

Sygn. akt IV Pa 27/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska /spr/**

Sędziowie: SO Alicja Romanowska

SO Bożena Czarnota

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) (...) w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **5 lutego 2014 r.**, sygn. akt **IV P 149/13**

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt IV Pa 27/14

## UZASADNIENIE

W dniu 31 maja 2013 roku do Sądu Rejonowego w Elblągu wpłynęło odwołanie powódki M. G. od oświadczenia jej pracodawcy (...) (...) w B. o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z żądaniem uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że od dnia 1 września 2006 roku zatrudniona była na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze pełnego etatu w (...) (...) w B.. Wskazała również, że w dniu 10 maja 2013 roku Dyrektor (...) (...) w B. zawiadomił trzy nauczycielki języka niemieckiego (dwie dyplomowane, jedną kontraktową) o konieczności zmniejszenia zatrudnienia poprzez rozwiązanie stosunku pracy z jedną z nauczycielek oraz zatrudnienie drugiej w niepełnym wymiarze godzin.

Pozwany zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania z powódką (...) Związek Zawodowy (...). W odpowiedzi Przewodniczący Komisji (...) negatywnie wypowiedział się co do rozwiązania stosunku pracy z M. G..

W dniu 23 maja 2013 roku Dyrektor pozwanego (...) rozwiązał stosunek pracy z powódką. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany podał zmniejszającą się liczbę uczniów oraz brak kontynuacji języka niemieckiego po szkole podstawowej.

Powódka w dalszej części uzasadnienia podniosła, że podstawy rozwiązania z nią stosunku pracy są bezzasadne i naruszają postanowienia Karty Nauczyciela, a także zakaz dyskryminacji. M. G. wskazała, że Dyrektor (...) (...) w B. w wypowiedzeniu umowy o pracę nie uzasadnił swojej decyzji, ponieważ pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku informującym o planowanej redukcji etatów, pozwany przedstawił kryteria jakie miały być brane przy redukcji wspomnianych etatów.

W ocenie powódki decyzja pozwanego, na mocy której rozwiązano z nią stosunek pracy była subiektywna.

W dalszej części uzasadnienia M. G. podniosła, że o braku obiektywności oraz przejawie dyskryminacji w podjętej przez Dyrektora (...) (...) decyzji świadczył fakt, że w punkcie poziomu wykształcenia i kwalifikacji powódka była jedynym germanistą posiadającym uprawnienia egzaminatora z języka niemieckiego, a w punkcie aktywność i zaangażowanie w procesie dydaktycznym i wychowawczym oraz umiejętnościach dydaktycznych poza podstawowym zakresem czynności podejmowała ona także szereg innych przedsięwzięć.

Powódka wskazała nadto, że negatywną opinię wydała również Komisja (...) w B., której zdaniem powódka mogła być zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin i tym samym M. G. zapewniłaby sobie chociaż częściowe źródło utrzymania. Powódka wskazała, że podgląd ten był zgodny z jej stanowiskiem, albowiem wyraziła zgodę na objęcie etatu nauczyciela w niepełnym wymiarze godzin. Zarzuciła pozwanemu przekroczenie zasad proporcjonalności przy podjęciu decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę przez mianowanie oraz podniosła, że pozwany dopuścił się wielu naruszeń, przeprowadzając nierzetelnie proces redukcji etatów.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podniósł, że argumentacja wskazana przez powódkę w uzasadnieniu pozwu była bezzasadna i nie mogła skutkować orzeczeniem bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy. Pozwany podkreślił, że termin wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie mianowania upłynął z końcem roku szkolnego 2012/2013 i od tego momentu stosunek prawny uległ rozwiązaniu. Pozwany wskazał również, że ze względu na rozwiązanie stosunku prawnego, bezpodstawne byłoby dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew, ustosunkowując się do zarzutów powódki podniesionych w pozwie, pozwany wskazał, że decydując o doborze powódki do zwolnienia Dyrektor (...) (...) w B. rozważył i przeanalizował wszystkie trzy kryteria przydatności nauczycielek języka niemieckiego.

W ocenie pozwanego w przypadku pierwszego oraz trzeciego kryterium powódka oraz M. R. spełniły je w takim samym stopniu. Co do drugiego kryterium tj. umiejętności dydaktycznych lepiej oceniona została M. R.. Większe umiejętności dydaktyczne spowodowały tym samym, że to M. R. a nie powódka została przewodniczącą zespołu przedmiotowego.

Pozwany wskazał, że decydującym znaczeniem przy podjęciu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką miało drugie kryterium, a mianowicie staż pracy. Kryterium to według pozwanego jednoznacznie wpłynęło na pozytywny wynik co do osoby M. R..

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że co do zarzutu naruszenia przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) oraz dyskryminacji i naruszenia zasady proporcjonalności, ze względu na niewiążący Dyrektora (...) charakter stanowiska organu

związkowego, poprzestać należało na stwierdzeniu, iż pozwany kierując do organu związkowego zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z powodką zadośćuczynił wymaganiom przewidzianym w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela.

Zdaniem pozwanego złożone przez powodkę pismo po wręczeniu wypowiedzenia, nie obligowało Dyrektora (...) do zatrudnienia M. G. w ograniczonym wymiarze czasowym.

Co do podniesionego zarzutu dyskryminacji oraz przekroczenia zasady proporcjonalności, pozwany wskazał, że bezspornym był fakt, iż ze względu na zmniejszenie liczby uczniów oraz brak kontynuacji nauczania języka niemieckiego po szkole podstawowej, w pozwanym (...) doszło do zmniejszenia godzin języka niemieckiego do 33 godzin tygodniowo. Powyższe skutkowało koniecznością rozwiązania umowy o pracę, ponieważ pozwany nie mógł zatrudnić dwóch germanistek w pełnym wymiarze czasu pracy. Nauczycielki, z którymi rozwiązano stosunek pracy tj. powodka oraz K. H., mogły starać się o zatrudnienie w czasowym wymiarze 9 godzin lekcyjnych tygodniowo.

Zdaniem pozwanego, jedynie K. H. skorzystała z możliwości zatrudnienia w wymiarze 9 godzin, natomiast działanie M. G. w ocenie Dyrektora (...) zmierzało jedynie do zatrudnienia powodki w wymiarze czasowym obejmującym wszystkie pozostałe ponad pełen etat 18/18 godziny języka niemieckiego.

