

Sygn. akt IVPa 49/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Lucyna Ramlo

SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

Protokolant Ewelina Górna

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2013 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **I. R.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w T.**

**o przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji powoda I. R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 marca 2013 r. sygn. akt IV P 319/12

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego za instancję odwoławczą.**

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Lucyna Ramlo

IV Pa 49/13

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 29 marca 2013 r. oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 września 1998 r. między powodem I. R. i pozwanym Zespołem Szkół (...) w T. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód objął stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 6 października 2000 r. powodowi nadano stopień nauczyciela kontraktowego, zaś w dniu 20 lutego 2003 r. - stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 marca 2003 r. powód został mianowany na stanowisko nauczyciela Zespołu Szkół (...) w T.. Z dniem 25 sierpnia 2009 r. I. R. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 19 czerwca 2009 r. sporządzona została karta oceny pracy powoda. Dokonując uzasadnienia oceny pracy wskazano, że powód wypełniał obowiązki nauczyciela przedmiotu, jak również podstawowe zadania nauczyciela wychowawcy. Realizował także zadania wynikające z planów pracy. Według oceniającego, powód do zajęć przygotowywał się dobrze pod względem metodycznym i merytorycznym, właściwie dobierał formy i metody pracy. Stwierdzono jednak nieprawidłowości w posiadanej przez niego dokumentacji pedagogicznej; nie posiadał on rozkładu materiału do realizowanego programu nauczania. Jednocześnie realizował stary, nieaktualny od kilku lat program technikum o pięcioletnim cyklu nauczania. W wyznaczonym przez wicedyrektora terminie przygotował i złożył aktualny rozkład materiału do obowiązującego w szkole programu nauczania. Ponadto, powód stosował kryteria oceniania uczniów, respektował zasady ujęte w (...), wykazywał dbałość o bezpieczeństwo uczniów podczas zajęć. Wychodząc naprzeciw zainteresowaniom uczniów, od wielu lat prowadził zajęcia pozalekcyjne, był opiekunem szkolnej reprezentacji siatkówki, zaś w okresie dokonywania oceny sprawował opiekę nad szkolnymi reprezentacjami w LA oraz tenisie stołowym. Według oceniającego, powód uczestniczył w planowych posiedzeniach Rady Pedagogicznej oraz zebraniach zespołu przedmiotowego. W swojej pracy wykorzystywał technikę informatyczną (dokumentacja wynikająca z wychowawstwa klasy, zajęcia pozalekcyjne). Jako wychowawca klasy wywiązywał się z podstawowych zadań, które wynikały z powierzonych mu obowiązków, znał środowisko swoich uczniów i kontaktował się z nimi w ramach zajęć szkolnych.

Ocenę pracy powoda zakończono stwierdzeniem uogólniającym: ocena dobra. Do oceny tej, a wcześniej do projektu oceny powód nie zgłosił żadnych zastrzeżeń, a jedynie powołał się na błąd w numerze wskazanego programu nauczania.

W roku szkolnym 2010/2011, prócz powoda, obowiązki nauczycieli wychowania fizycznego wykonywali: A. F. (pełniący także funkcję wicedyrektora), M. G., S. K., M. K., A. R. oraz B. Z.. W tym czasie szkoła liczyła 27 oddziałów, w arkuszu organizacyjnym przewidziano 84 godziny nauczania w-f, 24 godziny zajęć sportowych oraz 5 godzin zajęć rekreacyjno-zdrowotnych. Zatrudnionym nauczycielom w-f przydzielono następujące godziny:

powodowi - 11, 32 h (zajęcia w-f) + 1 h (godzina wychowawcza) + 6 (zajęcia sportowe)

A. F. - 2 h (zajęcia w-f) + 4 h (technologie informacyjne)

M. G. - 13, 68 h (zajęcia w-f) + 1 h (g.w.) + 4 h (zajęcia sportowe)

S. K. - 13, 58 h (zajęcia w-f) + 1 (g.w.) + 4 h (zajęcia sportowe)

M. K. - 11, 95 h (zajęcia w-f) + 0,97 (g.w.) + 6 (zajęcia sportowe)

A. R. - 13, 16 h (zajęcia w-f) + 1 (g.w.) + 4 (zajęcia sportowe)

B. Z. - 13, 16 h (zajęcia w-f) + 1 (g.w.) + 5 (zajęcia rekr.-zdr)

W roku szkolnym 2011/2012 pozwany liczył 26 oddziałów. Dla nauczycieli w-f przewidziano 76, 21 godzin zajęć w-f oraz 28 godzin zajęć sportowych. Godziny te rozdzielono między poszczególnych nauczycieli w następujący sposób:

powód - 11, 05 h (zajęcia w-f) + 0,95 h (g.w.) + 5 h (zajęcia sportowe)

A. F. - 5,79 h (zajęcia w-f) + 1 (zajęcia sportowe)

M. G. - 13, 79 h (zajęcia w-f) + 0, 95 h (g.w.) + 2 h (zajęcia sportowe)

S. K. - 11, 37 h (zajęcia w-f) + 7 h (zajęcia sportowe)

M. K. - 11, 79 h (zajęcia w-f) + 1 h (g.w.) + 4 h (zajęcia sportowe)

A. R. - 10 h (zajęcia w-f) + 1 h (g.w.) + 5 h (zajęcia sportowe)

B. Z. - 12, 42 h (zajęcia w-f) + 0, 95 h (g.w.) + 4 h (zajęcia sportowe)

W projekcie arkusza organizacyjnego za (...) (sporządzony w maju 2012 r.) wskazano, że w tym roku szkolnym w zespole miano wyodrębnić 25 oddziałów, dla których przewidziano 69, 05 godzin zajęć w-f oraz 25, 58 godzin zajęć innych form wychowania fizycznego. Godziny te miały zostać rozdzielone między 5 nauczycieli w-f (m.in. przydzielone A. F., który został odwołany ze stanowiska wicedyrektora) w następujący sposób:

A. F. - 17, 37 h (zajęcia w-f) + 2, 89 h (inna forma) + 1 h (g.w.) = 21, 26 h

M. G. - 11, 89 h (zajęcia w-f) + 7,63 h (inna forma) = 19, 53 h

S. K. = 15, 05 h (zajęcia w-f) + 3, 47 h (inna forma) + 1 h (g.w.) = 19, 53 h

A. R. = 13, 37 h (zajęcia w-f) + 4, 79 h (inna forma) + 1 h (g.w.) = 19, 16 h

B. Z. = 11, 37 (zajęcia w-f) + 6, 79 h (inna forma) + 2, 76 h (edukacja dla bezpieczeństwa) = 20, 92 h.

Na początku roku szkolnego 2012/2013 okazało się, że w pozwanym Zespole – z uwagi na łączną ilość uczniów, którzy rozpoczęli naukę w pierwszych klasach – utworzono jedynie 24 oddziały, przewidując tylko 92, 98 godzin nauczania wychowania fizycznego w formie podstawowej oraz innej.

W dniu 18 kwietnia 2012 r., podczas spotkania, w którym udział wziął dyrektor M. H., wicedyrektorowie (A. F. i M. P.) i sekretarz szkoły (M. M.), wybrano nauczycieli wychowania – fizycznego, którym miano wręczyć wypowiedzenia. Dokonując wyboru uczestnicy spotkania opierali się na przyjętym w marcu 2007 r. (zaopiniowanym pozytywnie przez Radę Pedagogiczną oraz działające w pozwanym związku zawodowe) dokumencie opisującym kryteria wyboru do zwolnień. Dokument ten zawierał 7 kryteriów, ułożonych w następującej kolejności: 1) pobieranie świadczeń emerytalno-rentowych, 2) uprawnienie do emerytury, 3) stopień spełniania „Szkolnych kryteriów oceny pracy nauczyciela (...) w T.”, 4) najniższe kwalifikacje, 5) częsta absencja, która powoduje zakłócenie organizacji pracy w szkole, 6) podstawa nawiązania stosunku pracy, 7) staż na likwidowanym stanowisku w (...).

