanowisko, że pozwany pracodawca nie przeprowadził odrębnej, „formalnie poprawnej” konsultacji związkowej, która

poprzedzały wręczenie powódce oświadczenia wypowiadającego stosunek pracy. Sąd Okręgowy nie zgodził się z twierdzeniami pracodawcy jakoby dla uznania, że w analizowanym przypadku zostały spełnione wszystkie wymagania formalne, wystarczyło przeprowadzenie konsultacji związkowej dotyczące zamiaru ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki. Zawiadomienia o zamiarze dokonania „wypowiedzenia zmieniającego” wobec powódki (ograniczenia jej wymiaru zatrudnienia) nie można traktować jako powiadomienia związku zawodowego o zamiarze dokonania definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy. Kryteria oceny związku zawodowego odnoszące się do definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę są bowiem bardziej rygorystyczne od tych, jakimi kieruje się związek zawodowy przy ocenie planowanego wypowiedzenia zmieniającego. Z tego należy wnosić, że w rozpoznawanym przypadku pracodawca nie dochował trybu konsultacyjnego wymaganego przez art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu drugiej instancji, prawidłowe zastosowanie przez pozwaną Zespół Szkół trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy wymagało „ponowienia” tego trybu, wobec zmiany rodzaju wypowiedzenia z wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia na wypowiedzenie definitywne. Sąd Okręgowy nie zgodził się również z twierdzeniem pozwanego pracodawcy, że w analizowanym przypadku konsultację związkową przeprowadzono w sposób konkludentny (przez ustne poinformowanie przewodniczącej związku zawodowego o konieczności likwidacji etatu i rozwiązania stosunku pracy z powódką). Według Sądu odwoławczego wprawdzie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela - w przeciwieństwie do art. 38 k.p. - nie wymaga wprost, aby zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy zostało dokonane na piśmie, ale taka konieczność „wydaje się oczywista” w kontekście brzmienia art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, zgodnie z którym organizacja związkowa, w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Nawet przy założeniu, że w świetle przepisów było możliwe ustne powiadomienie organizacji związkowej o zamiarze definitywnego zwolnienia powódki z pracy, to ciężar wykazania, że nastąpiła skuteczna konsultacja w tym zakresie spoczywał na pracodawcy, tymczasem w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie sprostął temu obowiązkowi. Za chybną

Sąd uznał argumentację, że w piśmie z dnia 27 maja 2013 r. związek zawodowy wyraźnie odniósł się nie tylko do zamierzonego ograniczenia etatu powódki, ale również do planowanego zwolnienia jej z pracy. Co prawda w piśmie z dnia 27 maja 2013 r. - sporządzonym w odpowiedzi na zawiadomienie z 17 maja 2013 r. - związek oznajmił, że „nie wyraża zgody na takie ograniczenie zatrudnienia, jak proponowane przez pracodawcę, ani na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę”, jednakże ów brak zgody odnosił się do zamierzonego rozwiązania stosunku pracy z W. L., a nie z powódką, co jednoznacznie wynikało z dalszej części pisma związku. Mając to na uwadze, Sąd drugiej instancji stwierdził, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem prawa (bo było sprzeczne z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela). W ocenie Sądu odwoławczego, pozwany Zespół Szkół dopuścił się także obrazy art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., skoro ciążył na nim obowiązek powiadomienia powódki o tym, jakie kryteria miały decydujący wpływ na dobór właśnie tej pracownicy do zwolnienia w ramach reorganizacji zatrudnienia. W piśmie wypowiadającym stosunek pracy pozwany pracodawca ograniczył się wyłącznie do wskazania, że rozwiązanie stosunku pracy jest podyktowane zmianami organizacyjnymi polegającymi na ograniczeniu liczby oddziałów szkolnych. Z takiego wskazania w żaden sposób nie wynika - nawet ogólnie - dlaczego redukcja zatrudnienia ma się odbyć „kosztem” powódki. Dopiero w toku procesu sądowego, a więc po terminie, pracodawca ujawnił rzeczywiste motywy, które skłoniły go do rozwiązania stosunku pracy z powódką. W konsekwencji Sąd Okręgowy (w ślad za stanowiskiem Sądu Rejonowego) przyjął, że wskazana powódce na piśmie przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji pod kątem oceny zasadności wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p. Z kolei, w zachowaniu powódki Sąd odwoławczy nie dopatrywał się takich znamion, które kwalifikowałyby się do oddalenia powództwa z powołaniem się na nadużycie przez pracownicę ochrony prawnej (art. 8 k.p.). W sytuacji, gdy uprawnienie do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy nie jest uzależnione od wcześniejszego zachowania pracownika w razie wypowiedzenia mu warunków zatrudnienia, to ewentualna „gra na zwłokę” przy ustosunkowywaniu się powódki wobec oferowanej przez pracodawcę zmiany liczby godzin i wysokości