Odnosząc się wreszcie do zarzutu braku właściwego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany podkreślił, że podstawa prawna wypowiedzenia oraz przyczyna wypowiedzenia winny były zostać uznane za spełnienie wymogów stawianych przez przepis art. 30 § 4 k.p., albowiem przed dokonaniem wypowiedzenia, Dyrektor (...), poinformował wszystkich germanistów o kryteriach dokonywanych zwolnień. W związku z powyższym zdaniem pozwanego, powodka miała możliwość dokonania porównania kryteriów przydatności do pracy na stanowisku germanisty z innymi nauczycielami.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2014r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I przywrócił powodkę do pracy w pozwanym (...) na dotychczasowych warunkach sprzed dokonanego w dniu 23 maja 2013r. wypowiedzenia jej stosunku pracy, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powodki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie III ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1866zł tytułem opłaty sądowej, od której powodka była zwolniona z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka M. G. zatrudniona była w (...) (...) w B. od dnia 1 września 2002 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. W dniu 1 września 2002 roku powodka zawarła z pozwanym (...) (...) w B. umowę o pracę na stanowisku stażysty nauczyciela języka niemieckiego. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 30 czerwca 2003 roku powodce nadany został stopień nauczyciela kontraktowego. Awans ten był wynikiem uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu. Według oceny przełożonego lekcje języka niemieckiego organizowane przez M. G. były bardzo dobrze zaplanowane, miały jasne sprecyzowane cele oraz zadania. Powódka z łatwością nawiązywała kontakt z młodzieżą. Oprócz rzetelnie wykonywanej pracy dydaktycznej M. G. włączała się również w realizację zadań określonych w planie rozwoju szkoły i programie wychowawczym szkoły.

W dniu 1 września 2003 roku z powodką zawarta została umowa o pracę na stanowisku nauczyciela kontraktowego języka niemieckiego. W dniu 29 sierpnia 2006 roku w wyniku postępowania egzaminacyjnego powodka zdała egzamin na stopień nauczyciela minowanego i tym samym aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 31 sierpnia 2006 roku powodce nadany został stopień nauczyciela mianowanego.

W dniu 1 września 2006 roku powodka złożyła uroczyste ślubowanie, zgodnie z którym zobowiązała się do rzetelnego wypełniania powinności nauczyciela wychowawcy i opiekuna młodzieży.

Na podstawie art. 10 ust. 5 i art. 14 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karty Nauczyciela z dniem 1 września 2006 roku M. G. mianowana została na stanowisko nauczyciela języka niemieckiego w (...) (...) w B..

Zgodnie z zakresem obowiązków z dnia 5 września 2007 roku do obowiązków powódki należało sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych.

M. G. w ramach 40-godzinnego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia zobowiązała się realizować:

- w ramach pensum - zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz,
- inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły,
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształcenia i doskonalenia zawodowego.

Do zakresu obowiązków (czynności) powódki na stanowisku pracy należało przede wszystkim realizowanie planu dydaktyczno-wychowawczego według tygodniowego rozkładu zajęć oraz realizacja programu kształcenia, wychowania i opieki w powierzonych przedmiotach, klasach i zespołach.

W dniu 28 listopada 2007 roku M. G. uzyskała tytuł zawodowy magistra w zakresie filologii germańskiej na Uniwersytecie (...) w K..

W okresie od dnia 8 maja 2010 roku do dnia 13 maja 2010 roku M. G. wraz z uczniami (...) (...) w E. brała udział w wycieczce do B. i P.. Organizatorem przedmiotowej wycieczki, która była pierwszą tego typu wycieczką, była powódka. M. G. podjęła się trudu zorganizowania tej wycieczki we współpracy z biurem podróży oraz uzyskała zgodę kuratora. W wycieczce uczestniczyło kilkunastu uczniów. Wraz z powódką drugim opiekunem wycieczki była K. W., która we wspomnianym okresie pełniła zastępstwo za germanistkę K. H..

Od 2008 roku M. G. nadzorowała prace uczniów (...) w związku z Międzynarodowym Konkursem organizowanym przez miasto partnerskie B. - M., który kierowany był do dzieci niemieckich oraz z Europy Wschodniej. Istotą przedmiotowego konkursu było przygotowanie różnego rodzaju projektów wedle założeń wynikających z gazetki, która do (...) była wysyłana z M..

W 2009 roku A. M., której nauczycielem była powódka zdobyła pierwsze miejsce w Międzynarodowym Konkursie organizowanym przez miasto M..

W dniu 16 września 2010 roku uczniowie klas drugich i trzecich (...) (...) w B. wzięli udział w projekcie (...), które dofinansowane zostało przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych Republiki Federalnej Niemiec. Organizatorem projektu była M. G.. Powódka po powzięciu wiadomości o przedmiotowym projekcie w telewizji publicznej podjęła starania, które zmierzały do wdrożenia przedmiotowego projektu w pozwanym (...), czego wynikiem była wizyta lektorki obywatelstwa niemieckiego, która prowadziła warsztaty z młodzieżą.

W dniu 14 października 2010 roku za wysiłek włożony w edukację uczniów i zaangażowanie w pracę na rzecz szkoły z okazji Dnia Edukacji Narodowej powódka otrzymała nagrodę dyrektora.

W kwietniu 2011 roku uczennice klasy pierwszej oraz trzeciej (...) (...) w B. wzięły udział w Międzynarodowym Konkursie (...) pod kierunkiem M. G.. Trzy uczennice klasy (...) zdobyły pierwsze miejsce.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 16 sierpnia 2011 roku M. G. nadany został stopień nauczyciela dyplomowanego. Awans ten był efektem pozytywnej oceny dorobku zawodowego powódki.

Decyzją z dnia 21 marca 2012 roku nr (...) (...) M. G. wpisana została do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. egzaminu języka niemieckiego w (...).

W dniu 5 października 2012 roku w pozwanym (...) zorganizowany został po raz drugi Dzień (...), którego organizatorem była powódka. Projekt zachęcał młodzież (...) do nauki języka niemieckiego.

Decyzją z dnia 13 grudnia 2012 roku nr (...)M. G. wpisana została do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. z egzaminu maturalnego z języka niemieckiego.

W maju 2013 roku Dyrektor (...) (...) w B. razem z wicedyrektorem szkoły J. S. wezwał na spotkanie trzy germanistki szkoły tj. M. G., K. H. oraz M. R.. Przedmiotem owego spotkania była konieczność poinformowania nauczycielek o zredukowaniu liczby godzin języka niemieckiego w roku szkolnym 2013/2014 na 33 godziny w wymiarze tygodniowym, a co za tym szło, koniecznością wypowiedzenia jednej z nauczycielek umowy o pracę. Dyrektor (...) poinformował pracownice, że w roku szkolnym 2013/2014 będzie istniała możliwość zatrudnienia jednej z nauczycielek w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast drugiej w niepełnym wymiarze.

Pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku, które to zostało wręczone M. G., K. H. oraz M. R. w trakcie przedmiotowego spotkania, Dyrektor (...) (...) w B. przedstawił kryteria, jakie miały być brane przy redukcji etatów, a mianowicie:

- poziom wykształcenia i kwalifikacje przydatne w szkole,
- staż pracy,
- aktywność i zaangażowanie w proces dydaktyczny i wychowawczy oraz umiejętności dydaktyczne.

Dyrektor pozwanego (...) w trakcie spotkania poinformował nauczycielki o możliwości złożenia wniosku przejścia w stan nieczynny.

W dniu 8 maja 2013 roku Dyrektor (...), zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z nauczycielem języka niemieckiego M. G. zatrudnioną na podstawie mianowania Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...). W odpowiedzi na pismo Przewodniczący Komisji Zakładowej (...) wyraził swój sprzeciw, co do zamiaru rozwiązania z powódką stosunku pracy, albowiem na rok szkolny 2013/2014 przewidziana została możliwość zatrudnienia dwóch nauczycieli języka niemieckiego, jednego w pełnym wymiarze, zaś drugiego w wymiarze nie mniejszym niż 9/18 godzin tygodniowo.

Powódka w trakcie jedenasto-letniego stażu pracy w (...) (...) w B. uczestniczyła w różnego rodzaju kursach oraz przedsięwzięciach. Wzięła udział między innymi w prezentacji przygotowanej przez firmę (...) S.A. w G., której przedmiotem były multimedialne podręczniki do szkoły podstawowej i gimnazjalnej. Ukończyła również kurs doskonalący w zakresie pomiaru dydaktycznego w nauczycielskim systemie kształcenia oraz w zakresie umiejętności projektowania, przygotowania i prowadzenia zajęć edukacyjnych z wykorzystaniem komputerów przenośnych z dostępem do Internetu.

Powódka współpracowała z ówczesnym pedagogiem szkolnym U. S.. W ramach owej współpracy, M. G. omawiała ewentualne problemy, które pojawiały się w procesie nauczania w klasie integracyjnej. Angażowała się również w pomoc uczniom z ubogich rodzin. Wyposażała młodzież w materiały dydaktyczne, między innymi w kserokopie ćwiczeń.

W dniu 23 maja 2013 roku Dyrektor (...) (...) w B. rozwiązał z M. G. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania od dnia 1 września 2006 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy dyrektor wskazał zmniejszającą się liczbę uczniów, jak i brak kontynuacji języka niemieckiego po szkole podstawowej, co uniemożliwiło dalsze zatrudnienie germanistki w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor (...) poinformował powódkę, że w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, mogła ona złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, jak również w terminie 7 dni mogła wnieść odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w E..

W dniu 27 maja 2013 roku powódka złożyła wniosek w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela o zatrudnieniu jej w niepełnym wymiarze godzin jako nauczyciela języka niemieckiego.

W dniu 23 maja 2013 roku Dyrektor (...) (...) w B. rozwiązał z K. H., nauczycielką języka niemieckiego, stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony od dnia 1 września 2007 roku za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy Dyrektor pozwanego (...) wskazał zmniejszającą się liczbę uczniów, jak i brak kontynuacji języka niemieckiego po szkole podstawowej, co uniemożliwiło dalsze zatrudnienie germanistki w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor poinformował również, że w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia, mogła ona złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, jak również w terminie 7 dni K. H. mogła wnieść odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w E.. Dyrektor pozwanego (...) w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę przypomniał o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny. Dyrektor poinformował również germanistkę, że w przypadku złożenia w/w wniosku oraz w zależności jaka decyzja zostałaby podjęta w sierpniu 2013 roku co do ilości godzin nauczania języka niemieckiego, K. H. mogłaby zawrzeć z pozwanym (...) kolejną umowę. Nauczycielka zgodnie z pouczeniem zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę, złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Na powyższe zgodę wyraził Dyrektor (...) (...) w B. i z dniem 1 września 2013 roku przeniósł K. H. w stan nieczynny.

Powódka M. G. w dniu 31 maja 2013 roku złożyła pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W roku szkolnym 2013/2014 r. zgodnie z planem organizacyjnym szkoły przewidziano nauczanie języka niemieckiego w wymiarze 33 godzin. Z tego 24 godziny powierzono M. R. z czego 18 godzin w ramach podstawowego wymiaru zajęć, zaś w pozostałym zakresie pod postacią godzin ponadwymiarowych. Z kolei pozostałe 9 godzin nauczania języka powierzone zostało K. H., która zatrudniona została na podstawie umowy o pracę na czas określony w trybie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Odwołanie powódki od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zdaniem Sądu Rejonowego, podlegało uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) pracownik w przypadku kwestionowania zasadności lub legalności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia może w pierwszej kolejności wnosić o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o odszkodowanie. Natomiast w pierwszym przypadku, jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu o przywrócenie do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, jak również w doktrynie prawa pracy nie ma w zasadzie wątpliwości, że jeżeli w toku postępowania dojdzie do upływu okresu wypowiedzenia, a co za tym idzie rozwiązania stosunku pracy, to Sąd w zależności od żądania pracownika, uwzględniając jego stanowisko orzeka o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu (zob. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., sygn. II BP 11/07, LEX nr 852530 – które dotyczy co prawda w swej tezie wysokości należnej minimalnej stawki pełnomocnika procesowego w ramach kosztów procesu w tej kategorii spraw, ale w której Sąd ten wypowiedział się wprost, co się dzieje w przypadku z roszczeniem pracownika o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, gdy okres wypowiedzenia już upłynął, a sprawa nie uległa zakończeniu). Przyjęcie odmiennego rozumowania, które zakładałoby, że z chwilą upływu okresu wypowiedzenia i rozwiązaniu umowy o pracę roszczenie o uznanie tego wypowiedzenia nie przekształca się w roszczenie o przywrócenie do pracy musiałoby powodować umorzenie postępowania sądowego, co pozostaje w sprzeczności z ideą prawa podmiotowego określonego w art. 45 § 1 k.p. oraz podwalin kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia kognicji sądów powszechnych w ocenie legalności i zasadności rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie w przypadku, gdy pracownik jej sądowo zakwestionuje.

Dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy opierał się na złożonej do akt sprawy przez strony postępowania dokumentacji pracowniczej powódki oraz innych nauczycieli języka niemieckiego w pozwanym (...), wchodzących w skład grupy zawodowej powódki, korespondencji pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanego w zakresie wyrażenia zamiaru podjęcia pracy w zmniejszonym wymiarze zajęć, publikacji związanych z rodzajem

aktywności zawodowej powódki. Z uwagi na to, że dokumentacja ta nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania oraz nie zawierała cech, które mogłyby budzić zastrzeżenia co do jej prawdziwości, Sąd Rejonowy w pełni uznał ją za wiarygodną i podlegającą zaliczeniu do materiału dowodowego, który stanowił podstawę ustaleń faktycznych. Na podstawie akt osobowych powódki, M. R. i K. H. Sąd Rejonowy dokonywał ustaleń związanych z poziomem ich stopnia awansu zawodowego, aktualnym stanem zatrudnienia, zakresem obowiązków, udzielanych nagród itp.

Nadto Sąd Rejonowy opierał się także na osobowych źródłach dowodowych, a mianowicie zeznaniach świadków M. R., K. H., M. P., J. S. oraz U. S..

Sąd Rejonowy przyznał też walor wiarygodności zeznaniom stron postępowania w zakresie w jakim powódka i dyrektor pozwanego przedstawili przebieg zdarzeń, które doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami języka niemieckiego w pozwanej szkole.

W oparciu o zeznania dyrektora pozwanej Sąd Rejonowy ustalił, że w związku ze zmniejszoną ilością godzin nauczania języka niemieckiego w roku szkolnym 2013/2014 dyrektor uznał, że zachodzą warunki do rozwiązania stosunku pracy z częścią dotychczasowej kadry, jak również, że na moment przygotowania projektu planu organizacyjnego na ten rok szkolny wiedział, że liczba godzin języka niemieckiego będzie wynosiła co najmniej 27. Okoliczność ta zresztą nie była elementem spornym w sprawie, jak również to, że ostatecznie tych godzin było od 1 września 2013 r. – 33.

Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania ww. dyrektora ustalił również, że decyzję o doborze nauczyciela języka niemieckiego, z którym zamierzał rozwiązać stosunek pracy, podjął w oparciu o przygotowane 3 kryteria: poziom wykształcenia i kwalifikacje przydatne w szkole, staż pracy, aktywność i zaangażowanie w proces dydaktyczny i wychowawczy oraz umiejętności dydaktyczne, przy czym decydującym w jego ocenie dla rozstrzygnięcia, która z nauczycielek ma zostać zwolniona w relacji powódka - M. R. - był staż pracy na stanowisku nauczyciela.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków w niniejszej sprawie uznać należało za wiarygodne. Są spójne, logiczne i częściowo się uzupełniają. Jedyne zastrzeżenia dotyczą zeznań świadka J. S., z których wynikało, że w stosunku do ubezpieczonej były odnotowane przez dyrekcję zastrzeżenia związane z jej umiejętnościami utrzymania niezbędnej dyscypliny nad uczniami. Co prawda podobne zeznania złożył dyrektor pozwanej szkoły M. C., ale w ocenie Sądu Rejonowego miały one nikły walor dowodowy, albowiem po pierwsze były dotknięte dużą dozą ogólności, po drugie nie znajdowały one żadnego potwierdzenia w dokumentacji sporządzanej w związku z przeprowadzaniem ocen pracy nauczycieli, strona pozwana żadnych takich dokumentów potwierdzających brak odpowiednich cech gwarantujących przestrzeganie porządku i dyscypliny przez uczniów znajdujących się pod opieką powódki nie przedstawiła. Należy w tym miejscu wskazać, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela - nauczyciel obowiązany jest: rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Nie stosowanie się do tego obowiązku stanowi naruszenie, które może być podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczyciela, zgodnie z treścią art. 75 ust. 1 tej ustawy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że zgodnie z treścią art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256 poz.2572 z późn.zm) dyrektor szkoły lub placówki oraz inni nauczyciele zajmujący stanowiska kierownicze, z zastrzeżeniem art. 36 ust. 2 tej ustawy, sprawują nadzór pedagogiczny w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w tych szkołach i placówkach, (...). Oznacza to, że dyrektor powinien podjąć w sytuacji stwierdzenia tego typu uchybień jakieś przewidziane zakresem swych prerogatyw czynności zmierzające do zapobieżeniu przed ich powtarzaniem. Tymczasem, jak sam zeznał w dokumentacji pracowniczej powódki, żadnych tego typu uwag nie ma. Zresztą analizując zeznania pozostałych świadków, zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób tego typu zarzutów potwierdzić. Żadna z pozostałych zeznających osób nie potwierdziła, by w stosunku do powódki występowały jakiegokolwiek zastrzeżenia co do jakości jej pracy merytorycznej, jak i umiejętności i zdolności wychowawczych. Wręcz przeciwnie podkreślano, a zwłaszcza świadek M. P., czy też U. S., że powódka charakteryzowała się szczególnym podejściem do wykonywania swego zawodu, przejawiając duże zaangażowanie, w tym także w zakresie wykraczającym

poza podstawę programową, co w żadnym stopniu nie może stanowić zarzutu. Deprecjonowanie zeznań tych osób tylko dlatego, że pozostawały w sporze z pracodawcą we wcześniejszym okresie czasu byłoby zbyt uproszczeniem, zaś w świetle załączonej do akt sprawy dokumentacji potwierdzającej zaangażowanie powódki w organizację i przeprowadzanie różnego rodzaju szkoleń, czy też wycieczek związanych z językiem, którego nauczała powódka, jak również zaproszenie do pełnienia funkcji tłumacza w kontaktach przedstawicieli organu prowadzącego z gośćmi z Niemiec, stawia powódkę wyłącznie w pozytywnym świetle. Nawet gdyby doszło faktycznie do sytuacji opisywanej przez świadka J. S. i dyrektora Szkoły M. C. to, w ocenie Sądu Rejonowego, była to sytuacja na tyle incydentalna, że organ szkoły uznał, że nie wymaga ona podejmowania żadnych bardziej znaczących decyzji, a więc nie mogła rzutować na ocenę pracy powódki w zakresie kryterium zaangażowania w proces dydaktyczny i wychowawczy oraz umiejętności dydaktyczne.