Trzecie z wymienionych kryteriów ustalano w oparciu o karty oceny pracy poszczególnych nauczycieli, które to oceny przeprowadzano na podstawie obowiązujących od 12 stycznia 2007 r. Szkolnych kryteriów oceny pracy nauczycieli (...) w T.. Dokument ten (wzorując się na § 2 pkt 8 rozporządzenia MEN z 2.11.2000 r.) wskazywał mierniki uwzględniane przy dokonaniu oceny danego nauczyciela, do których należały: 1) poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych; prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statusu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach, 2) zaangażowanie zawodowe nauczyciela (uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami), 3) aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym, 4) działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb, 5) przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).

Przy ocenie 4-ego z wymienionych kryteriów, osoby dokonujące wyboru uwzględniały przede wszystkim kwalifikacje (w tym m.in. posiadane wykształcenie, ukończone studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne itp.) przydatne z punktu widzenia interesów szkoły, w szczególności możliwości prowadzenia przez poszczególnych nauczycieli innych zajęć niż tylko lekcyjne lub pozalekcyjne formy nauczania wychowania fizycznego. Oceniając natomiast stopień spełnienia piątego kryteriów kierowano się nieobecnościami w pracy związanymi z wykorzystywaniem zwolnień lekarskich z

powodu niezdolności do pracy; nie brano natomiast pod uwagę nieobecności zaplanowanych w postaci urlopów dla poratowania zdrowia.

Kierując się powyższymi kryteriami wspomniane osoby stwierdziły, że – z uwagi na uzyskanie przez pozostałych nauczycieli w-f oceny pracy wyróżniającej (w latach 2008 do 2011) – powód, który w 2009 r. uzyskał ocenę dobrą, w najmniejszym stopniu spełnia kryterium trzecie. Ustalono także, że żadnej z badanych osób nie dotyczą dwa pierwsze kryteria (pobieranie lub uprawnienie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych), w zakresie czwartego kryterium wszyscy nauczyciele posiadają kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego, zaś 3 z nich (A. F., M. G., B. Z.) mają dodatkowe – przydatne w (...) kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów. Co do absencji chorobowych (5-te kryterium) uznano, że żaden z nauczycieli nie opuścił w okresie od 2008 r. takiej ilości dni, by zakłóciło to organizację pracy w szkole: A. F. korzystał łącznie z 6 dni zwolnienia lekarskiego, M. G. – z 9 dni, S. K. – z 101 dni (z 94 dni w 2011 r. skutkiem czego udzielono mu urlopu dla poratowania zdrowia), M. K. – z 1 dnia zwolnienia i 17 dni opieki na dwójką dzieci, powód – z 4 dni zwolnienia, A. R. – z 8 dni zwolnienia, zaś B. Z. – z 5 dni zwolnienia i 76 dni opieki nad czwórką dzieci. Uczestnicy spotkania ustalili nadto, że wszyscy nauczyciele pozostają zatrudnieni na podstawie mianowania. Odnosząc się do ostatniego kryterium (staż pracy) stwierdzono, że M. K. legitymuje się 8-letnim stażem pracy w (...), M. G. – 9-letnim stażem, powód i B. Z. – 14-letnim stażem, A. F. – 19 – letnim stażem, A. R. – 20 letnim stażem, zaś S. K. – 24 letnim stażem pracy.

Opierając się na takiej analizie kryteriów do zwolnienia wybrano powoda (z uwagi na 3 i 4 kryterium) oraz M. K. (ze względu na 4 i 7 kryterium).

W dniu 25 kwietnia 2012 r. powodowi wręczono pismo rozwiązujące za wypowiedzenie stosunek pracy. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano zmniejszenie się ilości oddziałów i grup nauczania zajęć wychowania fizycznego, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze zajęć. Wskazano także, że przy podejmowaniu decyzji wzięto pod uwagę kryteria określone w Zarządzeniu Dyrektora Zespołu Szkół (...) w T. z dnia 21 marca 2007 r. w sprawie kryteriów, według których dokonuje się wyboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy.

Powód w 1994 r. ukończył wyższe studia magisterskie na Akademii Wychowania Fizycznego w W. na kierunku nauczycielskim. W dniach od 12 do 14.05.2000 r. powód uczestniczył w kursie szkoleniowym w mini-tenisie. W 2001 r. ukończył z wynikiem dobrym trzyletnie studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania w kulturze fizycznej, uzyskując tytuł zawodowy Menadżera Sportu. W ramach tych studiów powód miał zajęcia teoretyczne z: 1) podstawy teorii organizacji i zarządzania, 2) planowanie i organizacja imprez sportowych, 3) metody i techniki zarządzania, 4) podstawy marketingu, 5) psychologiczne uwarunkowania kultury fizycznej, 6) socjologiczne uwarunkowania kultury fizycznej, 7) komunikacja i negocjacje, 8) konwersatoria i warsztaty, 9) ekonomiczno-finansowe uwarunkowania kultury fizycznej, 10) prawne uwarunkowania kultury fizycznej, 11) marko i mikrostruktury kultury fizycznej, 12) organizacja pracy menedżera, 13) zasoby kultury fizycznej, 14) seminarium dyplomowe oraz 15) godziny organizacyjne.

W okresie od 27 marca do 7 czerwca 2009 r. powód brał udział w kursie instruktorów sportu – część specjalistyczna: piłka siatkowa, który ukończył zdając egzamin końcowy. W dniu 9 września 2011 r. powód uzyskał stopień trenera klasy drugiej.

A. F. ukończył 1988 r. Studium (...) w T., zaś w 1992 r. - zaocznie Akademię Wychowania Fizycznego w G. (uzyskując tytuł magistra). Ponadto, ukończył w 2001 r. - dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie zarządzania dla pracowników administracji publicznej i jednostek budżetowych, w 2008 r. - trzyletnie studia podyplomowe w zakresie nauczania informatyki i technologii informacyjno-komunikacyjnej, w 2012 r. - kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki. Uczestniczył także w 1997 r. warsztaty metodyczne z wychowania fizycznego, walki wschodu, aikido, judo i karate, zaś w 2000 r. w kursie szkoleniowym w mini-tenisie.

M. G. uzyskał w 1999 r. tytuł magistra wychowania fizycznego (na (...) w P.). W 2008 r. ukończył trzyletnie studia podyplomowe w zakresie nauczania informatyki i technologii informacyjno-komunikacyjnej, zaś w 2012 r.

- kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki. Od 2001 r. posiadał także stopień trenera klasy drugiej w koszykówce.

S. K. studia na Akademii Wychowania Fizycznego w W. ukończył w 1985 r. osoba ta była także trenerem II klasy w wioślarstwie (od 1985 r.), instruktorem sportu w lekkiej atletyce (od 1985 r.) oraz w pływaniu (od 1985 r.).

M. K. zrobił w 1998 r. licencjat w kierunku wychowania fizycznego, zaś w latach 1999 i 2000 odbył zaocznie uzupełniające studia magisterskie na Akademii Wychowania Fizycznego w G.. W okresie 2002 i 2003 r. zrobił kurs instruktorów sportu specjalizacja piłka nożna, zaś w 2008 r. - kurs instruktorów sportu specjalizacja koszykówka.

A. R. ukończył w 1982 r. studia magisterskie na Akademii Wychowania Fizycznego w P.. Od tego też roku posiadał stopień trenera drugiej klasy w akrobatyce sportowej.

B. Z. tytuł magistra wychowania fizycznego (na (...) we W.), uzyskała w 1995 r. W 2001 r. ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie form taneczno-gimnastycznych i fitness. Brała nadto udział w szkoleniu do prowadzenia zajęć edukacyjnych w zakresie udzielania pierwszej pomocy (w 2011 r.) oraz w szkoleniu instruktorów tańca mażoretkowego (w 2011 r.), a także w warsztatach metodycznych Step-A. (w 1999 r.) i warsztatach „Nowoczesne planowanie pracy nauczyciela w-f” (w 2000 r.).

