

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lutego 2017 r. o sygnaturze akt X P 401/16 zasądził od Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. S. (...) w Z. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na rzecz A. G. kwotę 13.425,12 zł; na rzecz E. K. kwotę 9.381,06 zł, a na rzecz S. T. (1) kwotę 8.779,80 zł (pkt 1.), na rzecz A. G., E. K. i S. T. (1) kwoty po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2.), koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt 3.), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie pkt 1. wyroku w stosunku do A. G. do kwoty 4.475,04 zł; w stosunku do E. K. do kwoty 3.127,02 zł, a w stosunku do S. T. (1) do kwoty 2.926,60 zł (pkt 4.).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

A. G. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. od dnia 18 kwietnia 2005 roku do dnia 24 czerwca 2005 roku w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 12/18 godzin tygodniowo na stanowisku nauczyciela matematyki. Następnie powódka pracowała u pozwanego od dnia 1 września 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2006 roku w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 4,83/18 godzin tygodniowo jako nauczyciel matematyki ze stopniem awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego. Z dniem 1 września 2006 roku pozwany nawiązał z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela matematyki. A. G. w dniu 16 stycznia 1986 roku ukończyła studia magisterskie na Wydziale Matematyki, Fizyki i Chemii (...) w zakresie matematyki w specjalności zastosowania matematyki i uzyskała tytuł magistra matematyki. W 2000 roku nadano jej stopień nauczyciela mianowanego. W marcu 2001 roku powódka ukończyła z wynikiem pozytywnym szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów okręgowych komisji egzaminacyjnych uzyskując kwalifikacje do przeprowadzania egzaminu maturalnego z matematyki, a następnie została wpisana do ewidencji egzaminatorów egzaminu maturalnego z matematyki. W dniu 15 lipca 2004 roku nadano jej stopień nauczyciela dyplomowanego. W 2008 roku powódka ukończyła cykl szkoleniowy pt. (...) Szkoła Menadżerów (...), uczestniczyła w szkoleniu na temat pozyskiwania środków na kółka zainteresowań, wycieczki edukacyjne i pomoce dydaktyczne, brała udział w szkoleniu rady pedagogicznej na temat indywidualizacji procesu kształcenia. Otrzymała też nagrodę Dyrektora Szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, a w wyniku przeprowadzonej oceny pracy wystawiono jej ocenę wyróżniającą. W 2009 roku powódka uczestniczyła w konferencji „Jeden krok do obowiązkowej matury z matematyki”, „Jak przygotować uczniów do obowiązkowej matury z matematyki”, brała udział w spotkaniu dla nauczycieli organizowanym przez (...) Wydawnictwo (...), uczestniczyła w zajęciach warsztatowych „O zadaniach geometrycznych na dowodzenie”, ukończyła szkolenie uzupełniające dla czynnych egzaminatorów maturalnych z matematyki. Otrzymała też nagrodę Dyrektora Szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2011 roku A. G. otrzymała nagrodę Dyrektora Szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Wystawiono jej notę wyróżniającą po przeprowadzeniu oceny jej pracy. W 2012 roku powódka brała udział w warsztatach metodycznych na temat „Kreatywność - sposoby rozwijania jej u naszych uczniów”, uczestniczyła w seminarium na temat niekonwencjonalnych metod kształcenia oraz gier i szarad w edukacji matematycznej. Otrzymała nagrodę Dyrektora Szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2013 roku powódka uczestniczyła w matematycznej konferencji „Uczymy bez rutyny. Nowe narzędzia dydaktyczne w przygotowaniach do matury”, „Matura 2015 z matematyki. Zadania zamknięte w nowej formule egzaminu”. Ukończyła szkolenie dla egzaminatorów z zakresu oceniania prac egzaminu maturalnego z wykorzystaniem oprogramowania S. A.. Dyrektor szkoły złożył wniosek o przyznanie jej nagrody starosty (...) za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Otrzymała list gratulacyjny za przygotowanie finalisty Turnieju Matematyczna Piramida. W 2014 roku A. G. uczestniczyła w szkoleniu „Matura 2015 – matematyka geometryczna. Jak przygotować uczniów do egzaminu dojrzałości z matematyki” oraz Ogólnopolskim Dniu Planowania Kariery. Brała udział w projekcie „Nowoczesny nauczyciel matematyki. Wzmocnienie kompetencji nauczycieli matematyki z województwa (...)”. W roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015 otrzymała tytuł łowcy talentów.

