



Sygn. akt I PK 125/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)  
SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B. G.  
przeciwko Zespołowi Szkół w K.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C.  
z dnia 27 listopada 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka B. G. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną Zespół Szkół w K., ewentualnie - w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed wyrokowaniem - o przywrócenie do pracy u

pozwanego na dotychczasowych warunkach, a nadto o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 16 grudnia 2013 r. przywrócił B. G.- do pracy w pozwanym Zespole Szkół w K. (pkt 1); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.351,00 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona (pkt 3).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że B. G. od dnia 1 września 2000r. była zatrudniona w Szkole Podstawowej [...] na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Na mocy uchwały Rady Gminy w K. z dnia 12 kwietnia 2007 r. doszło do połączenia z dniem 1 września 2007 r. Szkoły Podstawowej oraz Gimnazjum [...]z siedzibą w budynku szkolnym przy ul. S. w K. Powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole na czas nieokreślony na podstawie mianowania i posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W arkuszu organizacyjnym Gimnazjum na rok szkolny 2013/2014, obowiązującym od dnia 1 września 2013 r., zaopiniowanym negatywnie przez Radę Pedagogiczną, przewidziano 35 godzin języka niemieckiego, z czego 18 godzin przydzielono A. M., natomiast 17 J. K. Obie nauczycielki posiadały dodatkowo po 1 godzinie wychowawczej, co skutkowało ustaleniem wymiaru ich etatów w wysokości odpowiednio 1,06 i 1. Z kolei w arkuszu organizacyjnym Szkoły Podstawowej na rok szkolny 2013/2014 przewidziano 8 godzin nauczania języka niemieckiego, stanowiące 0,44 etatu, które pierwotnie przydzielono B. G. Oprócz godzin nauczania języka niemieckiego wynikających z arkuszy organizacyjnych, w roku szkolnym 2013/2014 prowadzone były zajęcia w ramach nauczania indywidualnego z języka niemieckiego w wymiarze 1 godziny tygodniowo. Zajęcia te prowadziła A. M. W toku kolejnych konferencji Rady Pedagogicznej, mających miejsce w dniach 29 kwietnia 2009 r., 5 stycznia 2010 r. oraz 22 lutego 2012 r., dyrektor szkoły informował o związanym ze zmianą podstawy programowej zagrożeniem utraty przez B. G. godzin z języka niemieckiego i o konieczności podjęcia przez nią starań w celu zdobycia dodatkowych kwalifikacji. W związku z brakiem możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, to jest 18 godzin na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, pismem z dnia 12 kwietnia

2013r. dyrektor pozwanego Zespołu Szkół zaproponował jej zatrudnienie na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego oraz na stanowisku wychowawcy świetlicy w Zespole Szkół w K., łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Pomimo oznaczenia w piśmie 8 godzin języka niemieckiego i 10 godzin w świetlicy, w rzeczywistości oferta ta dotyczyła 8 godzin języka niemieckiego, to jest 8/18 etatu oraz 15 godzin świetlicy, to jest 15/26 etatu, co łącznie miało dać pełen etat. Powódka nie wyraziła zgody na przedstawioną propozycję, sugerując możliwość zapewnienia godzin dydaktycznych w pełnym wymiarze (18) wszystkim trzem germanistkom w ten sposób, że J. K. otrzymałaby 8 godzin języka niemieckiego, a w pozostałym zakresie objęłaby, zgodnie z kwalifikacjami, nauczanie wczesnoszkolne, w zakresie którego dyrektor wykazał występowanie nadgodzin. Powódka zarzuciła też, że przyznanie jej 8 godzin języka niemieckiego oraz 10 godzin wychowawcy świetlicy nie stanowi pełnego etatu. Pismem z dnia 2 maja 2013 r. pozwany, w związku ze zmianami planu nauczania uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz niewyrażeniem przez nią zgody na uzupełnienie etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy, zaproponował B. G. ograniczenie wymiaru zajęć dydaktycznych do 8 godzin języka niemieckiego i 1 godziny zajęć wychowawczej oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Jednocześnie dyrektor poinformował powódkę, że na rok szkolny 2013/2014 zaplanowano 43 godziny języka niemieckiego, z czego 35 godzin w Gimnazjum i 8 godzin w Szkole Podstawowej, zaś poczynając od roku szkolnego 2014/2015 język niemiecki będzie nauczany jedynie w Gimnazjum. Dyrektor ponowił przy tym propozycję zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego oraz na stanowisku wychowawcy świetlicy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka nie przyjęła propozycji ograniczenia wymiaru czasu pracy, ponownie podnosząc argumenty w zakresie wadliwości rozdysponowania godzin zajęć w odniesieniu do osoby J. K. i zarzuciła, że nie została zapoznana z obiektywnymi kryteriami doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, iż B. G. od dnia 1 października 2008 r. jest członkiem Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” [...], natomiast z dniem 1 września 2009 r. została upoważniona do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy, o czym poinformowano pozwanego we