W pozwanym prowadzone były zajęcia z podstaw przedsiębiorczości. Tego przedmiotu nauczały K. G. oraz E. S.. Pierwsza z nich ukończyła w 2008 r. trzysemestralne studia podyplomowe w zakresie nauczania podstaw przedsiębiorczości. W ramach tych studiów uczestniczyła w zajęciach teoretycznych i praktycznych w zakresie: 1) podstawy ekonomii, problemy globalizacji i integracji ekonomicznej, 2) rynek kapitałowy, banki, 3) prawne podstawy działalności gospodarczej, 4) rynek pracy i bezrobocie, 5) etyka w biznesie, 6) zachowania asertywne i umiejętności interpersonalne w zarządzaniu, 7) organizacja zarządzania przedsiębiorstwem, 8) podstawy psychologii zarządzania, 9) metodyka nauczania przedsiębiorczości, 10) finanse i rachunkowość przedsiębiorstwa, 11) planowanie procedury podjęcia działalności gospodarczej, 12) podstawy dydaktyki przedsiębiorczości, 13) TI na lekcjach przedsiębiorczości, 14) internetowe forum dyskusyjne, 15) technologie informacyjno-komunikacyjne (...), 16) konteksty współczesnej edukacji, 17) doskonalenie kompetencji z wybranego języka obcego.

E. S. ukończyła w 2005 r. trzysemestralne studia podyplomowe w zakresie przedsiębiorczości, na których miała zajęcia teoretyczne i praktyczne z: 1) psychologii zarządzania, 2) kształtowania podstaw twórczych, 3) uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej, 4) public relations, 5) prawa pracy, 6) wprowadzenia do zagadnień rynku pracy, 7) istoty doradztwa zawodowego, 8) planowania kariery zawodowej, 9) standardów usług edukacyjnych, 10) technik negocjacji i rozwiązywania konfliktów, 11) wprowadzenia do ekonomii, 12) komunikacji interpersonalnej, 13) podstawy organizacji i zarządzania firmą, 14) biznes planu, 15) państwa w gospodarstwie rynkowej, 16) opodatkowania działalności gospodarczej, 17) integracji europejskiej, 18) pieniędzy i systemu bankowego, 19) rynku papierów wartościowych, 20) technologii informatycznych w dydaktyce, 21) warsztatu dydaktycznego nauczyciela, 22) metodyki nauczania przedsiębiorczości, 23) rynku usług finansowych, 24) marketingu, 25) zarządzania projektami, 26) praktyki zawodowej oraz 27) seminarium dyplomowego.

Od 2000 r., od wprowadzenia stopni awansu zawodowego, doszło do pogorszenia relacji między powodem i pozostałymi nauczycielami wychowania fizycznego. Powód wyraźnie nie życzył sobie nawiązywania z nich koleżeńskich kontaktów. Dochodziło także do konfliktów między powodem i niektórymi nauczycielami (L. S., A. R.). Miała nadto miejsce sytuacja, w której powód – przed rozpoczęciem stażu na stopień nauczyciela mianowanego – zwrócił się do B. Z. z prośbą o udostępnienie mu jej planu rozwoju zawodowego. Bez wiedzy i zgody B. Z. sporządził kopię zebranych przez nią dokumentów, opatrzył jej swoim podpisem i złożył jako dowód własnej aktywności (m.in. udziału w Akcji Czystych Serc), które faktycznie nie podejmował. Z uwagi na postawę i zachowanie powoda nauczyciele wychowania fizycznego nie korzystali z pokoju nauczycielskiego nauczycieli w-f, lecz wykorzystywali w tym celu inne pomieszczenie w magazynie sportowym. Osoby te zwróciły się także do ówczesnego dyrektora Zespołu z pismem (z 17.06.2002 r.) opisującym powyższą sytuację, wskazując m.in., że powód jest osobą konfliktową, wprowadził niezdrową rywalizację, nie potrafi i nie chce utrzymywać dobrych stosunków międzyludzkich, pokazuje innym

nauczycielom niecenzuralne i nieprzystające nauczycielowi gesty (w obecności uczniów), podważa ich autorytet, groził L. S. pobiciem (co stało się główną przyczyną udania się L. S. na urlop dla poratowania zdrowia), przywłaszczył dokumentację B. Z..

Dyrektor zespołu rozmawiał z powodem o możliwości poprawy atmosfery, jednak I. R. nie był tym zainteresowany. Niejednokrotnie również wymagał by pewne polecenia lub uwagi w stosunku do jego osoby formułowano na piśmie, a po ich otrzymaniu – twierdził, że musi skontaktować się ze swoim prawnikiem. Niekiedy powód kierowane wobec niego sugestie (dotyczące wykonywania przez niego obowiązków) odbierał jako pomówienia.

Dokonując oceny jakości pracy powoda oraz stopnia realizacji przez niego poszczególnych zadań dyrekcja zespołu dostrzegała różnice między jego pracą i pracą innych nauczycieli w-f w zakresie działalności wychowawczej, zaangażowanie w życie szkoły, czy też terminowości w sporządzaniu dokumentacji. Różnice w aktywności wychowawczej dotyczyły stosunku między nauczycielem a wychowankami i ich rodzicami, znajomości sytuacji rodzinnej uczniów, współpracy z ich rodzicami. W ocenie przełożonych, powód do tego aspektu nie przywiązywał większej wagi. Przejawiało się to w czasie trwania wywiadówek (15-20 minut) oraz udziału w nich rodziców (4 do 5 osób), przy większej frekwencji i dłuższym czasie trwania u innych nauczycieli, którzy starali się traktować rodziców podopiecznych jako partnerów. Objawiało się to również znikomym zaangażowaniem uczniów klasy której powód był wychowawcą, w imprezy szkolne, m.in. prezentację pierwszych klas. Zdaniem dyrekcji, większość uczniów nad którymi powód sprawował wychowawstwo nie utożsamiała się ze swoją klasą. Powód nie dbał także w należyty sposób o dyscyplinę wśród uczniów. Pomimo wprowadzenia zakazu wchodzenia na salę gimnastyczną w zwykłym obuwiu, powód zezwalał na to, by jego uczniowie ćwiczyli w butach. Dochodziło także kilkakrotnie do dewastacji przez uczniów szatni, nad którą powód sprawował pieczę, jak również do palenia w niej papierosów.

Przełożeni powoda mieli także zastrzeżenia do niego w związku ze zbyt małym (ich zdaniem) zaangażowaniem się powoda w wykonywaną pracę. W ich ocenie, powód miał formalne podejście do pracy i poza okresem, w którym odbywał staż na stopnie awansu zawodowego nie wychodził z żadnymi samodzielnymi inicjatywami. Jego postawa wskazywała na to, że nie chce brać udziału w żadnych dodatkowych działaniach. Nie zgłaszał m.in. woli udziału w zespołach realizujących określone zadania, związane np. z samorządem uczniowskim, z naborem do szkół, układaniem planu lekcji. W pewnym okresie powód realizował nieaktualny program nauczania, na co zwrócono mu uwagę podczas dokonywania oceny jego pracy (w 2009 r.). Pomimo otrzymywania informacji o szkoleniach i konferencjach powód nie zabiegał o to, by brać w nich udział. Wykazywał natomiast zainteresowanie (jako forma doskonalenia zawodowego) studiowaniem prawa lub udziałem w kształceniu w zakresie (...) of business of administration. Zdaniem przełożonych, powód nie angażował się również w odpowiednim stopniu w prowadzenie drużyny siatkówki (którą przejął od A. R. po ukończeniu kursu instruktora); świadczył o tym wynik i miejsce drużyny w lidze międzyszkolnej (ostatnie pozycje w tabeli), a nawet oddawanie meczy walkowerem.