Sąd Rejonowy wskazał, że dokonując oceny, czy w danej sprawie zachodziły warunki do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela, sąd zobowiązany jest do zbadania, czy faktycznie nastąpiła likwidacja szkoły, całkowita lub częściowa, albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć – rzeczywisty charakter przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jak również dokonuje oceny kryteriów stanowiących podstawę doboru pracownika do zwolnienia z danej grupy zawodowej pod kątem ich obiektywności i prawidłowości zastosowania.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż faktycznie pomiędzy rokiem szkolnym 2012/2013, przypadającym na lata 2013/2014 doszło do zmniejszenia liczby godzin nauczania języka niemieckiego w pozwanym (...). Okoliczność ta nie była zresztą kwestionowana przez stronę powodową. Nie kwestionowane było także to, że liczba tych godzin ostatecznie ukształtowała się na poziomie 33 godzin. Powyższe nie gwarantowało rozdysponowania tych godzin dla zapewnienia zatrudnionym dotąd w tej grupie nauczycielom pracy w pełnym wymiarze zajęć, który wynosi dla tej grupy nauczycielskiej 18 godzin tygodniowo (tzw. pensum).

Za obiektywne również Sąd Rejonowy uznał kryteria, które dyrektor szkoły wziął pod uwagę przy doborze pracownika do zwolnienia. Ich zastosowanie jednak było wadliwe w stosunku do powódki, albowiem odbyło się to przy przyjęciu – w ocenie Sądu meriti – błędnego założenia, że zaprezentowana w planie organizacyjnym szkoły na rok 2013/2014 liczba godzin nauczania języka niemieckiego nie pozwalająca na zatrudnianie dwóch nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć (bezsporne), nie pozwala również na zastosowanie instytucji prawnej przewidzianej w art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że już w momencie przygotowywania projektu planu nauczania na rok szkolny 2013/2014 dyrektor szkoły miał wiedzę co do tego, że zagwarantowane będzie co najmniej 27 godzin nauczania języka niemieckiego, co umożliwiało zatrudnienie jednego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz pozwalało na zatrudnienie drugiego w wymiarze połowy wymiaru zajęć. Ostatecznie okazało się po zatwierdzeniu planu, że tych godzin będzie 33.

W tej sytuacji zdaniem Sądu Rejonowego dyrektor szkoły dokonując analizy zapotrzebowania kadrowego do nauczania danego przedmiotu widział, że istnieje możliwość powierzenia jednemu z dotychczasowo zatrudnionych nauczycieli z najwyższym stopniem awansu zawodowego przewidzianego w Karcie nauczyciela, porównywalnym doświadczeniem oraz zaangażowanie w pracę zatrudnienia choćby w zmniejszonym wymiarze zajęć, to nie powinien rozwiązywać od razu z nim stosunku pracy, lecz skorzystać z dyspozycji przewidzianej do takich sytuacji w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, oczywiście, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę.

Faktycznie analiza zawartości leksykalnej tej normy prawnej zdaje się, zdaniem Sądu Rejonowego, sprawiać wrażenie, że jest on adresowany wyłącznie do organu prowadzącego, lecz biorąc pod uwagę założenia i aksjologiczne podstawy funkcjonowania systemu oświaty w Rzeczypospolitej Polskiej, (zob. tekst preambuły do ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. nr 256 poz. 2572 z późn. zm.): „Oświata w Rzeczypospolitej Polskiej stanowi wspólne dobro całego społeczeństwa; kieruje się zasadami zawartymi w Konstytucji Rzeczypospolitej



Polskiej, a także wskazaniemi zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencji o Prawach Dziecka. Nauczanie i wychowanie - respektując chrześcijański system wartości - za podstawę przyjmuje uniwersalne zasady etyki. Kształcenie i wychowanie służy rozwijaniu u młodzieży poczucia odpowiedzialności, miłości ojczyzny oraz poszanowania dla polskiego dziedzictwa kulturowego, przy jednoczesnym otwarciu się na wartości kultur Europy i świata. Szkoła winna zapewnić każdemu uczniowi warunki niezbędne do jego rozwoju, przygotować go do wypełniania obowiązków rodzinnych i obywatelskich w oparciu o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności.”), trudno sobie wyobrazić sytuację, w której organ prowadzący wolałby w pierwszej kolejności zwolnić generalnie dobrze ocenianych nauczycieli, by następnie zatrudnić tych, którzy nie osiągnęli pełnej realizacji założonych kryteriów, tylko po to by np. zrealizować oszczędności budżetowe i ułatwić sobie możliwość zakończenia terminowego stosunku pracy zawartego w trybie nadzwyczajnym, jaki został opisany w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Taka metoda postępowania musiałaby zostać uznana za aberrację z punktu widzenia realizacji celów kształcenia dzieci i młodzieży przez najlepszą i dającą gwarancję najwyższych standardów kadrę nauczycielską. Prowadziłoby to również do nieakceptowalnych w świetle zasad współżycia społecznego sytuacji, gdy nauczyciel oceniany zdecydowanie lepiej wedle przyjętych kryteriów traci pracę, bądź też zmuszany jest do zatrudniania po przejściu w stan nieczynny, na gorszych niż gwarantowane mu przez Kartę nauczyciela warunkach.

Sąd Rejonowy wskazał, że Dyrektor Szkoły na potrzeby podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie miał żadnych uprawnień do tego, by antycypować sytuację, jaka może zaistnieć w kolejnym roku szkolnym 2014/2015 w kontekście liczby godzin nauczania języka niemieckiego. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi istnieć na moment składania oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Sytuacja, która dopiero zaistnieje przy opracowywaniu planu nauczania na rok szkolny 2014/2015 będzie mogła być podstawą podejmowania decyzji o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami, które muszą być podjęte do 31 maja 2014 r., tym bardziej, że ma ona charakter zdarzenia przyszłego i niepewnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy wyszedł z założenia, że Dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). W ocenie Sadu Rejonowego generalnie więc przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela takiego obowiązku nie kreuje, ale ziszcza się on wówczas, gdy ewidentne jest, że istnieje w świetle treści nowego planu nauczania możliwość powierzenia nauczycielowi pracy w niepełnym wymiarze zajęć, nie niższym niż 1/2 tego wymiaru. Z taką sytuacją Dyrektor pozwanego (...) miał do czynienia w niniejszej sprawie, co wynikało bezspornie z ustalonego stanu faktycznego, tym bardziej, że powódka zaraz po tym, jak złożono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, oświadczyła pracodawcy, że wyraża zgodę na dalsze zatrudnienie w trybie przewidzianym tym przepisem, tj. w zmniejszonym wymiarze zajęć. Pracodawca miał więc nadal możliwość cofnięcia swego oświadczenia woli o rozwiązaniu definitywnym. W zakresie sposobu interpretacji obowiązku dyrektora szkoły z punktu widzenia treści art. 22 ust. 2 karty nauczyciela Sąd Rejonowy w pełni podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2013 r. sygn.. akt I PK 199/12, OSNP 2006/23-24/276. Wskazał, że choć jest to wyrok w zasadzie jednostkowy o tym kierunku wykładni tego przepisu, to w pełni oddaje on ducha tego rozwiązania w połączeniu z zasadami, o których Sąd wspominał we wcześniejszej części uzasadnienia.