wrzeźniu 2009 r. W dniu 9 kwietnia 2013 r. powódka została wybrana do pełnienia funkcji członka Zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” [...], uzyskując ochronę stosunku pracy przez okres kadencji oraz w rok po jej zakończeniu, to jest do dnia 30 marca 2015 r. O powyższym pozwany został poinformowany w kwietniu 2013 r. W dniu 16 maja 2013 r. pozwany wystąpił do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” [...] o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z B. G. z dniem 31 sierpnia 2013 r., jednakże zgody takiej nie uzyskał. Pismem z dnia 23 maja 2013 r. dyrektor Zespołu Szkół w K. wypowiedział B. G. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 sierpnia 2013 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał: 1/ zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczas zajmowanym stanowisku, jak również brak zgody powódki na uzupełnienie etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy, a także odrzucenie propozycji ograniczenia wymiaru zajęć dydaktycznych; 2/ brak zgody pozostałych nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych na podstawie mianowania w Zespole Szkół i posiadających chroniony stosunek pracy, na uzupełnienie etatu innym rodzajem zajęć, a także brak ich zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia; 3/ analizę dokumentacji szkolnej pod względem spełnienia kryteriów, o których powódka została poinformowana pismem z dnia 2 maja 2013 r., to jest kwalifikacji do nauczania języka niemieckiego, stażu pracy i doświadczenia zawodowego w gimnazjum, aktywności zawodowej.

Porównując sytuację zawodową zatrudnionych przez pozwany Zespół Szkół nauczycielek języka niemieckiego ustalono, że A. M. jest zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony od września 2001 r., początkowo w Gimnazjum. Wyżej wymieniona ukończyła filologię germańską i uzyskała tytuł licencjata, a ponadto uzyskała tytuł magistra historii po ukończeniu europeistyki na kierunku historia na Akademii Pedagogicznej. Poza tym ukończyła ona studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa. A. M. jest obecnie zatrudniona w Zespole Szkół na podstawie mianowania i posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z kolei J. K. jest zatrudniona w Zespole Szkół w K. od dnia

1 września 2002 r. na czas nieokreślony, przy czym pracę w Zespole podjęła bezpośrednio po uzyskaniu tytułu magistra germanisty na Uniwersytecie W. Nadto w styczniu 2011 r. ukończyła ona podyplomowe studia z nauczania wczesnoszkolnego i plastyki na Uniwersytecie O., przy czym poza okresem praktyk, nie uczyła dotychczas w klasach I - III. Obecnie J. K. jest zatrudniona na podstawie mianowania i posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, zaś w dniu 28 marca 2012 r. została wybrana społecznym inspektorem pracy. B. G. w 1991 r. ukończyła studia magisterskie na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu [...] w zakresie filologii słowiańskiej - specjalność filologia jugosłowiańska, natomiast w 1999r. zdała egzamin w Instytucie Goethego w Berlinie otrzymując dyplom potwierdzający umiejętności językowe odpowiadające szóstemu poziomowi (C2) w sześciostopniowej skali Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Języka. Dyrektor pozwanego nie proponował J. K. prowadzenia w roku szkolnym 2013/2014 zajęć w ramach nauczania wczesnoszkolnego lub plastyki, a tylko pracę w świetlicy, na co nie wyraziła ona zgody. Tę samą propozycję dyrektor złożył A. M., jednakże ona również nie wyraziła na to zgody.

Zdaniem Sądu Rejonowego, rozstrzygnięcie niniejszego sporu powinno nastąpić na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na graniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. W ocenie Sądu pierwszej instancji, u pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 bezspornie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów w stosunku do roku szkolnego 2012/2013, zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna w postaci braku godzin z języka niemieckiego stanowi zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło jednak z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co w kontekście art. 45 § 1 i 3 k.p.

implikuje konieczność przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Pozwany nie wykazał zaś, aby uwzględnienie powództwa było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 27 listopada 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1. w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11.577,21 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy (pkt 1); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 3. w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 579 zł tytułem opłaty sądowej, której powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt 2); oddalił apelację w dalej idącym zakresie (pkt 3); zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy co do zasady podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne, jednakże nie podzielił ich oceny prawnej. W niniejszej sprawie niesporne jest, że planowana na rok szkolny 2013/2014 w Zespole Szkół ogólna liczba godzin języka niemieckiego wyniosła tylko 44 godziny (35 godzin w gimnazjum, 8 godzin w szkole podstawowej i godzina zajęć indywidualnych, przewidziana poza arkuszami organizacyjnymi), w związku z czym niemożliwe było w jej ramach zapewnienie trzem nauczycielom języka niemieckiego pełnego pensum. Nie ulega też wątpliwości, że w niniejszej sprawie zakładem pracy, w ramach którego należało rozpoznawać możliwość dalszego zatrudnienia wszystkich trzech nauczycieli języka niemieckiego, jest pozwany Zespół Szkół jako całość. Nie można jednak abstrahować od faktu, iż powódka jako miejsce świadczenia pracy miała wskazaną wchodzącą w skład tego Zespołu Szkołę Podstawową, natomiast dwie pozostałe nauczycielki tego przedmiotu, to jest J. K. i A. M., jako miejsce pracy miały wskazane Gimnazjum. Wszystkie trzy wyżej wymienione nauczycielki języka niemieckiego korzystały ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, przy czym z ochrony tej powódka korzystała najdłużej, bo już od września 2009 r. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pomimo że w kwietniu 2009 r. powódka została uprzedzona przez dyrektora pozwanego, iż w związku ze zmianą podstawy