W kwestii dokumentacji sporządzanej przez powoda, przełożeni parokrotnie obligowali powoda do powtórnego opracowania sprawozdania Systemu Informacji Oświatowej (wskazującego m.in. ilość uczniów dojeżdżających, zamieszkałych w internacie z podziałem na roczniki), w którym pojawiały się błędy. Dyrekcja zobowiązywała także wychowawców do systematycznego przeprowadzania analizy frekwencji uczniów i sporządzania stosownych zestawień dotyczących uczniów o niskiej frekwencji. Powód nie zawsze terminowo przekazywał te zestawienia. Nauczyciele mieli także składać co miesiąc zestawienie godzin ponadwymiarowych, stanowiące podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Powód często składał to zestawienie z opóźnieniem, co powodowało trudności w terminowym wypłaceniu należnych mu pieniędzy. K. zdarzyło się, że I. R. otrzymywał zapłatę z tego tytułu w kolejnym miesiącu, ponieważ służby finansowo-kadrowe nie mogły dłużej czekać.

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów prywatnych, a także w oparciu o zeznania świadków M. P., B. Z., A. F., M. M. oraz dyrektora pozwanego M. H.. Sąd dał wiarę zeznaniom poszczególnych osób z racji ich logiczności, spójności, wzajemnej zgodności oraz niesprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Podobnie, Sąd ocenił poszczególne dokumenty (m.in. arkusze organizacyjne dotyczące poszczególnych lat szkolnych, czy też dokument opisujący kryterium wyboru do zwolnień z marca 2007 r.), których autentyczności dowodziły nie tylko zeznania

poszczególnych świadków i pozwanego, ale również pozostałe dokumenty (m.in. wyciąg z protokołu z posiedzenia Rady Pedagogicznej). Trzeba nadto zwrócić uwagę, że powód nie podważył w istocie owych dowodów. Oprócz ogólnikowych i tendencyjnych twierdzeń (wielokrotnego powoływania się na preparowanie dowodów lub donosów, pomawianie go, szykanowanie itp.), a także podejmowanych prób zdyskredytowania pozwanego lub świadków (poprzez używanie w trakcie składania zeznań wyrażenia „grupa towarzyska pozwanego”, „pokrętna logika strony pozwanej”, „kryteria [...] odklejone od rzeczywistości”), powód nie przedstawił w istocie żadnych kontrdowodów. Z tego też względu, jego twierdzenia oraz podejmowane próby usprawiedliwienia swojego postępowania (np. w zakresie stosowanego programu nauczania, braku kwestionowania oceny okresowej, osiągniętych wyników wychowawczych czy też dobrych relacji z innymi nauczycielami, uczniami i rodzicami) traktować trzeba jako gołosłowne, a niektóre wypowiedzi (co do pozbawienia go możliwości zgłoszenia w ciągu 3 dni zastrzeżeń co do projektu oceny albo nie omawiania na Radzie Pedagogicznej zarządzenia dyrektora z 21.03.2007 r. opisującego kryteria zwolnienia) – nawet jako nieprawdziwe.

W ocenie Sądu, formułowanie tak kategorycznych ocen (co do wiarygodności twierdzeń poszczególnych osób, w szczególności świadków), w oparciu wyłącznie o nie wykazane hipotetyczne motywy, jakimi osoby te mogłyby się kierować, uznać przy tym należy za niedopuszczalne. Oceny materiału dowodowego należy dokonywać wprawdzie z uwzględnieniem zasad logiki oraz doświadczenia życiowego, jednak nie oznacza to, bynajmniej, formułowania teoretycznych, i arbitralnych w istocie, hipotez co do wiarygodności poszczególnych dowodów, w oderwaniu od wyników całego postępowania dowodowego. Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAP 2000/17/655).

Ocena zeznań świadków nie może przy tym ograniczać się do niektórych tylko przesłanek, jak np. cech charakteru lub rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, lecz powinna opierać się także na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biul. SN 1967/3/45). Wypada także zauważyć, że swobodna ocena materiału dowodowego nie sięga tak daleko, żeby sąd - wbrew treści jedynych uzyskanych w sprawie dowodów - mógł sprawę rozstrzygać wyłącznie na podstawie doświadczenia zdobytego na tle rozpoznania innych podobnych spraw. Jeżeli zatem słuszna zasada, oparta na doświadczeniu nabytym w toku rozpoznawania wielu analogicznych spraw, w zestawieniu z konkretnym stanem faktycznym ustalonym na podstawie przeprowadzonych dowodów, nasuwa istotne wątpliwości co do wiarygodności tych dowodów, to nie można poprzestać na uzyskanym materiale dowodowym, lecz należy odpowiednio uzupełnić postępowanie. Ogólna zasada praktyczna bowiem może być tylko sprawdzianem przeprowadzonych dowodów, ale nie może ich zastąpić (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1964 r., III PU 36/63, OSNCP 1965/1/16).

Wypada jednocześnie zauważyć, że nie można w istocie dowodu z przesłuchania stron traktować na równi z dowodem z zeznań świadków, a tym samym zgodnym twierdzeniom kilku świadków przeciwstawiać wyłącznie zeznania samego powoda. Choć same przepisy proceduralne formalnie nie różnicują tych dwóch dowodów, zróżnicowanie ich mocy dowodowej wywieść trzeba z innych względów i przesłanek. Powód, w przeciwieństwie do wymienionych wyżej świadków, miał wyraźny motyw w uzyskaniu określonego wyniku procesu. Powód utracił pracę i poprzez wszczęcie tego procesu zamierzał doprowadzić do reaktywacji stosunku pracy. Okoliczność powyższa stanowiło wystarczające źródło dość silnej motywacji dla powoda, by spór ten rozstrzygnąć na swoją korzyść. Powód nie ponosił nadto odpowiedzialności za ukrycie pewnych faktów lub ich nieprawdziwe opisanie. Brak konsekwencji związanych z fałszywym zeznawaniem w połączeniu z dążeniem do odzyskania miejsca pracy mogły skłonić powoda, jeśli nie do zeznawania nieprawdy, to z pewnością do zatajenia całej prawdy i przedstawienia jedynie jej fragmentów. Z

tego względu, dowód z jego przesłuchania mający w istocie charakter posiłkowy (co wynika z art. 299 k.p.c.), nie wystarcza do tego, by podważyć wiarygodność twierdzeń pozostałych osób. W podobny sposób dowód ten traktuje judykatura, zdaniem której – z racji jego posiłkowego, subsydiarnego waloru – jego przeprowadzenie nie może służyć sprawdzeniu wyników dotychczasowego postępowania dowodowego, ani przesądzać wyników tego postępowania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r., I PK 19/09, LEX nr 519171). Powód chcąc wykazać nieprawdziwość wersji pozwanego oraz zawnioskowanych przez niego świadków (potwierdzonej niektórymi dokumentami) powinien był zatem zgłosić wnioski dowodowe (np. o przesłuchanie w charakterze świadków innych osób, przedłożenie stosownych dokumentów itp.). Z takiej możliwości powód zdawał sobie sprawę. Konsekwencją nie skorzystania z powyższego uprawnienia procesowego obciążyć zatem trzeba właśnie powoda, w sposób wcześniej opisany.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. w Dz. U. z 2006 r., Nr 97 poz. 674 ze zm.) dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny; nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom powoda, zgodzić się trzeba z pozwanym, że w niniejszej sytuacji zaistniała jedna z alternatywnych okoliczności przewidzianych przez przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Doszło bowiem do zmian organizacyjnych w postaci likwidacji niektórych oddziałów (z uwagi na zmniejszenie się liczby uczniów szkoły), w następstwie czego ich ilość uległa obniżeniu (z 26 do 24) w stopniu uniemożliwiającym zapewnienie wszystkim zatrudnionym nauczycielom wychowania fizycznego pełnego pensum dydaktycznego.