Z tych też względów na mocy art. 45 par. 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 22 ust. 2 tej ustawy Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach.

Jednocześnie rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę

prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od pozwanej (...) na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Na zasadzie art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) Sąd Rejonowy ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 1866 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zarzucając:

a. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela i art. 45 par.1 K.p. w zw. z art. 20 ust.1 pkt 2 KN wskutek uznania, iż w wypadku, gdy istnieje możliwość przydzielenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania liczby godzin lekcyjnych nie mniejszej niż 9 godzin, dyrektor szkoły jest zobowiązany każdorazowo do dalszego zatrudniania takiego nauczyciela, w sytuacji gdy nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, podczas gdy interpretacja powyższa prowadzi do nieuzasadnionego rozszerzenia ochrony nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, nadmiernie ogranicza możliwość odpowiedniego doboru przez dyrektora szkoły kadry pedagogicznej oraz prowadzi do dyskryminacji nauczycieli zatrudnionych na umowę o pracę – szczególnie w sytuacji, gdy in concreto dysponują wyższymi kompetencjami pedagogicznymi niż nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania,

b. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności art. 233 § 1 K.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób nieszechstronny, to jest z pominięciem okoliczności uzasadniających brak obiektywizmu oraz brak aktualnej wiedzy o faktach świadków - U. S. i M. P.;

c. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy wskutek niezastosowania przepisu art. 477[1] K.p.c. w zw. z art. 22 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 22 ust. 2 KN skutkujące orzeczeniem przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach w sytuacji uznania, iż pracodawca miał obowiązek zatrudnić powódkę w ograniczonym wymiarze czasowym.

Mając na uwadze wskazane podstawy pozwany wniósł o :

1) zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I instancji zgodnie ze spisem kosztów złożonych przez pełnomocnika pozwanego na rozprawie w dniu 5 lutego 2014 roku;

2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia -według norm przepisanych;

albo

3) o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje -

z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia - według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż wyrok Sądu I instancji został wydany z naruszeniem przepisów prawa materialnego i procesowego wskazanych w zarzutach apelacji i uzasadnia wydanie orzeczenia reformatoryjnego bądź

kasatoryjnego, co jest przedmiotem wniosku apelacyjnego. Podniósł, iż na pierwszy plan wysuwają się jednak zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego - zarzuty tego rodzaju mają więc pierwszoplanowy charakter.

Pozwany wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest rezultatem wykładni funkcjonalnej przepisu art. 22 ust. 2 KN zgodnie z którą z przepisu tego wynikał obowiązek dyrektora pozwanego (...) (a nie uprawnienie organu prowadzącego) zatrudnienia powódki w ograniczonym wymiarze zatrudnienia. Wykładnia przeprowadzona przez Sąd I instancji jest, zdaniem pozwanego, błędna i to nawet nie ze względu na ograniczenie się Sądu I instancji do wykładni funkcjonalnej. Choć słuszne jest według autora apelacji, co do zasady stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 28 czerwca 2000 roku, zgodnie z którym jeśli wbrew jasnemu pod względem językowym sformułowaniu przepisu nadawałoby mu się jakieś inne znaczenie, aniżeli to oczywiste znaczenie językowe, wówczas rola ustawodawcy byłaby li tylko pozorna' (por. uchw. SNzdn. 20.06.2000 r., I KZP 16/00, OSNKW 2000/7-8/60J to jednak zwrócić należy uwagę, że w orzecznictwie (por. wyr. TK z dn. 28.06.2000 r., K 25799, OTK 2000, Nr 5, poz. 141) i w doktrynie (por. M. Zieliński, Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki, Warszawa 2002 r., s. 228) wyrażany jest pogląd odmienny, zgodnie z którym mimo jednoznacznego wyniku wykładni językowej można, ze względu na szczególnie istotne racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne, ustalić znaczenie tekstu prawnego na podstawie pozajęzykowych metod wykładni, takich jak wykładnia celowościowa czy funkcjonalna. Podzielając drugie z prezentowanych stanowisk pełnomocnik pozwanego (...) nie kwestionuje samego przeprowadzenia wykładni funkcjonalnej art. 22 ust. 2 KN, ale sposób przeprowadzenia tego rodzaju wykładni oraz całkowite pominięcie wykładni gramatycznej przepisu art. 22 ust. 2 KN, a w szczególności użytego w tym przepisie zwrotu „może być”.

Pozwany podniósł, że z fragmentu preambuły ustawy o systemie oświaty nie sposób wyprowadzić, jak uczynił to Sąd I instancji, wniosku, iż rąfio legis art. 22 ust. 2 KN było uniknięcie opisanej przez Sąd I instancji w uzasadnieniu sytuacji, w której „organ prowadzący wolałby w pierwszej kolejności zwolnić generalnie dobrze ocenianych nauczycieli, by następnie zatrudnić tych, którzy nie osiągnęli pełnej realizacji założonych kryteriów”. Sytuacja przytoczona przez Sąd I instancji opiera się na błędnym założeniu, że cele i wartości opisane w preambule ustawy o systemie oświaty są każdorazowo lepiej realizowane przez nauczycieli o wyższym stopniu awansu zawodowego. Założenie takie jest jednak błędne i nie powinno prowadzić do skonstruowania na podstawie art. 22 ust. 2 KN normy prawnej zgodnie z którą w każdej sytuacji, w której do rozdysponowania przez dyrektora szkoły pozostaje liczba godzin mniejsza od obowiązkowego wymiaru zajęć, a do przyznania tych godzin aspirują nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania i nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę - zatrudnić należy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Właśnie stosowanie tak skonstruowanej przez Sąd I instancji normy prowadzić by mogło do aberracyjnych sytuacji, w których należałoby każdorazowo w trybie art. 22 ust. 2 KN zatrudniać nauczyciela mianowanego o kompetencjach pedagogicznych znacznie niższych niż nauczyciel zatrudniony na umowę o pracę. Sytuacja taka byłaby nie tylko sprzeczna z celami i wartościami wyrażonymi w preambule ustawy o systemie oświaty ale też stanowiłaby w istocie znaczące ograniczenie możliwości odpowiedniego doboru kadry pedagogicznej przez dyrektora szkoły. Tym samym nastąpiłoby w praktyce ograniczenie jednego z podstawowych instrumentów służących realizacji zadań dyrektora szkoły określonych w przepisie art. 39 ust. 1 ustawy o systemie oświaty. Innymi słowy dyrektor szkoły, do którego zadań należy między innymi opieka nad uczniami i dbanie o dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły stosując obligatoryjnie i automatycznie przepis art. 22 ust. 2 nie miałby możliwości poprawienia jakości kadry pedagogicznej w sytuacji, gdy do przydzielenia godzin w liczbie mniejszej niż obowiązkowy wymiar zajęć, a większej niż połowa tego wymiaru aspiruje nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania i nauczyciel zatrudniony na umowę o pracę, z których ten pierwszy dysponuje znacznie gorszymi możliwościami pedagogicznymi. Właśnie dla uniknięcia tego typu sytuacji, zdaniem pozwanego, przepis art. 22 ust. 2 KN winien być interpretowany zgodnie z jego językowym brzmieniem - jako dający dyrektorowi możliwość, a nieobligujący go do zatrudnienia nauczyciela mianowanego w ograniczonym wymiarze czasu pracy.