wynagrodzenia, nie ma żadnego znaczenia.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - przez przyjęcie, że „pracodawca, oprócz przyczyn zwolnienia wskazanych w przywołanym przepisie, zobowiązany jest również stosować się do art. 30 § 4 Kodeksu pracy i podawać nauczycielowi już w chwili zwolnienia, dodatkowe przyczyny zwolnienia, w postaci kryteriów jakimi kierował się pracodawca, wyboru danego nauczyciela do zwolnienia”; 2) art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela w związku z art. 61 k.c., art. 91c Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. - przez przyjęcie, że zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej nauczyciela, musi zostać dokonane w formie pisemnej (nie może być ustne), chociaż z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że związek zawodowy był rzeczywiście zawiadomiony o zamiarze zwolnienia nauczyciela; 3) art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela - przez przyjęcie, że pismo pełnomocnika związku zawodowego z dnia 27 maja 2013 r. było równoznaczne z zajęciem przez związek zawodowy stanowiska w kwestii ograniczenia etatów i zwolnień nauczycieli. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wywiedziono w szczególności, że regulacja zamieszczona w art. 20 Karty Nauczyciela odnośnie do sposobu i trybu rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy ma charakter wyczerpujący (zupełny), wskutek czego w tej materii przepisów Kodeksu pracy nie stosuje się ani odpowiednio, ani w drodze analogii. To zaś oznacza, że pracodawca nie musi wskazywać zwalnianemu z pracy nauczycielowi „dodatkowych przyczyn zwolnienia poprzez podawanie kryteriów zwolnienia konkretnego nauczyciela”. Kryteria, według których dyrektor szkoły typuje nauczyciela do zwolnienia, nie są tożsame z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy i dyrektor nie ma obowiązku ich przedstawiania w chwili zwolnienia, ale dopiero na etapie ewentualnej kontroli sądowej zasadności zwolnienia pracownika. Skarżący wywiódł ponadto, że rezultaty wykładni językowej art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela prowadzą do wniosku, zgodnie z którym ewentualne zastrzeżenia związku zawodowego odnośnie do zamiaru rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem powinny być przedstawione na piśmie w terminie 7 dni. Z treści tego przepisu wcale nie wynika, aby pracodawca musiał na piśmie zawiadamiać związek zawodowy o zamiarze

rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy. Gdyby taki obowiązek rzeczywiście spoczywał na pracodawcy, to art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela miałby inne brzmienie. Skoro jednak ta kwestia nie została wyraźnie unormowana w Karcie Nauczyciela, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca - w oparciu o art. 91c Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. - mógł w dowolnej formie zawiadomić związek zawodowy o zamierzonym wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy a istotne jest tylko to, aby stosowne oświadczenie trafiło do wiadomości adresata (art. 60 i 61 k.c.). Pozwany Zespół Szkół wywiódł ponadto, że pisma z dnia 27 maja 2013 r. nie można traktować jako stanowiska przedstawionego przez związek zawodowy w rozumieniu art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela, skoro to pismo zostało sporządzone przez pełnomocnika „w imieniu i na rzecz ZNP”. Wskazany przepis wymaga, aby stanowisko w kwestii planowanego wypowiedzenia było przedstawione przez „organizację związkową” a nie przez pełnomocnika tej organizacji (osoby trzecie działające z upoważnienia związku zawodowego). W tym stanie rzeczy - w ocenie skarżącego - należy przyjąć, że związek zawodowy reprezentujący powódkę nie zajął stanowiska odnośnie do zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką. Pozwany Zespół Szkół wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powódki należnych kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga nie może być uwzględniona, bo podniesione w niej zarzuty opierają się na błędnym założeniu, zgodnie z którym art. 20 Karty Nauczyciela reguluje kompleksowo (wyczerpująco) materię dotyczącą składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem. Na tej podstawie skarżący wadliwie uważa, że w tym zakresie nie ma potrzeby odwoływania się do jakichkolwiek regulacji przewidzianych w Kodeksie pracy (na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Tymczasem przy ocenie, czy Karta Nauczyciela (ustawa mająca charakter pragmatyki służbowej) zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu



pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Karcie Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy, ale liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, zasady prawnej, z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; OSPiKA 1984 nr 12, poz. 262, z glosą M. Piekarskiego). Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że materia uregulowaną w Karcie Nauczyciela w sposób wyczerpujący (całościowy) jest między innymi kwestia sposobów i trybu rozwiązania (zmiany) stosunku pracy nauczyciela mianowanego, co wyłącza w tym przypadku stosowanie art. 41 i 42 k.p. (uchwała z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 12, z glosą I. Sawy oraz wyrok z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 340, a także uzasadnienie uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 270) oraz zakazu wynikającego z art. 39 k.p. (wyrok z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061). W myśl przedstawionej reguły do nauczycielskiego stosunku pracy mają natomiast zastosowanie instytucje przewidziane w art. 38 k.p. (wyrok z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 337) oraz art. 177 § 1 k.p. (wyrok z dnia 19 października 2010 r., II PK 85/10, LEX nr 687021).