Nie można przy tym zaaprobować poglądu powoda, że wykazywana przez pozwaną liczba oddziałów i grup oraz wymagana liczba godzin zajęć w poszczególnych oddziałach (4 godziny tygodniowo) pozwala na zapewnienie pracy w pełnym wymiarze czasu czternastu nauczycielom wychowania fizycznego. Z arkusza organizacyjnego zespołu na rok 2012/2013 wynika bowiem wyraźnie ile godzin nauczania wychowania fizycznego (w tym również innych form) przewidziano dla poszczególnych oddziałów, a w konsekwencji – dla wymienionych w arkuszu nauczycieli. Wypada również zwrócić uwagę na przepis § 1 ust. 1 i 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2011 r., zgodnie z którym obowiązkowe zajęcia wychowania fizycznego dla uczniów m.in. szkół ponadgimnazjalnych są realizowane w formie: 1) zajęć klasowo-lekcyjnych, 2) zajęć do wyboru przez uczniów: zajęć sportowych, zajęć sprawnościowo-zdrowotnych, zajęć tanecznych lub aktywnej turystyki, przy czym zajęcia klasowo-lekcyjne w szkołach ponadgimnazjalnych są realizowane w wymiarze nie mniejszym niż 1 godzina lekcyjna tygodniowo.

Wskazane zmniejszenie się liczby oddziałów oraz związany z tym brak możliwości dalszego zatrudniania 7 nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze zajęć uzasadniało zatem skorzystanie przez pozwanego z przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Taką też przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano powodowi I. R.. Przyczynę powyższą uznać tym samym trzeba za rzeczywistą; z podanej przez pozwanego ilości oddziałów i grup oraz przewidzianej liczby godzin nauczania nie można było wygospodarować więcej jak 5 etatów nauczycieli tego przedmiotu. W ocenie Sądu, było to również przyczyna zasadna. Przy badaniu zasadności wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn podanych w omawianym przepisie nie bierze się pod uwagę celowości ograniczenia zatrudnienia przez pracodawcę; jeżeli ilość oddziałów (godzin nauczania danego przedmiotu) nie pozwala na zatrudnienie dotychczasowej ilości nauczycieli (w pełnym wymiarze czasu pracy), wystarczy to do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy. Zasadność wypowiedzenia determinuje natomiast wybór nauczyciela do zwolnienia. Przyjmuje się przy tym, że wybór ten może zostać zakwestionowany jedynie wtedy gdy był on rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował jednego z nauczycieli. Sądowa ingerencja nie powinna bowiem w sposób budzący jakiejkolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji wynikających z art. 20 KN, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/98, OSNP 2000/11/426; zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNAP 2013/3-4/34; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2002 r., I PKN 98/01, LEX nr 563998).



Wybór taki winien zatem opierać się na sprawdzalnych, obiektywnie słusznych kryteriach, związanych przede wszystkim z przydatnością nauczyciela do zajmowania określonego stanowiska (przejawiającą się m.in. w posiadanych kwalifikacjach, doświadczeniu w nauczaniu danego przedmiotu, stanowiskowego stażu pracy), z jego stosunkiem do powierzonych mu obowiązków (przejawiających się m.in. w ocenie jego pracy, dokonywanej przez pracodawcę, i odzwierciedlającej poziom i stopień realizacji nałożonych nań zadań), czy też do osób współpracujących z nim lub do uczniów oraz ich rodziców (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04, OSNAP 2005/15/230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962). Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia jednej z głównych funkcji szkoły; jej roli nie tylko dydaktycznej, ale także opiekuńczej oraz wychowawczej. Nauczyciele zatrudnieni w danej szkole mają nie tylko przekazywać wiedzę w zakresie poszczególnych dziedzin, ale także kształtować odpowiednie postawy, wpływać na nawiązywanie się właściwych relacji interpersonalnych. Te z kolei formuje w uczniach nie tylko otrzymana wiedza teoretyczna, ale także przykład zachowania się samych nauczycieli, rozwiązywania przez nich określonych sporów (między uczniami, między nauczycielem i uczniem), umiejętność komunikowania się z uczniami oraz rodzicami, czy też stopień zaangażowania się w wykonywanie powierzonych zadań.

W pozwanym Zespole już w marcu 2007 r. przyjęto (na podstawie zarządzenia dyrektora, zaopiniowanego pozytywnie przez Radę Pedagogiczną oraz organizacje związkowe) kryteria dokonywania wyboru do zwolnień, nadając im zarazem pewną hierarchię, ustalając stosowną gradację. Można, oczywiście, wnosić pewne zastrzeżenia do ulokowania na dwóch pierwszych miejscach mierników odnoszących się do posiadania uprawnień emerytalno-rentowych. Jak słusznie zwrócono uwagę w judykaturze, przy wybieraniu nauczyciela do zwolnienia należy przede wszystkim uwzględnić jego przydatność do pracy na danym stanowisku, tj. kwalifikacje merytoryczno-formalne, jakość pracy, stosunek do przypisanych mu obowiązków, doświadczenie zawodowe czy też staż pracy; jego sytuacja osobista lub majątkowa (w tym ewentualne uprawnienia do świadczeń z ubezpieczeń społecznych) można traktować najwyżej jako pewien probierz posiłkowy, uzupełniający (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04, OSNAP 2005/15/230). Przyjęcie jednak przez pozwanego takiej kolejności przedmiotowych kryteriów nie miało dla niniejszej sprawy większego znaczenia, skoro te dwa mierniki pominięto przy dokonywaniu wyboru powoda do zwolnienia.

Zdaniem Sądu, pozostałe kryteria nadawały się z pewnością do wybrania nauczyciela, któremu wypowiedziano następnie stosunek pracy. Zarówno ich dobór, jak też przyjętą gradację można uznać za racjonalne i uzasadnione. Trzecie z ustalonych mierników odnosiło się do oceny pracy nauczyciela, w tym m.in. do stopnia realizacji i uzyskiwanych efektów w pracy dydaktycznej i wychowawczej, do jego aktywności i zaangażowaniu w samorozwój oraz działalność na rzecz społeczności szkolnej, a także umiejętności nawiązywania właściwym relacji z współpracownikami, podopiecznymi lub ich rodzicami. Przy zastosowaniu tego kryterium (którego wagi nie sposób przecenić) powód wypadł najgorzej, a objawiało się to w formalnej ocenie jego pracy, niższej niż pozostałych nauczycieli, jak również opinii na jego temat, posiadanej przez współpracowników oraz przełożonych. Tej oceny powód nie kwestionował w chwili jej otrzymania (choć miał ku temu sposobność i wiedzę), a dopiero na etapie postępowania sądowego zgłaszał do niej zastrzeżenia, co uznać jednak trzeba za zachowanie podjęte na użytek niniejszego sporu (zmierzające do zakwestionowania nie tyle samej oceny, co poprawności dokonanego wyboru do zwolnienia).

Świadkowie oraz dyrektor pozwanego wyjaśnili jednocześnie w przekonujący sposób przyczyny, dla których powód został oceniony w stopniu dobrym, nie zaś wyróżniającym. Wskazane zostały przykłady pewnych zaniedbań w zakresie prowadzonej przez powoda dokumentacji, czy też realizowanego przez niego programu nauczania. Opisano nadto przejawy mniejszego zaangażowania się powoda w wykonywanie zadań wychowawczych (np. zbyt krótkie wywiady z niską frekwencją, brak nadzoru nad zachowaniem uczniów w szatni), czy też w realizację określonych, kolegiąlnie wykonywanych, projektów (np. angażowanie się w działalność samorządu uczniowskiego czy też nabór do szkół Zespołu). Świadkowie oraz dyrektor pozwanego powołali się także na naganne zachowanie powoda, prowadzące do konfliktu między nim i pozostałymi nauczycielami wychowania fizycznego, a także brak woli u I. R. w uzdrowieniu owej sytuacji. Powyższe okoliczności stanowią niewątpliwie wystarczające i ważne przesłanki do dokonania oceny pracy powoda, a więc ustalenia w jakim stopniu spełniał on przyjęte w Zespole szkolne kryteria tej oceny (k. 93 i n.

akt). Porównując ujęte w tych kryteriach różne aspekty pracy nauczyciela należy zauważyć, że wspomniane wcześniej płaszczyzny aktywności nauczyciela (działalność dydaktyczna, wychowawcza, stosunki interpersonalne) mają istotny wpływ na ustalenie czy nauczyciel tylko dobrze (tj. poprawnie) wywiązuje się z owych powinności, czy też czyni to w stopniu wyróżniającym.