programowej, ze szkoły podstawowej, która była jej miejscem świadczenia pracy, będzie sukcesywnie wycofywany język niemiecki, B. G. nie podjęła jakichkolwiek starań o uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych. W konsekwencji na chwilę planowania arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2013-2014 posiadała ona wyłącznie kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego. A. M. poza kwalifikacjami do nauczania języka niemieckiego posiada również formalne kwalifikacje do nauczania historii, przy czym wynikają one nie z ukończenia przez nią studiów pedagogicznych w kierunku historii, ale z ukończenia europeistyki na kierunku historia na Akademii Pedagogicznej w K. J. K. poza kwalifikacjami do nauczania języka niemieckiego posiada również formalne kwalifikacje do prowadzenia zajęć nauczania wczesnoszkolnego i plastyki.

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza projektu organizacyjnego Zespołu Szkół w K. na rok szkolny 2013-2014 wskazuje, że co do zasady niemożliwe było dokonanie takich „przesunięć” godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, aby każdej z trzech nauczycielek języka niemieckiego zapewnić pełne pensum dydaktyczne wynoszące 18 godzin. Trzy pełne pensum dydaktyczne stanowią bowiem 54 godzin, podczas gdy w całym Zespole dostępne były tylko 44 godziny zajęć z języka niemieckiego, w tym 1 godzina nauczania indywidualnego, nieujęta w arkuszu ocen. Niemożliwe było zaś dokonanie takich przesunięć godzin nauczania z innych przedmiotów, aby każdej z trzech nauczycielek języka niemieckiego zapewnić pełne pensum dydaktyczne. I tak godzin edukacji plastycznej, będących dla nauczycieli godzinami ponadwymiarowymi, a które można byłoby przydzielić J. K., zaplanowano tylko 6, zatem nie wystarczały one na dopełnienie brakującego pensum dla wszystkich nauczycielek języka niemieckiego. Poza wspomnianymi lekcjami plastyki, które można byłoby wyodrębnić z zajęć edukacji wczesnoszkolnej, edukacja ta – zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r., poz. 977 ze zm.) i załącznika do tego aktu - powinna być realizowana w formie kształcenia zintegrowanego. Nie zachodziła więc możliwość odebrania jakichkolwiek innych, poza lekcjami plastyki, godzin tychże zajęć pozostałym nauczycielom edukacji wczesnoszkolnej i

przydzielenia ich J. K., mimo posiadania przez nią stosownych kwalifikacje. Z kolei odnośnie do zajęć z historii, do której nauczania formalne kwalifikacje posiada A. M., ustalono, że pozwany zatrudnia dwoje nauczycieli tego przedmiotu, którzy w ramach podstawowego pensum dydaktycznego są w stanie zaspokoić całkowite zapotrzebowanie Zespołu na prowadzenie tych zajęć. Z uwagi na przydzielenie tymże nauczycielom dodatkowych zajęć z innych przedmiotów i przekroczenie posiadanego przez nich pensum nauczycielskiego, można byłoby ewentualnie odebrać tym osobom łącznie 3 godziny historii, ale doprowadziłoby to do sytuacji, w której w jednej z klas przedmiotu tego nauczałyby dwie osoby. Uzupełnienie 44 godzin zajęć z języka niemieckiego o 6 godzin zajęć plastycznych wyodrębnionych z planu nauczania wczesnoszkolnego oraz 3 godzin zajęć z historii, dawałoby w sumie 53 godziny lekcyjne, a zatem także nie pozwalałoby na zapewnienie wszystkim germanistkom pensum nauczycielskiego.

Po przeanalizowaniu ilość zaplanowanych godzin zajęć z poszczególnych przedmiotów Sąd drugiej instancji uznał, że decyzja pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy z jednym z nauczycieli języka niemieckiego była uzasadniona. Powyższą decyzję pracodawca poprzedził zaproponowaniem wszystkim tym nauczycielkom uzupełnienie pensum dydaktycznego zajęciami w świetlicy, na co żadna z nich nie wyraziła zgody. W sytuacji, gdy skarżący zatrudniał trzy nauczycielki języka niemieckiego i jedna z nich musiała zostać zwolniona, dobór konkretnego pracownika do zwolnienia musiał nastąpić na podstawie obiektywnych i weryfikowalnych kryteriów. Kryterium takim nie mogła być okoliczność korzystania przez któregoś z pracowników ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, albowiem z ochrony takiej korzystały wszystkie trzy zainteresowane osoby. Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy, wybierając nauczyciela do zwolnienia kierował się on: kwalifikacjami do nauczania języka niemieckiego; stażem pracy i doświadczeniem zawodowym w gimnazjum i aktywnością zawodową. Powyższe kryteria Sąd uznał za obiektywne. W niniejszej sprawie mamy w istocie do czynienia z trójką porównywalnych pracowników. W takim zaś przypadku, dobór pracownika do zwolnienia należy do pracodawcy, jako mieszczący się w sferze jego władztwa personalnego. Na niekorzyść powódki silnie przemawia okoliczność, że dotychczas