Z ustaleń stanowiących podstawę faktyczną rozpoznawanej sprawy (którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wynika, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było spowodowane zmianami organizacyjnymi w pozwanym Zespole Szkół, które uniemożliwiały jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2013/14. Pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy w trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem 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, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 20) nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy. W tym świetle stanowisko skarżącego Zespołu Szkół, że art. 20 Karty Nauczyciela zawiera „zupelną i wyczerpującą regulację” jest błędne, bo skonstruowanie normy prawnej, która ma określać szczegółowe wymagania stawiane pracodawcy zamierzającemu wypowiedzieć stosunek pracy nauczycielowi, wymaga odwołania się do odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego obejmującej problematykę zwolnień „z przyczyn organizacyjnych” wyrażono pogląd, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując

przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (wyrok z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Powyższe stanowisko (które skład orzekający w pełni aprobuje) należy uznać za utrwalone.

Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika (w tym wypadku nauczyciela) możliwości oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażeń ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, LEX nr 577447). Spoczywający na

pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei, konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Dlatego w orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że oczywiście wadliwe (bo nazbyt ogólnikowe) jest użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne”, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany Zespół Szkół w piśmie rozwiązującym stosunek pracy (które powódka odebrała 1 czerwca 2013 r.) wskazał przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w sposób nieprawidłowy (niezgodny z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W piśmie tym pracodawca przedstawił bowiem, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest zmniejszenie liczby oddziałów w Zespole Szkół w nowym roku szkolnym 2013/1014, powodujące niemożność dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć począwszy od 1 września 2013 r. Sformułowana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia była wprawdzie zgodna z rzeczywistością, ale za to nie spełniała wymagań w zakresie dostatecznej konkretyzacji. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że dopiero w toku postępowania sądowego okazało się, że planowane przez pozwanego pracodawcę zmiany organizacyjne w nowym roku szkolnym i wynikająca z tego redukcja personelu, były

ściśle powiązane z selekcją nauczycieli matematyki zatrudnionych w Zespole Szkół. Spośród osób typowanych do zwolnienia z pracy w ramach planowanej reorganizacji zatrudnienia, w podobnej sytuacji jak powódka była także inna nauczycielka matematyki, jednak w piśmie wypowiedającym stosunek pracy, pracodawca nie wyjaśnił motywów, jakie nim kierowały przy wyborze do zwolnienia z pracy powódki. W tym sensie przyczyna wypowiedzenia podana w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, nie była dostatecznie skonkretyzowana.

Pracodawca dopiero w toku postępowania sądowego (a więc zbyt późno) ujawnił rzeczywiste motywy, którymi sugerował się typując powódkę do zwolnienia z pracy. Skoro powódka w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie dysponowała informacją, dlaczego ona (a nie inna nauczycielka) została zwolniona z pracy, to rozwiązanie z powódką stosunku pracy było wadliwe (naruszało art. 30 § 4 k.p.) i tym samym roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) zasługiwało na uwzględnienie. W sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru powódki do zwolnienia została jej przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu (wyrok z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Dlatego kasacyjny zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest pozbawiony racji.

Co do zarzutu obrazy art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela „w związku z art. 61 k.c., art. 91c Karty Nauczyciela i art. 300 k.p.”, skarżący Zespół Szkół uważa, że zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej nauczyciela zwalnianego z pracy, aby było skuteczne, nie musi nastąpić w formie pisemnej (może być ustne). Tego poglądu Sąd Najwyższy nie podziela, bowiem prawidłowa wykładnia art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela prowadzi do innych wniosków. Pomijając już, że zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy nie jest oświadczeniem woli, lecz oświadczeniem wiedzy (art. 61 k.c. nie ma w ogóle zastosowania), to trzeba zauważyć, że art. 20 ust. 5a Karty

Nauczyciela stanowi tylko tyle, iż o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Z tej regulacji wynikają spostrzeżenia, że (po pierwsze) pracodawca (którego reprezentuje dyrektor szkoły) ma obowiązek zawiadomienia (uprzedzenia) organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z powodu częściowej likwidacji szkoły, albo w razie zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, (po drugie) dyrektor szkoły nie ma takiego obowiązku w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest całkowita likwidacja szkoły oraz (po trzecie) organizacja związkowa może zgłosić pracodawcy (dyrektorowi szkoły) na piśmie „umotywowane zastrzeżenia” w terminie 7 dni od daty otrzymania zawiadomienia.