Odnosząc się z kolei do czwartego kryterium (posiadanych kwalifikacji), trzeba zaznaczyć, że powód – wbrew jego twierdzeniom – nie wyróżniał się w tym względzie. Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego legitymowali się w istocie podobnymi kwalifikacjami do nauczania wychowania fizycznego w ramach zajęć klasowo-lekcyjnych, jak też innych form wychowania fizycznego (do wyboru przez uczniów). Kwalifikacje te określone zostały w przepisach § 2 ust. 1 i § 3 oraz § 8 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. Nr 50 poz. 400 ze zm. - zwanego dalej „rozporządzeniem”). Kompetencji do nauczania wychowania fizycznego w poszczególnych szkołach Zespołu, a także do nauczania tego przedmiotu w formach pozalekcyjnych (a nawet pozaszkolnych) posiada osoba, która ukończyła studia magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnej z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiadała przygotowanie pedagogiczne. Wszyscy nauczyciele w-f pozwanego spełniali owo kryterium w równym stopniu; wszyscy bowiem posiadali wyższe wykształcenie magisterskie w kierunku wychowania fizycznego. Uzyskany przez powoda stopień trenera klasy drugiej (w zakresie piłki siatkowej) nie stanowił zatem żadnego dodatkowego wymogu kwalifikacyjnego, który w niniejszej szkole pozwalał na prowadzenie zajęć, których nie mogli prowadzić pozostali nauczyciele wychowania fizycznego (podobnie jak analogiczne uprawnienia trenerskie w poszczególnych dyscyplinach nie dawały dodatkowych uprawnień A. R. czy też S. K.)

Niektórzy nauczyciele w-f (A. F., M. G., B. Z.) posiadali nadto kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów, których to kwalifikacji nie miał powód (który w Zespole mógł prowadzić jedynie zajęcia z wychowania fizycznego). Nie można zgodzić się z powodem, że ukończone przez niego studia podyplomowe z zarządzania kulturą fizyczną kwalifikowały go do prowadzenia zajęć z podstaw przedsiębiorczości. Powód nie ukończył studiów (pierwszego stopnia lub magisterskich) na tym kierunku (specjalności) ani też studiów podyplomowych w zakresie tego właśnie przedmiotu, a tylko w takim przypadku mógłby (zgodnie z § 2 i 3 rozporządzenia) uczyć tego przedmiotu. Nie wystarczyło, że w ramach swoich studiów podyplomowych powód uczył się wybranych zagadnień, które mogły być omawiane także na studiach podyplomowych w zakresie przedsiębiorczości lub nauczania podstaw przedsiębiorczości. Z wykazu przedmiotów prowadzonych na studiach powoda oraz osób które ukończyły studia uprawniające do nauczania podstaw przedsiębiorczości (K. G., E. S.) wynikało bowiem jak znacznie studia te różniły się od siebie, jak odmienny był profil kształcenia na studiach podyplomowych powoda oraz studiach ukończonych przez wspomniane osoby (w szczególności K. G., której studia miały na celu zdobycie kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu).

Trzeba w tym miejscu wyjaśnić, że przy analizie czwartego kryterium, tj. badaniu formalnych kompetencji nauczycieli, nie chodziło o jakiegokolwiek kwalifikacje, ale o takie, które miały znaczenie dla pozwanego Zespołu. Kwalifikacje te winny zatem zostać ocenione przez pryzmat nie zainteresowań lub subiektywnych preferencji samego nauczyciela, ale potrzeb szkoły, możliwości wykorzystania ich w ramach stosunku pracy (przy realizacji normatywnie wyznaczonych zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych). Fakt ukończenia przez powoda studiów podyplomowych lub uzyskanie uprawnień trenerskich niewątpliwie podwyższał wartość powoda na ogólnym rynku pracy, jednak dla pozwanego zespołu szkół nie miał w istocie większego znaczenia. Nie stwarzały bowiem po stronie I. R. dodatkowych uprawnień, które pozwany mógł wykorzystać (a których nie posiadali pozostali nauczyciele w-f). Nie upoważniały go także do nauczania innych przedmiotów lub prowadzenia innych zajęć, niż te do których stosowne kwalifikacji posiadali inni nauczyciele wychowania fizycznego. Należy także podkreślić, że przy badaniu kwalifikacji nauczycieli, z grupy których wybiera się jednego do zwolnienia, nie zawsze staje się możliwe wskazanie osoby posiadającej najniższe kwalifikacje (z uwagi chociażby na porównywalne kwalifikacje wszystkich nauczycieli z danej grupy zawodowej). W takiej też sytuacji dążyć należy do tego, by nie wybrać osoby, która posiada wyższe kwalifikacje (oceniane z przez pryzmat możliwości realizowania przez nią obowiązków nauczyciela) niż pozostali nauczyciele. W tym względzie

powód nie wyróżniał się z ocenianej grupy, a nawet – w stosunku do niektórych osób – wykazywał się węższymi kwalifikacjami.

Odnosząc się do pozostałych kryteriów, tj. liczby dni nieobecności spowodowanych chorobą, podstawy nawiązania stosunku pracy, czy też stażu pracy, Sąd nie stwierdził na tyle istotnych różnic, by możliwe stało się zakwestionowanie zasadności wyboru powoda do zwolnienia. W przypadku S. K., który w 2011 r. korzystał ze zwolnień lekarskich przez okres 94 dni, na podkreślenie zasługuje to, że była to jedna, długa niezdolność do pracy, nie zaś – jak przyjęto w zarządzeniu z 2007 r. - szereg częstych absencji, które faktycznie z racji ich częstotliwości dezorganizują funkcjonowanie szkoły. W przypadku długotrwałej absencji (dłuższego zwolnienia, urlopu dla poratowania zdrowia) Zespół ma możliwość zaadaptowania się do takiej sytuacji (np. organizując zastępstwo, zatrudniając nauczyciela na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN itp.). Nie powinno się zatem tylko z uwagi na tę okoliczność twierdzić, że w miejsce powoda do zwolnienia pozwany winien wybrać S. K., zwłaszcza, że osoba ta uzyskiwała wyższą ocenę pracy niż powód (a więc przewyższała go w zakresie trzeciego kryterium).

Podobnie, nie można twierdzić, że zamiast powoda pozwany do zwolnienia winien wytypować B. Z., która przez łączny okres 76 dni sprawowała opiekę nad czworgiem swoich dzieci. Osoba ta nie tylko otrzymała wyższą ocenę niż powód, ale – z punktu widzenia potrzeb pozwanego – posiadała wyższe kwalifikacje, uprawniające nie tylko do nauczania wychowania fizycznego, ale do prowadzenia zajęć z innych przedmiotów. W zakresie 6-ego kryterium, wszyscy nauczyciele w-f – zatrudnieni na podstawie mianowania - spełniali je w identycznym stopniu. Sąd nie stwierdził także zasadniczych różnic co do ostatniego kryterium. Wprawdzie M. G. legitymował się 9-letnim stażem pracy, powód zaś – 14-letnim, jednak nie można tego traktować jako znacznej różnicy. Ponadto, M. G. przewyższał powoda w zakresie 3 – ego i 4 – ego kryterium, znacznie istotniejszych niż staż pracy.

Z powyższych względów, uznając wypowiedzenie stosunku pracy za dokonane w zgodzie z obowiązującymi przepisami, a także nie traktując wyboru powoda do zwolnienia jako podjętego w arbitralny, dowolny lub dyskryminujący sposób, lecz uważając, że wybrano go zasadnie w oparciu o obiektywne i usprawiedliwione kryteria, orzeczono jak w pkt. I sentencji wyroku.

Stosownie do przepisu art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), to jest – w przypadku strony reprezentowanej przez radcę prawnego - poniesione przez nią koszty sądowe, koszty osobistego stawiennictwa oraz wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego. Powód przegrał niniejszy spór w całości; obciążała go zatem powinność zwrotu pozwanej spółce kosztów postępowania, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego spółkę. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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. Nr 163 poz. 1349 ze zm.), stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 60 zł. Kwoty tej jednak nie zasądzono na rzecz pozwanej z uwagi na względy powołane w dalszej części uzasadnienia.