nie uczyła ona języka niemieckiego na poziomie gimnazjum, co zresztą było jednym z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia wskazanych przez apelującego. W ocenie Sądu Okręgowego, dobór B. G. do zwolnienia był uzasadniony obiektywnymi i pozbawionymi dyskryminującego charakteru kryteriami. Nie ulega jednocześnie żadnej wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było dotknięte istotną wadą w postaci braku zgody organizacji związkowej na powyższe, a co za tym idzie - co do zasady, jej powództwo należałoby uwzględnić. Sąd drugiej instancji podkreślił jednak, że nie jest możliwe znalezienie dla powódki odpowiedniej do zapewnienia jej pełnego pensum dydaktycznego liczby godzin języka niemieckiego i utworzenie dla niej w strukturze pozwanego odpowiedniego stanowiska pracy, albowiem godzin tych po prostu fizycznie nie ma. Na dzień wyrokowania trwał rok szkolny 2014/2015, w ramach którego skarżący nie dysponował już nawet owymi 8 godzinami języka niemieckiego w szkole podstawowej, którymi dysponował jeszcze w roku poprzednim. Tym samym żadne zwykłe przesunięcia godzin nadliczbowych niektórych innych nauczycieli nie pozwolą zapewnić powódce pełnego pensum dydaktycznego i w celu utworzenia dla niej etatu konieczne byłoby zwolnienie kogoś z nauczycieli historii niepodlegających ochronie związkowej, co jednak z wielu względów jest wyjściem nieakceptowanym i wysoce kontrowersyjnym. W realiach niniejszej sprawy można by się nawet pokusić o rozważenie, czy takie posunięcie nie stanowiłoby dyskryminacji zwalnianego pracownika ze względu na niepodleganie przez niego ochronie związkowej. W konsekwencji powyższego, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i w miejsce przywrócenia powódki do pracy zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, oddalając powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. W związku ze zmianą orzeczenia Sądu Rejonowego co do meritum sprawy, zmieniono również rozstrzygnięcie tego Sądu w zakresie kosztów postępowania.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 34 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich

niezastosowanie, mimo że oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w przypadku szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa; 2/ art. 8 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, mimo że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na rażące naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych czy przepisów prawa i w konsekwencji oddalenie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy; 3/ art. 8 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym naruszeniem prawa, jeżeli z przyczyn obiektywnych lub leżących po stronie pracodawcy nie ma dla pracownika odpowiedniej liczby godzin. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. 1/ art. 477<sup>1</sup> k.p.c., przez jego błędne zastosowanie, polegające na zasądzeniu w oparciu o ten przepis odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo że powódka domagała się przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy roszczenie powódki było uzasadnione; 2/ art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p., przez jego błędne zastosowanie i zasądzenie w oparciu o ten przepis odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo że Sąd Okręgowy nie ustalił, by powódka dopuściła się rażąco nagannych zachowań. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Częstochowie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stanowi wyjątek od nadrzędnej reguły podwyższonej ochrony stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wobec czego wymaga przekonującego i jasnego wyjaśnienia, na czym polega nadużycie prawa

podmiotowego. Sąd Okręgowy nie wykazał, w jaki sposób powódka nadużyła swojego prawa podmiotowego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, ani na naruszenie przez nią przepisu prawa. Przyczyna wypowiedzenia leżała w całości po stronie pozwanego. Wydaje się, że Sąd Okręgowy za pozwanym negatywnie ocenił niezdobycie przez powódkę dodatkowych kwalifikacji do nauczania innych, poza językiem niemieckim, przedmiotów oraz brak zgody powódki na zmianę stanowiska pracy na stanowisko wychowawcy świetlicy. Tymczasem powódka ma pełne kwalifikacje do nauczania przedmiotu, który cały czas wykładany jest u pozwanego, to jest języka niemieckiego. Nie miała zatem obowiązku, ani pracowniczego ani prawnego, uzyskiwania innych kwalifikacji.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądowym, oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub przepisów prawa. Sąd Okręgowy podaje natomiast w uzasadnieniu, że przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. znajduje zastosowanie także w sytuacjach, gdy mimo niespornie wadliwego rozwiązania z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy, z przyczyn obiektywnych nie ma faktycznej możliwości przywrócenia go do pracy. Takie stanowisko jest jednak błędne. Przede wszystkim brak obiektywnych możliwości zatrudnienia nie jest przyczyną leżącą po stronie pracownika, ale po stronie pracodawcy. W żadnym razie nie jest przyczyną zawinioną przez pracownika. Stąd nie można skutecznie przypisać pracownikowi nadużycia prawa podmiotowego. Uznanie, że art. 477<sup>1</sup> k.p.c. umożliwia obejście bezwzględnie obowiązującego art. 45 § 3 k.p., podważałoby racjonalność ustawodawcy. Przy czym ochrona funkcyjnych działaczy związkowych stałaby się iluzoryczna. W stosunku bowiem do pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony stosunku pracy Sąd nie może orzec o roszczeniu alternatywnym, to jest o odszkodowaniu zamiast żadnego przywrócenia do pracy, jeżeli działaczowi związkowemu nie można przypisać nadużycia prawa podmiotowego. Takiego zaś nadużycia ostatecznie Sąd Okręgowy powódce nie przypisał. Prowadzi to do wniosku o zasadności zarzutu obrazy art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że B. G. wywodzi swoje roszczenia o przywrócenie do pracy w pozwanym Zespole Szkół z faktu rozwiązania za wypowiedzeniem łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy w uwagi na zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, dokonanego z naruszeniem obowiązujących przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Warto zatem zauważyć, że w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, przepis 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.; dalej jako Karta Nauczyciela) ustanawia dla dyrektora szkoły trzy sposoby ukształtowania statusu nauczyciela:

1/ rozwiązanie - po uprzednim zawiadomieniu o tym zamiarze reprezentującej nauczyciela zakładowej organizacji związkowej - stosunku pracy w trybie trzymiesięcznego wypowiedzenia (z możliwością skrócenia tego okresu do jednego miesiąca), ze skutkiem na koniec roku szkolnego i obowiązkiem wypłaty stosownej odprawy pieniężnej (art. 20 ust. 2-5b),

2/ przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych wymienionych w art. 54 ustawy i obowiązkiem pracodawcy przywrócenia nauczyciela do pracy w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku adekwatnym do posiadanych przezeń kwalifikacji (art. 20 ust. 6 i 7) oraz - w przypadku nauczycieli mianowanych

3/ ograniczenie (za zgodą nauczyciela) zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W sytuacjach opisanych hipotezą normy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i podjęcia decyzji o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy za wypowiedzeniem, zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela odesłanie w kwestiach nieunormowanych w tym akcie prawnym do przepisów Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do dopełnienia przewidzianym w nich wymagań, w tym wynikającego z art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia, zaś nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami wypowiedzenie stosunku pracy rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, w judykaturze zauważa się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia – tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej

przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52 i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065),

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia B. G. nauczycielskiego stosunku pracy pozwany podał zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, jak również brak zgody powódki na uzupełnienie etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy oraz odrzucenie propozycji ograniczenia wymiaru zajęć dydaktycznych, przy jednoczesnym braku zgody pozostałych nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych na podstawie mianowania w Zespole Szkół i posiadających chroniony stosunek pracy na uzupełnienie etatu innym rodzajem zajęć lub na ograniczenie wymiaru zatrudnienia. Jednocześnie wskazano kryteria doboru pracownika do zwolnienia, jakimi były kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego, staż pracy i doświadczenie zawodowe w gimnazjum, aktywność zawodowa. Taki sposób wskazania przyczyny wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy odpowiada wymaganiom stawianym przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p., zaś sama przyczyna wypowiedzenia – jak wykazało postępowanie dowodowe – okazała się prawdziwa.

Co do konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia w grupie nauczycieli języka niemieckiego ustalono bowiem, że nawet przy uwzględnieniu dodatkowych kwalifikacji zawodowych pozostałych nauczycieli tego języka i powierzenia im prowadzenia zajęć z innych przedmiotów (tj. lekcji plastyki w ramach nauczania wczesnoszkolnego i lekcji historii) nie było możliwe zapewnienie wszystkim germanistkom pensum nauczycielskiego. Jednocześnie żadna z nauczycielek języka niemieckiego nie wyraziła wymaganej zgody ani na uzupełnienie pensum

godzinami pracy na innym stanowisku, tj. wychowawcy świetlicy ani na zmniejszenie wymiaru etatu z jednoczesnym zmniejszeniem wynagrodzenia.

Mamy zatem do czynienia z całym splotem okoliczności składających się na przyczynę rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy, a mianowicie obiektywną niemożliwością zapewnienia pensum nauczycielskiego wszystkim trzem nauczycielkom języka niemieckiego, nawet przy uwzględnieniu dodatkowych kwalifikacji J. K. i A. M. i rozważeniu możliwości dokonania przesunięć godzin lekcyjnych pomiędzy tymi osobami a nauczycielami innych przedmiotów, szczególną ochronę stosunku pracy wszystkich germanistek oraz wyczerpanie przez pracodawcę możliwości rozwiązania problemu kadrowego przez propozycję dopełnienia pensum tej grupy nauczycieli zajęciami na stanowisku wychowawcy w świetlicy lub przez zmniejszenia wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia zainteresowanych.