Regulacje z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela nakładają więc na pracodawcę powinność skonsultowania zamiaru rozwiązania stosunku pracy z organizacją związkową reprezentującą pracownika. Analiza tego przepisu oraz art. 38 k.p. prowadzi do wniosku, że są to unormowania podobne, ale nie o treści identycznej (wzajemnie się wykluczające). W myśl art. 38 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§ 1); jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2), natomiast po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5). Porównanie treści tych przepisów (art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela i art. 38 k.p.) prowadzi do wniosku, że Karta Nauczyciela normuje w sposób fragmentaryczny, a nie kompleksowy (wyczerpujący) sposób prowadzenia

konsultacji związkowej poprzedzającej złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy. To zaś oznacza, że również i w tym przypadku - przez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - należy posiłkować się art. 38 k.p., bo regulacja z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela jest niepełna w tym zakresie (por. powołany wyżej wyrok z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02).

Prawidłowe wykonanie obowiązku konsultacyjnego przewidzianego w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela powinno więc polegać na tym, że dyrektor szkoły zawiadomi „na piśmie” organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia temu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz w piśmie tym poda motywy, które później sformułuje w ewentualnym oświadczeniu wypowiadającym stosunek pracy (por. tezę II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 8, poz. 127). Z kolei, organizacja związkowa reprezentująca nauczyciela jest uprawniona do zgłoszenia dyrektorowi szkoły „umotywowanych zastrzeżenia” odnośnie do zamiaru wypowiedzenia w terminie 7 dni (a nie 5 dni, jak stanowi art. 38 § 2 k.p.). Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej (które dla pracodawcy nie jest wiążące) albo w razie niezajęcia przez tę organizację stanowiska w terminie siedmiodniowym, dyrektor może dokonać rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem.

W okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie, pozwany Zespół Szkół nie wykonał prawidłowo obowiązku konsultacyjnego wymaganego przez art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, bo nie zawiadomił na piśmie organizacji związkowej reprezentującej powódkę o zamiarze definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Przeprowadzenie przez pozwanego Zespołu Szkół konsultacji planowanego ograniczenia powódce wymiaru zajęć w nowym roku szkolnym, nie zwalniało pracodawcy z obowiązku ponowienia na piśmie konsultacji rozwiązania stosunku pracy, czego nie mogło zastąpić ustne powiadomienie organizacji związkowej o takim zamiarze (art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

W ostatecznym rozrachunku należy uznać za prawidłową ocenę Sądu drugiej instancji, że dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie było wadliwe z uwagi na niewskazanie skonkretyzowanej przyczyny rozwiązania

stosunku pracy oraz z powodu nieprzeprowadzenia właściwej konsultacji ze związkiem zawodowym, który reprezentował interesy pracownicze powódki. Wobec tego zbędne jest szczegółowe badanie trzeciego zarzutu kasacyjnego, w którym skarżący podnosi naruszenie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela przez to, że nie można traktować jako stanowiska przedstawionego przez związek zawodowy, pisma sporządzonego przez pełnomocnika (co - w ocenie skarżącego - oznacza, że związek zawodowy reprezentujący powódkę nie zajął stanowiska). Skoro pozwany pracodawca w ogóle nie wystąpił na piśmie do organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiocie wypowiedzenia powódce stosunku pracy, to bezprzedmiotowe jest rozważanie, czy pismo pełnomocnika związku zawodowego z dnia 27 maja 2013 r. było przedstawieniem stanowiska przez organizację związkową reprezentującą powódkę. Nadto, Kodeks pracy w ogóle nie zobowiązuje organizacji związkowej do zawiadomienia pracodawcy o zajętych stanowiskach, a zgłoszone w terminie (w tym przypadku siedmiu dni) zastrzeżenia mają charakter opiniodawczy. Badanie, czy stanowisko zostało wyrażone przez właściwy organ związkowy jest dopuszczalne w pewnych szczególnych sytuacjach (w razie wypowiedzenia przed upływem terminu, gdy organizacja związkowa wcześniej powiadomi pracodawcę, że nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia - por. tezy IV, VII i VII przywołanej uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77), które nie miały miejsca w ustalonym stanie faktycznym sprawy.

Wobec tego Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

kc