Według przepisu art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Jak zaznaczono w judykaturze przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują zasadę, że wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi. Wierzyciel przed wytoczeniem powództwa obowiązany jest wszechstronnie rozważyć, czy przysługuje mu dochodzone roszczenie, od kogo może żądać jego zaspokojenia i w jakiej wysokości. Proces bowiem ze swej istoty zmierza do zrealizowania rzeczywiście przysługującej powodowi wierzytelności w drodze przymusu państwowego i to przez osobę rzeczywiście zobowiązaną do jej zaspokojenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., III PZ 10/75, LEX nr 7745). Możliwość skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c., a tym samym ustalenia czy w sprawie zachodziły względy przemawiające za nieobciążaniem (w całości lub w części) kosztami procesu, pozostawione zostało do uznania Sądu, który – mając na względzie całokształt okoliczności związanych z daną sprawą

– powinien dokonać oceny czy w danej sytuacji zasada słuszności przemawia za nie obciążaniem strony przegrywającej obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, LEX nr 7856; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 września 1998 r., III Apz 29/98, OSA 2000/4/17).

Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, nie publ.). Za uzasadniony wypadek przyjęto w szczególności sytuację, w której strona wszczęła spór lub działała w procesie w usprawiedliwionym okolicznościami przeświadczeniu słuszności swych żądań, a dopiero na skutek powzięcia wiadomości o wszystkich okolicznościach danej sprawy możliwe stało się zweryfikowanie zasadności zajmowanego przez nią stanowiska (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 stycznia 1982 r., II CZ 191/81, LEX nr 8389; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1974 r., II PR 207/74, LEX nr 7595; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1974 r., I CZ 88/74, LEX nr 7546; por. także uzasadnienie postanowienia Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 22 sierpnia 1997 r., I ACz 323/97, OSP 1998/1/9).

Zdaniem Sądu, w niniejszym przypadku za słuszne uznać trzeba nie obciążanie w ogóle powoda kosztami postępowania. Nie można bowiem ganić powoda za to, że zdecydowała się na złożenie odwołania od wypowiedzenia. W następstwie dokonania tej czynności prawnej miało dojść do rozwiązania stosunku pracy, tj. do utraty przez niego pracy i – co wydaje się naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy – do pogorszenia jej sytuacji majątkowej oraz skomplikowania sytuacji osobistej. Powód miała tylko 7 dni na odwołanie się od wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), co uznać trzeba za stosunkowo krótki termin. Nie można w takiej sytuacji oczekiwać od powoda, by był w stanie w sposób wolny od emocji podjąć racjonalną decyzję co do celowości odwoływania się, po rozważeniu wszystkich aspektów wpływających na ocenę zasadności zgłaszanego przez niego żądania. Utrata pracy przez pracownika, zwłaszcza gdy nie wiążą się z tym jakieś szczególnie naganne okoliczności go obciążające, stanowi przecież dość znaczną dolegliwość i subiektywnie odczuwaną przez niego krzywdę.

Nie należy oczywiście pomijać tego, że powództwo I. R. okazało się bezzasadne, i że do wykazania tej bezzasadności w znacznym stopniu przyczyniła się aktywna postawa pełnomocnika pozwanego, którego działań w zakresie przedstawienia rzeczywistego stanu rzeczy, dowodzenia spornych okoliczności oraz powoływania argumentów natury jurydycznej nie należy deprecjonować. Sąd uznał jednak, że kierowanie się tylko wkładem pracy pełnomocnika pozwanego, bez jednoczesnego uwzględnienia szczególnie trudnej sytuacji powoda (związanej z otrzymanym wypowiedzeniem) oraz krótkiego okresu na podjęcie decyzji co do odwołania się, doprowadziłoby do niesprawiedliwego w istocie rozstrzygnięcia. Dodatkowe bowiem komplikowanie jego i tak trudnej sytuacji majątkowej i osobistej poprzez obciążanie go kosztami postępowania nie wydaje się w takiej sytuacji słuszne.

Mając to na uwadze orzeczono jak w pkt. II sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu za prawidłowy wybór powoda do zwolnienia na podstawie kryterium niższej oceny okresowej (dobrej) i najniższych kwalifikacji, chociaż z analizy posiadanych przez powoda kwalifikacji nie wynika, że są one mniej przydatne od umiejętności pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego zatrudnionych u pozwanego, w stopniu nienależytym uwzględniono absencję powoda w pracy w porównaniu z innymi nauczycielami, jak też przez nieuwzględnienie przez Sąd I instancji okoliczności faktycznej w postaci konfliktu pomiędzy powodem, a pozostałą częścią kadry pedagogicznej zatrudnionej u pozwanej, jako nieoficjalnej przyczyny zwolnienia.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Wbrew zarzutom powoda, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a postępowanie w sprawie zostało przeprowadzone w wystarczającym zakresie. W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, którego ocena została dokonana w sposób staranny, wnikliwy, nie wykazujący błędów logicznych i nie wykraczający poza ramy swobodnej oceny dowodów, Sąd I instancji poczynił prawidłowe i wystarczające ustalenia.

Sąd Rejonowy nie naruszył też przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego i czyni je własnymi.

Podstawę zwolnienia powoda stanowił art. 20 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie:

- 1) Całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) Częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiającym dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny.

Rozwiązaniem pozwalającym na kontynuowanie stosunku pracy z nauczycielem mimo zaistnienia okoliczności wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt. 2

Karty Nauczyciela, tj. mimo braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, jest art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowo 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 sprawie podanej pod osąd zostało udowodnione ponad wszelką wątpliwość, że w związku ze zmianami organizacyjnymi nastąpiło zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego. Z zatwierdzonego arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2012/2013 liczba godzin wychowania fizycznego uległa zmniejszeniu do 94,69 tygodniowo, co odpowiadało wymiarowi pracy jedynie dla 5 nauczycieli.

W konsekwencji zaktualizowały się przesłanki zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Kluczowego znaczenia nabrała zatem kwestia doboru kryteriów, jakimi kierował się pozwany typując do zwolnienia powoda. Ustawa nie wskazuje, jakimi dyrektywami powinien kierować się pracodawca przy wyborze osób przewidzianych do zwolnienia. Z pewnością powinny być one jasno i klarownie sformułowane, tak aby mogły stanowić przedmiot weryfikacji przed sądem pracy. Sąd jest bowiem uprawniony do badania zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (Por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP z 1998 Nr 18, poz. 542).

Należy podkreślić, że sąd pracy bada nie tylko zgodność wypowiedzenia z przepisami prawa, ale także z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Pod tym kątem Sąd bada w szczególności przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w związku z koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Mimo więc, że pracodawca działał zgodnie z prawem, złożone przez niego wypowiedzenie może zostać przez Sąd uznane za wadliwe, jeżeli wybór pracownika naruszał zasady współzycia społecznego. W wyroku z dnia 19 grudnia 1996

r. I PKN 46/96/OSNP z 1997 r. Nr 15, poz. 273) Sąd Najwyższy wskazał, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, wtedy gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 k.p. w zw. z art. 45 k.p.).

Powód nie kwestionował zastosowanych przez pozwaną kryteriów wyboru nauczyciela wychowania do zwolnienia, przyjętych w marcu 2007 r. (na podstawie zarządzenia dyrektora, zaopiniowanego pozytywnie przez Radę Pedagogiczną oraz organizację związkową), a jedynie że na ich podstawie winna zostać wytypowana do zwolnienia inna osoba niż powód.