Analizując spełnienie tej ustawowej przesłanki rozwiązania stosunku pracy z powódką, jaką była spowodowana zmianą planu nauczania niemożność zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, Sąd Okręgowy słusznie wziął pod uwagę ewentualne przesunięcia godzin lekcyjnych między pozostałymi nauczycielkami języka niemieckiego a nauczycielami innych przedmiotów. W judykaturze zauważa się bowiem, że przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli taka decyzja nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność zatrudnienia nauczyciela rzeczywiście nie istnieje (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09, niepublikowany). Ocenę spełnienia powyższej przesłanki Sąd drugiej instancji odniósł zaś do planu nauczania i sytuacji kadrowej zarówno Szkoły Podstawowej, jak i Gimnazjum, wchodzących w skład Zespołu Szkół. W orzecznictwie sądowym utrwalony jest wszak pogląd, zgodnie z którym zespół szkół składający się ze szkoły podstawowej i gimnazjum jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 246). W konsekwencji tego, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 9 lipca 2014 r., I PZP 5/14 (OSNP 2016 nr 2, poz. 22) stwierdził, że dopuszczalność

rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy wskutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, powinna być oceniana z uwzględnieniem możliwości zatrudnienia w zespole szkół będącym jego pracodawcą, a nie tylko w szkole wskazanej w umowie o pracę lub akcie mianowania, jako jego miejsce pracy w ramach zespołu szkół (art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 3 pkt 1, art. 10 ust. 1 i art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela).

Co zaś się tyczy podejmowanych przez pozwanego prób innego rozwiązania problemu kadrowego w gronie nauczycielek języka niemieckiego, tj. wypełnienia pensum godzinami zajęć w charakterze wychowawcy w świetlicy, wypada zauważyć, że w ramach zatrudnienia nauczyciela mianowanego, praca nauczyciela szkoły podstawowej jest pracą na innym stanowisku niż praca na stanowisku wychowawcy w świetlicy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 479). Tego rodzaju zmiana stanowiska wymaga zatem porozumienia stron, a żadna z germanistek nie wyraziła na to zgody. W myśl art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może też wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż  $\frac{1}{2}$  obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku – jak miało to miejsce w niniejszym przypadku - zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20 Karty Nauczyciela (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., III PK 18/14, OSNP 2016 nr 2, poz. 19). Oczywiście niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3



października 2006 r., III PK 57/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 272), jednak podlega ono ocenie w kontekście całokształtu okoliczności sprawy.

Wobec obiektywnej niemożności zapewnienia wszystkim nauczycielkom języka niemieckiego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin oraz bezskuteczności prób rozwiązania problemu we wskazany wyżej sposób, pracodawca stanął przed koniecznością zwolnienia jednej z nauczycielek tego przedmiotu.

Przyjęte przez pozwanego kryteria doboru pracownika do zwolnienia trzeba zaś uznać za merytoryczne, obiektywne i niedyskryminacyjne. Pracodawca zmuszony był bowiem dokonać takiego wyboru między osobami o bardzo podobnych przymiotach zawodowych, tj. legitymującymi się wyższym wykształceniem uprawniającym do nauczania języka niemieckiego, mającymi status nauczyciela mianowanego i stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, posiadającymi zbliżony staż pracy w pozwanym Zespole Szkół oraz korzystającymi ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pozwany podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką wziął zatem pod uwagę dodatkowe okoliczności. W sytuacji, gdy ograniczenie ilości godzin nauczania języka niemieckiego wynikało ze zmiany podstawy nauczania, wedle której język niemiecki został przedmiotem obowiązkowym w gimnazjum i przedmiotem dodatkowym w szkole podstawowej, a nauczanie języka niemieckiego w szkole podstawowej realizowane było z sukcesywnie zmniejszanej puli tzw. godzin do dyspozycji dyrektora, uzasadnione było wytypowanie do zwolnienia osoby, która do tej pory zatrudniona była wyłącznie we wchodzącej w skład Zespołu szkole podstawowej i zachowanie stosunku pracy nauczycieli pracujących w gimnazjum, a więc mających doświadczenie w prowadzeniu zajęć w tej grupie wiekowej uczniów. Tym bardziej, że z grona nauczycieli języka niemieckiego powódka miała najmniejsze osiągnięcia zawodowe w zakresie liczby laureatów konkursów i olimpiad z tego przedmiotu. Nie bez znaczenia jest też fakt posiadania przez pozostałe nauczycielki języka niemieckiego dodatkowych kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów. W tej sytuacji rozwiązanie stosunków pracy byłoby dla tych osób swoistą sankcją za podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Posiadanie dodatkowych uprawnień do nauczania innych przedmiotów daje przy tym pracodawcy większe możliwości decyzyjne w zakresie uzupełnienia pensum tychże

nauczycieli w razie kolejnego ograniczenia liczby godzin lekcyjnych z języka niemieckiego.

Niekwestionowane przez skarżącą na etapie postępowania kasacyjnego ustalenia Sądu drugiej instancji odnośnie do zasadności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy mają zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Wprawdzie w świetle art. 45 § 1 k.p., w sytuacji, gdy powodem uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w tym trybie, nie jest konieczne szczegółowe analizowanie przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia, to jednak ustalenie przyczyn decyzji pracodawcy może okazać się niezbędne, gdy jednocześnie stanowią one okoliczność rzutującą na ocenę możliwości uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy.