Przeciwko wykładni Sądu I instancji, zdaniem pozwanego, przemawia również fakt, iż w realiach przedmiotowej sprawy, jak i generalnie, obligatoryjne zatrudnienie nauczyciela mianowanego w trybie art. 22 ust. 2 KN prowadzi do nadmiernego i niezasadzonego rozszerzenia i tak szerokiej w kontekście innych przepisów KN (np.: art. 20

i 23 KN) ochrony stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Co więcej rozszerzenie to godzi w prawa nauczycieli zatrudnionych na umowę i to w prawa zakotwiczone w przepisach rangi konstytucyjnej (art. 31 ust. 3 i art. 32 Konstytucji RP). Stanowisko odmienne od stanowiska Sądu I instancji prezentowane jest w orzecznictwie powołanym w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew i w piśmiennictwie - por. (...) Wioletta, Stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Warszawa 2011 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis [wydanie I]. Zgodnie z poglądem autorki powołanej monografii akcentującym różne kompetencje dyrektora szkoły oraz organu prowadzącego szkołę:

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty wzw.z art. 22 ust. 2 Karty, zanim nauczyciel zostanie przeniesiony w stan nieczynny lub, w razie braku wniosku nauczyciela o takie przeniesienie, zanim zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy, można zaproponować mu zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż 1/2 wymiaru zatrudnienia. (...)W związku z możliwością zastosowania zasady ograniczenia zatrudnienia w warunkach z art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Karta Nauczyciela nie nakłada na dyrektora szkoły obowiązku złożenia nauczycielowi propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nie przewiduje obowiązku zasięgania przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, albowiem obowiązek podjęcia pracy w innej szkole w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć może nałożyć na nauczyciela organ prowadzący szkołę, a nie dyrektor szkoły. Ustawa wskazuje w art. 22 ust. 1 w sposób wyraźny jako kompetentny organ prowadzący szkołę. Organem prowadzącym szkołę upoważnionym do wykonywania zadań wymienionych w art. 22 ust. 1 jest odpowiednio: wójt, burmistrz (prezydent miasta), starosta, marszałek województwa. Powierzenie tej kompetencji organowi prowadzącemu szkołę, a nie dyrektorowi szkoły, ma uzasadnienie w sprawowanych przez te organy funkcjach. Jakkolwiek dyrektor szkoły dysponuje środkami finansowymi określonymi w planie finansowym i ponosi odpowiedzialność za ich prawidłowe wykorzystanie, to przede wszystkim pełni funkcje kierownicze. Organem nadzorującym działalność szkoły w zakresie spraw finansowych i administracyjnych, a zatem również nad działalnością dyrektora szkoły w tym zakresie, jest organ prowadzący szkołę. Przedszkola, szkoły i placówki publiczne są bowiem zakładane i prowadzone przez ministrów oraz jednostki samorządu terytorialnego oraz przez nie częściowo finansowane. Nadzór organu prowadzącego szkołę dotyczy także przestrzegania przepisów odnoszących się do organizacji pracy szkoły i placówki. Najważniejsze jednak w aspekcie art. 22 Karty są kompetencja organu prowadzącego szkołę do określania zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, a także uprawnienie do przyznania zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć w pełnym wymiarze zajęć (art. 42 ust. 7 pkt 2 Karty Nauczyciela). Finansowanie szkół i placówek, sprawowanie nadzoru na ich organizacją, a zwłaszcza kompetencja do przyznawania zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć w pełnym wymiarze oznacza, że organ prowadzący ma informacje o liczbie zatrudnionych w szkole nauczycieli i wymiarze realizowanych przez nich zajęć. Z drugiej strony, ma także informacje o stanie zatrudnienia nauczycieli we wszystkich szkołach znajdujących się na terenie danej gminy, miasta czy województwa, w tym także o zapotrzebowaniu na zatrudnienie nauczycieli na określonych stanowiskach. Skoro więc organ prowadzący szkołę jest organem posiadającym najpełniejsze informacje o stanie zatrudnienia nauczycieli w poszczególnych szkołach i ewentualnej potrzebie zatrudnienia nauczycieli w innych szkołach, to słusznie ustawa powierza mu kompetencje do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole. Wobec tego, w razie konieczności zatrudnienia nauczyciela w innej szkole w związku z brakiem nauczycieli do nauczania określonych przedmiotów, to organ prowadzący szkołę powinien wystąpić do dyrektora szkoły z inicjatywą skierowania nauczyciela do innej placówki. Dlatego nie ma ani potrzeby, ani uzasadnienia w zasięgnięciu przez dyrektora szkoły informacji o stanie zatrudnienia w innych szkołach. Dyrektor szkoły nie jest również zobowiązany do udzielania nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia, albowiem możliwość tego ograniczenia nie zależy od jego decyzji i podejmowanych przez niego działań. W każdym przypadku o ograniczeniu zatrudnienia decydować będzie bowiem organ prowadzący szkołę."

Zdaniem pozwanego wadliwość wykładni Sądu I instancji zostaje dodatkowo uwypuklona w realiach przedmiotowej sprawy, w której rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania i nauczycielem zatrudnionym na umowę o pracę (powódka i K. H.) miało na celu zatrudnienie jednej z tych nauczycielek w wymiarze 8 godzin, czyli godzin nieprzydzielonych nauczycielce, z którą nie rozwiązano stosunku pracy (M. R.) - zatrudniona w wymiarze 24 godzin. Z możliwości zatrudnienia w wymiarze 9 godzin skorzystała K. H. (zatrudniona od września 2013 roku na 9/18 etatu w trybie przepisu art. 20 ust. 8 KN), natomiast działania powódki zmierzały wyłącznie

do zatrudnienia w wymiarze czasowym obejmującym wszystkie pozostałe ponad pełen etat 18/18 godziny języka niemieckiego. Działaniem swoim powódka próbowała niejako wymusić na dyrektorze pozwanego (...) decyzję, która w ocenie dyrektora była sprzeczna z interesem uczniów pozwanego (...).