W pozwanej szkole przewidziane było 7 kryteriów wyboru do zwolnień w następującej kolejności: 1) pobieranie świadczeń emerytalno-rentowych, 2) uprawnienie do emerytury, 3) stopień spełniania „Szkolnych kryteriów oceny pracy nauczyciela (...) w T., 4) najniższe kwalifikacje, 5) częsta absencja, która powoduje zakłócenie organizacji pracy w szkole, 6) podstawa nawiązania stosunku pracy, 7) staż na likwidowanym stanowisku w (...). Na ich podstawie należało wytypować do zwolnienia 2 z 7 dotychczas zatrudnianych nauczycieli w-f. W przedmiotowej sytuacji z przyczyn obiektywnych mogły być brane jedynie kryteria nr 3, 4, 5 i 7. Na ich podstawie do zwolnienia został wytypowany powód (na podstawie kryteriów 3 i 4), oraz M. K. (na podstawie kryteriów 4 i 7). Powód nie kwestionował faktu, iż kryterium nr 3 zostało w stosunku do niego zastosowane słusznie. Nie zgodził się natomiast, iżby miał najniższe kwalifikacje, gdyż jego zdaniem mógłby uczyć podstaw przedsiębiorczości, gdyż w programie studiów podyplomowych, które ukończył, znajdowały się podstawy ekonomii, a ponadto posiada uprawnienia trenera klasy II w siatkówce. Wskazał też, iż jego zdaniem dyrekcja nie zastosowała kryterium nr 5, a tymczasem powód miał tylko 4 dni absencji, a niektórzy z jego kolegów i koleżanek znacznie więcej.

Jeżeli chodzi o kwestię kwalifikacji, to przede wszystkim należy stwierdzić, że wszyscy nauczyciele w-f legitymowali się podobnymi kwalifikacjami do nauczania przedmiotu, jako że wszyscy posiadali wyższe wykształcenie magisterskie w kierunku wychowania fizycznego. W tej sytuacji ci nauczyciele w-f, którzy posiadali kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów (A. F., M. G., B. Z.) zostali ocenieni wyżej, natomiast pozostali – jako osoby dysponujące de facto jednakowymi kwalifikacjami – zostali ocenieni jako osoby posiadające najniższe kwalifikacje. Nie oznacza to oczywiście, że ich kwalifikacje były niskie, a jedynie, że pozostali 3 nauczyciele mają wyższe. Powód twierdził, iż posiada kwalifikacje do prowadzenia zajęć z przedsiębiorczości, ale twierdzenie to nie odpowiada prawdzie. Ukończył on studia podyplomowe z zarządzania kulturą fizyczną, ale nie wystarczają one do prowadzenia tego typu zajęć, gdyż do tego wymagane jest ukończenie studiów na tym kierunku. Sam fakt, że jeden z przedmiotów jakiego się uczył (podstawy ekonomii) ma pewien związek z tematami, jakie są poruszane na lekcjach przedsiębiorczości, nie powoduje automatycznie, że powód posiada odpowiednią wiedzę i uprawnienia do prowadzenia tego przedmiotu. To tak samo jak gdyby np. ekonomista twierdził, że ma uprawnienia do prowadzenia zajęć wychowania fizycznego w szkole, gdyż na studiach uczył się na zajęcia wychowania fizycznego.

Należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, że stopień trenera II klasy w zakresie piłki siatkowej nie stanowił on żadnego dodatkowego wymogu kwalifikacyjnego, który w pozwanej szkole pozwalałby na prowadzenie zajęć, których nie mogli prowadzić pozostali nauczyciele wychowania fizycznego, tak jak miało to zresztą znaczenia dla oceny innych nauczycieli legitymujących się również dodatkowymi uprawnieniami trenerskimi (A. R. i S. K.). Na marginesie warto zauważyć, że posiadany przez ubezpieczonego stopień trenerski nie ma przełożenia na realne umiejętności trenerskie, gdyż trenowana przez niego szkolna drużyna siatkarska w lidze międzyszkolnej zajęła przedostatnie miejsce, oddając niektóre mecze walkowerem, co z pewnością nie wystawia powodowi dobrego świadectwa jako trenerowi i sprawia, że powoływanie się przez niego na posiadany stopień trenerski jest co najmniej niepoważne.

W kwestii absencji to faktem jest, że powód miał ich najmniej ze wszystkich nauczycieli w-f. Tym niemniej to kryterium ma treść „częsta absencja, która powoduje zakłócenie organizacji pracy w szkole”, a jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w odniesieniu do żadnego z nauczycieli w-f nie można było stwierdzić, iż jego absencje w jakikolwiek sposób zakłóciły organizację pracy w szkole. Dla przykładu można wskazać, że S. K., w 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w 2011 r. aż 94 dni, przy czym było to jedno, długie zwolnienie, które w żaden sposób nie dezorganizowało pracy pozwanej, jako że miała ona czas żeby zaadaptować się do tej sytuacji,

wyznaczając dodatkowe godziny pozostałym nauczycielom, czy zatrudniając kogoś na zastępstwo. Z punktu widzenia szkoły najgorsze są częste, nagłe absencje, gdyż wymagają znalezienia zastępstwa ad hoc, co nie zawsze jest możliwe, a zawsze wywołuje zamieszanie i utrudnia funkcjonowanie szkoły i jest niekorzystne dla uczniów. Jedynie w przypadku B. Z. – która przez łączny okres 76 dni w roku sprawowała opiekę nad czworgiem dzieci - można mówić, iż spełniała ona przesłanki zawarte w tym kryterium. Tym niemniej jak słusznie zauważył to Sąd Rejonowy, nie powinna ona zostać wytypowana do zwolnienia zamiast powoda, gdyż przeważała nad nim w zakresie kryterium 3-ciego (uzyskała wyższą ocenę) i 4-tego (wyższe kwalifikacje – uprawnienia do prowadzenia innych przedmiotów).

Jeżeli chodzi o kryterium 7-me, to na jego podstawie do zwolnienia został wytypowany M. K., który legitymował się najkrótszym stażem wśród nauczycieli w-f. Poza nim tylko M. G. legitymował się stażem krótszym od powoda (9 lat w stosunku do 14), ale należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, że nie powinien on zostać wytypowany do zwolnienia zamiast powoda, jako że po pierwsze różnica ta nie jest znaczna, a poza tym M. G. przeważa nad powodem w zakresie 3-ciego i 4-tego kryterium, które są znacznie istotniejsze niż staż pracy.

Powód podnosił także, że cała sytuacja jest wynikiem faktu, że między nim a pozostałymi nauczycielami wychowania fizycznego panuje konflikt.

Okoliczność iż między powodem, a pozostałymi nauczycielami w-f niewątpliwie jest prawdziwa, ale trudno uznać iż przemawia ona na korzyść powoda. Konfliktowość i nieumiejętność ułożenia stosunków z kolegami z pewnością nie są cechami, które winny być promowane i nagradzane. Oczywiście Sąd miał na uwadze, że sytuacja ta mogła mieć wpływ na treść zeznań jego kolegów z pracy, tym niemniej powód nie był w stanie wskazać, odnośnie jakich kwestii świadkowie ci zeznali – jego zdaniem - nieprawdę, aby go zdyskredytować. W takiej sytuacji należy potraktować to twierdzenie powoda jako gołosłowne pomówienie, nie poparte nie tylko żadnymi dowodami, ale chociażby sensownymi argumentami.

Poza tym Sąd miał na uwadze, iż niezależnie od postawy powoda w stosunku do kolegów i swoich obowiązków, to należy uznać, iż opierając się wyłącznie o ww. kryteria, to właśnie powód (wraz z M. K.), obiektywnie rzecz biorąc, winien zostać wytypowany do zwolnienia, gdyż jedynym kryterium w jakim się wyróżniał, była mała liczba absencji (kryterium 6-te).

Konkludując, Sąd Okręgowy nie dopatrył się zasadności zarzutów stawianych przez powoda i uznał skarżony wyrok za właściwy. Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych uchybień w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego i procesowego oraz właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja podlegała oddaleniu, o czym orzeczono w wyroku. O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego orzeczono po myśli art. 102 k.p.c. z tych samych przyczyn i które szeroko uzasadnił Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy tę argumentację podziela i czyni je własną. Nie ma zatem potrzeby ponownego przytaczania tych argumentów.

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Lucyna Ramlo