Ustalenie, czy złożone powódce przez pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione, jest zaś w niniejszym przypadku istotne z tego względu, że nie ulega wątpliwości, iż nastąpiło ono z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. Nr 79, poz. 1881; dalej jako ustawa o związkach zawodowych) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, mimo uprzedniego powiadomienia pracodawcy o objęciu B. G. tego rodzaju ochroną. Wypada dodać, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych niejako pochłania zwykłą ochronę związkową nauczycieli, o jakiej mowa w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela, gdyż na rozwiązanie stosunku pracy działacza związkowego nie wystarcza samo zawiadomienie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o takim zamiarze i rozpatrzenie jej stanowiska, ale konieczna jest zgoda właściwego organu związkowego na wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178

ze zm.) zasady, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Trzeba zauważyć, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy,

wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Jednakże w uchwale z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994 nr 12, poz. 230; OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą aprobującą U. Jackowiak) Sąd Najwyższy stwierdził, że na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Gdy zatem zgłoszone żądanie jest oceniane jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, może być, na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c., uwzględnione roszczenie alternatywne (odszkodowawcze), mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). W przypadku takich pracowników możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika nie z zastosowania klauzuli niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, o jakiej mowa w art. 45 § 2 k.p., lecz właśnie z powodu sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzając alternatywne roszczenie odszkodowawcze, nie ma więc obowiązku powołania się na art. 45 § 2 k.p. i dokonania wyboru zgłoszonego żądania tylko w świetle przesłanek wymienionych w tym przepisie. Zasądzenie odszkodowania może nastąpić wyłącznie z racji sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 123/00, LEX nr 1170586; z dnia 8 listopada 2006 r., I PK 115/06, M.P.Pr. 2007 nr 5, s. 258; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, M.P.Pr. 2007 nr 8, s. 425).

Wypada zatem przypomnieć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia

2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także

art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK

48/09, LEX nr 529757); z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany tego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy postawić tezę, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględnego charakteru ochrony



przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2006 r., I PKN571/06, OSNAPiUS 2006 nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085), ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy

związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

Z taką właśnie sytuacją, szczegółowo opisaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Nie ulega wątpliwości, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nie było reakcją na działalność związkową powódki. Analizując sposób korzystania przez B. G. z prawa do związkowej ochrony trwałości stosunku pracy trzeba wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, zarówno te, które występowały w dacie podejmowania przez dyrektora Zespołu Szkół decyzji o zwolnieniu powódki, jak i zaistniałe do chwili wyrokowania przez Sąd drugiej instancji. O ile bowiem zasadność wypowiedzenia stosunku pracy oceniana jest z punktu widzenia przyczyn poprzedzających złożenie przez pracodawcę tej treści oświadczenia woli, o tyle rozstrzyganie o możliwości uwzględnienia dochodzonego żądania lub orzeczeniu o roszczeniu alternatywnym wymaga rozważenia także okoliczności powstałych później. Nie można przy tym tracić z pola widzenia sytuacji prawnej innych osób, których może dotknąć orzeczenie sądowe.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia przedmiotowego stosunku pracy leżała po stronie pozwanego i polegała na spowodowanej modyfikacją podstawy programowej zmianie planu nauczania, uniemożliwiającej zapewnienie wszystkim nauczycielkom języka niemieckiego dalsze zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet przy uwzględnieniu dodatkowych kwalifikacji zawodowych pozostałych dwóch germanistek i ewentualnym przydzieleniu im ponadwymiarowych godzin nauczania odebranych nauczycielom innych przedmiotów. Od czasu zwolnienia powódki sytuacja nie uległa zmianie, a wręcz pogorszyła się, skoro zgodnie z planem nauczania na kolejny rok w ogóle zrezygnowano z nauczania języka niemieckiego w szkole podstawowej, a powódka nie posiada kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów. Wobec powyższego

wykonanie wyroku przywracającego B. G. do pracy w Zespole Szkół w K. wymagałoby rozwiązania stosunku pracy z jedną z dwóch pozostałych nauczycielek języka niemieckiego, mimo że według ustaleń Sądu Okręgowego dobór powódki do zwolnienia dokonany w tej grupie pracowników był uzasadniony, a zważywszy na fakt, iż także A. M. i J. K. korzystają ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy – zwolnienie którejś z nich narażałoby pozwanego na kolejny proces sądowy o roszczenia pracownicze z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem wspomnianej ochrony. Oznaczałoby to też uprzywilejowanie w gronie osób korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy i zagrożonych zwolnieniem tego pracownika, który nie podnosi swoich kwalifikacji zawodowych i nie podejmuje żadnych starań, by zachować stanowisko pracy, kosztem tych, którzy takie dodatkowe kwalifikacje uzyskali i dla których działalność związkowa nie jest jedynym atutem.