W świetle powyższego zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego uzasadniający wydanie wyroku reformatoryjnego, zdaniem pozwanego, zasługuje na uwzględnienie.

Co do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania pozwany wskazał, że naruszenie to polegało na błędnej ocenie zeznań wicedyrektora pozwanego (...) J. S. skutkującej odmową uznania ich za wiarygodne w części dotyczącej negatywnej oceny umiejętności powódki utrzymania niezbędnej dyscypliny na zajęciach. Jako jedną z przyczyn uznania częściowej niewiarygodności zeznań świadka Sąd wskazał ich sprzeczność z zeznaniami świadków - M. P. i U. S.. Stanowisko Sądu I instancji jest w tym względzie chybione, w ocenie pozwanego, ponieważ świadkowie ci nie dysponują aktualnymi informacjami dotyczącymi powódki. Nie bez znaczenia dla obiektywizmu nauczycielek, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, pozostaje również okoliczność, iż toczyły z pozwanym (...) przed tut. Sądem spory sądowe na tle rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Wątpliwości, co do prawidłowości z punktu widzenia prawa procesowego, w ocenie pozwanego, wzbudza ponadto rodzaj zastosowanego przez Sąd rozstrzygnięcia. W sytuacji bowiem, w której Sąd I instancji uznał, iż pracodawca uchybił art. 22 ust. 2 KN nie zatrudniając powódki w ograniczonym wymiarze czasowym, rozstrzygnięcie w postaci przywrócenia powódki do pracy na warunkach sprzed wypowiedzenia (a więc w pełnym wymiarze czasowym), może naruszać przepis art. 477[1] K.p.c.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego jako nieuzasadniona nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy uznaje je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999, z.24, poz.776). Wskazać jedynie należy, iż faktycznie w pozwanym (...) doszło do zmniejszenia liczby godzin nauczania języka niemieckiego do 33 godzin tygodniowo. Nadto kryteria, jakie wziął dyrektor szkoły pod uwagę przy doborze pracownika do zwolnienia były obiektywne. Nietrafny jest jednak zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 22 ust.2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta nauczyciela oraz art. 45 par.1 K.p. w zw. z art. 20 ust.1 pkt 2 KN.

Stosownie do art. 20 ust.1 pkt 2 KN dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Zgodnie natomiast z art. 22 ust.2 zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

W przypadku zatem zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust.1 pkt 2) dyrektor szkoły jest uprawniony do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub, na jego wniosek, do przeniesienia go w

stan nieczynny, chyba że mianowany nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (art.22 ust.2 KN). Zdaniem Sądu Okręgowego z dogłębnej analiza powyższych przepisów jednoznacznie wynika, że dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Pozwany, nie dzieląc wykładni w/w przepisów dokonanej przez Sąd Rejonowy, którą podziela Sąd Okręgowy, wskazał, iż interpretacja ta prowadzi do nieuzasadnionego rozszerzenia ochrony nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Nie ulega wątpliwości, że trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż nauczycieli zatrudnionych w ramach umowy o pracę, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nadto ochrona ta, w sytuacji ziszczenia się okoliczności opisanych w art. 20 ust.1 pkt 2 KN, sprowadza się do konieczności złożenia właśnie tylko nauczycielowi mianowanemu, a nie innemu nauczycielowi, propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, jeżeli taka możliwość istnieje. Ustawodawca bowiem taki przywilej przewidział jedynie dla nauczyciela mianowanego. Dopiero gdyby nauczyciel mianowany nie wyraził zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia zastosowanie miałby art. 20 KN, a więc rozwiązanie stosunku pracy bądź, za zgodą nauczyciela, przeniesienie w stan nieczynny.

Wskazać należy, iż planowana na rok 2013/2014r. liczba godzin tygodniowo z języka niemieckiego wynosiła 33 godziny i taka też liczba została zatwierdzona. Nie bez znaczenia jest fakt, iż stanowiło to jedno pensum ( 18 godzin) a do drugiego pensum brakowało zaledwie 3 godzin ( 15 godzin). Budzi zdziwienie Sądu Okręgowego zarzut pozwanego skierowany w stosunku do powódki, iż swoim działaniem ( wyrażenie zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze) powódka próbowała niejako „wymusić” na dyrektorze pozwanego decyzję, która w ocenie dyrektora była sprzeczna z interesem uczniów pozwanego (...). Jak wynika bowiem z ustalonego stanu faktycznego poziom wykształcenia, kwalifikacje przydatne w szkole, aktywność i zaangażowanie w proces dydaktyczny i wychowawczy oraz umiejętności dydaktyczne powódki i pani M. R. były porównywalne, Pani R. jedynie miała większy staż pracy.

W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 par.1 kpc. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie pozwanego naruszenie przez Sąd I instancji przepisów postępowania polegało na błędnej ocenie zeznań wicedyrektor pozwanego J. S. skutkującej odmową uznania ich za wiarygodne w części dotyczącej negatywnej oceny umiejętności powódki utrzymania niezbędnej dyscypliny na zajęciach. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela dokonaną przez Sąd I instancji ocenę zeznań świadka J. S.. Za Sądem Rejonowym wskazać jedynie należy, że „nawet gdyby doszło faktycznie do sytuacji opisywanej przez J. S. i dyrektora Szkoły M. C., to uznać należy, że była to sytuacja na tyle incydentalna, że organ szkoły uznał, że nie wymaga ona podejmowania żadnych bardziej znaczących decyzji, a więc nie mogła rzutować na ocenę pracy powódki w zakresie kryterium zaangażowania w proces dydaktyczny i wychowawczy oraz umiejętności dydaktyczne”.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 477(1) kpc. Stosownie do tegoż przepisu jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Zgodnie z treścią art. 45 par. 1 k.p. w zw. z art. 91 c KN pracownikowi, w przypadku kwestionowania zasadności lub legalności oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przysługuje roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne ( roszczenie to, jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy po upływie okresu wypowiedzenia przekształca się w roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) albo o odszkodowanie. Trafnie zatem Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na mocy art. 385 k.p.c.