Można byłoby też stworzyć dla powódki pensum złożone z godzin lekcyjnych języka niemieckiego w gimnazjum, odebranych pozostałym nauczycielkom tego języka, przy jednoczesnym uzupełnieniu wymiaru czasu pracy tych osób zajęciami z innych przedmiotów, jednakże to stawiałoby pozwanego przed koniecznością zwolnienia z pracy któregoś z nauczycieli prowadzącego zajęcia z tych przedmiotów. Tymczasem, jak zaś słusznie zauważył Sąd Okręgowy, placówki oświatowe są pracodawcami o szczególnym charakterze, albowiem w ich przypadku przy rozwiązywaniu sporów pracowniczych należy brać pod uwagę nie tylko interes pracodawcy (szkoły) i pracownika (nauczyciela), ale przede wszystkim nadrzędny interes uczniów. Konsekwencje sporów pracowniczych nie powinny dotyczyć zwłaszcza uczniów najmłodszych, dopiero rozpoczynających proces edukacji i którzy na etapie nauczania wczesnoszkolnego – zgodnie z postanowieniami Podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkół podstawowych – mają być stopniowo i możliwie łagodnie przeprowadzeni z kształcenia zintegrowanego dla nauczania przedmiotów w klasach IV – VI szkoły podstawowej. Wszelkie roszady kadrowe, podyktowane nie względami merytorycznymi ale potrzebą zachowania za wszelką cenę stanowiska pracy działacza związkowego, godziłyby w ów nadrzędny interes uczniów, skoro powodowałyby zmianę dotychczasowego nauczyciela na innego, niemającego –

jak w przypadku A. M. i J. K. – żadnego doświadczenia w nauczaniu wspomnianych dodatkowych przedmiotów, a nawet – w razie skierowania nauczyciela gimnazjum do szkoły podstawowej – doświadczenia w pracy z tą grupą wiekową uczniów.

W rozpoznawanej sprawie zwolnienie przez pozwanego któregoś z nauczycieli innego przedmiotu mogłoby też być postrzegane jako dyskryminacja z uwagi na brak szczególnej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy takiej osoby. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją, gdy program nauczania zapewnia nauczycielom dotychczas prowadzącym zajęcia z nauczania wczesnoszkolnego i historii niezbędnego pensum, zaś osoby te dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, a tymczasem zostałyby one zwalniane tylko po to, aby przydzielone im zgodnie z planem godziny lekcyjne powierzyć którejś z pozostałych nauczycielek języka niemieckiego celem uwolnienia części jej pensum i przydzielenia go zagrożonej zwolnieniem powódce korzystającej ze szczególnej ochrony związkowej.

Uwzględnienie żądania pozwu oznaczałoby zatem daleko idące, negatywne konsekwencje dla innych pracowników pozwanego. Oceniając dochodzone w niniejszym procesie roszczenia o przywrócenie do pracy nie można przy tym abstrahować od postawy samej powódki. B. G. nie została bowiem zaskoczona zmianami w planie nauczania. Poczynając od 2009 r. dyrektor Zespołu Szkół w trakcie kolejnych konferencji Rady Pedagogicznej informował powódkę o zagrożeniu utraty przez nią godzin zajęć z języka niemieckiego i konieczności podjęcia starań w celu zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Prawdą jest, że powódka nie miała obowiązku zastosowania się do sugestii pracodawcy. Nie można jednak nie zauważyć, że pozostałe nauczycielki języka niemieckiego, mimo że nauczały w gimnazjum, gdzie przedmiot ten nadal jest obowiązkowy, uzyskały uprawnienia do prowadzenia zajęć z innych przedmiotów. Nadużyciem prawa do związkowej ochrony trwałości stosunku pracy jest zatem sytuacja, gdy w celu zapewnienia owej ochrony nauczycielowi od kilku lat zagrożonemu utratą godzin lekcyjnych nauczanego przezeń przedmiotu i niepodejmującego w związku z tym jakichkolwiek działań zmierzających do poszerzenia kwalifikacji zawodowych, zwolniony zostaje nauczyciel przedmiotu, którego godziny lekcyjne nie podlegają reedukacji, a sam

nauczyciel w pełni prawidłowo wykonuje swoje obowiązki zawodowe. Trudno zaakceptować tego rodzaju godzące w interes uczniów rozszady na stanowiskach nauczycieli, dokonywane wyłącznie w celu zapewnienia ochrony nauczycielowi, którego stosunek pracy zagrożony jest rozwiązaniem nie w związku z działalnością, z tytułu której korzysta z owej ochrony, ale z powodu obiektywnej niemożności zapewnienia pensum w ramach nauczanego przezeń przedmiotu, przy jednoczesnej bierności tego nauczyciela w pozyskiwaniu dodatkowych kwalifikacji. Powódka uprzedzana przez dyrektora Zespołu o zagrożeniu utratą godzi lekcyjnych z języka niemieckiego zamiast podjąć starania o podniesienie kwalifikacji zawodowych pozwalających na uzupełnienie pensum zajęciami z innego przedmiotu uznała, że objęcie jej szczególną ochroną związkową rozwiązuje problem. Nie skorzystała też z możliwości uzupełnienia wymiaru czasu pracy zajęciami, jakie przy braku dodatkowych kwalifikacji można było jej przydzielić, tj. godzinami pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy.

Sumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że w sytuacji gdy wobec konieczności zmiany planu nauczania uniemożliwiającej zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca podejmuje starania, by zapewnić zagrożonej utratą pracy osobie dalsze zatrudnienie, a nauczyciel nie czyni nic, by w zaistniałych warunkach zachować stanowisko pracy, oczekując realizacji związkowej ochrony trwałości stosunku pracy kosztem zwolnienia inny pracowników, niebędących działaczami związkowymi, żądanie przez taką osobę przywrócenia do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do owej szczególnej ochrony.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej powódki.