Powódka A. G. przez cały czas swej pracy utrzymywała stałą współpracę z Politechniką (...) i Uniwersytetem (...). Organizowała zajęcia z matematyki, fizyki oraz chemii. W 2015 roku brała aktywny udział w projektach „e-matura”

i „e-podręczniki do kształcenia ogólnego”. Uczestniczyła w szkoleniu „Sprawdzanie i ocenianie zadań na egzaminie maturalnym z matematyki w formule od roku szkolnego 2014/2015”. Ukończyła kurs kwalifikacyjny dla oświatowej kadry kierowniczej w zakresie organizacji i zarządzania oświatą.

Według Sądu I instancji, pismem z dnia 15 maja 2014 roku dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. poinformował powódkę, że w związku z zaistnieniem przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta nauczyciela tj. zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć, brakiem możliwości uzupełnienia obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych w innej szkole proponuje jej ograniczenie zatrudnienia na rok szkolny 2014/2015 do 14,11/18 wymiaru zajęć dydaktycznych tygodniowo oraz wynagrodzenie zmniejszone proporcjonalnie do tego wymiaru zatrudnienia. A. G. wyraziła zgodę na zmianę warunków jej zatrudnienia. Wymiar czasu pracy powódki został ograniczony od dnia 1 września 2014 roku do dnia

31 sierpnia 2015 roku. Pismem z dnia 27 sierpnia dyrektor szkoły poinformował powódkę, że w związku z korzystnymi zmianami dotyczącymi organizacji roku szkolnego 2014 (...) odwołuje on złożoną propozycję ograniczenia zatrudnienia powódki.

Pismami z dnia 7 maja 2015 roku pozwany poinformował (...) w Z. oraz Związek (...) Oddziału w Z. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy A. G. z dniem 31 sierpnia 2015 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi pracy szkoły tj. zmniejszeniem liczby godzin nauczanego przedmiotu, do nauczania którego posiada kwalifikacje i wniósł o zajęcia stanowiska w tej sprawie w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomień. Związek (...) otrzymał pismo w dniu 7 maja 2015 roku, zaś (...) w dniu 8 maja 2015 roku.

Pismem z dnia 15 maja 2015 roku, które powódka otrzymała w dniu 18 maja 2015 roku, dyrektor pozwanego rozwiązał z A. G. stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem tj. z dniem 31 sierpnia 2015 roku. W uzasadnieniu wskazał, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów w stosunku do roku szkolnego 2014/2015 zmaleje o 2 (z 12 na 10), a konsekwencją zmniejszenia liczby oddziałów będzie zmniejszenie liczby godzin nauczanego przedmiotu, czyli matematyki, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki.

Sąd Rejonowy ustalił, że miesięczne wynagrodzenie A. G. wynosiło 4475,04 zł brutto.

Powódka w czasie zatrudnienia u pozwanego uczyła młodzież w klasach o rozszerzonym profilu matematycznym. Jej uczniowie zdobywali zawsze najlepsze wyniki na egzaminie maturalnym ze wszystkich uczniów szkoły. Była i nadal jest czynnym egzaminatorem maturalnym, tak jak pozostali nauczyciele matematyki zatrudnieni u pozwanego, przy czym przez ostatnie 2 lata nie sprawdzała prac egzaminacyjnych z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad chorym ojcem. W 2014 roku brała udział w projekcie „Nowoczesny nauczyciel”. Dyrektor szkoły przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem nie rozmawiał z powódką na temat jej pracy, nie dokonywał oceny jej pracy ani nie prowadził nad nią nadzoru pedagogicznego. W tym czasie A. G. była członkiem (...). Powódce nie podobał się sposób zarządzania szkołą przez dyrektora M. L.. Swoje niezadowolenie wyraziła formułując wraz ze S. T. (2) pismo, w którym zadała dyrektorowi szereg pytań dotyczących przestrzegania przez niego prawa. Dyrektor nie udzielił odpowiedzi na pytania, a jedynie wskazał, że w jego ocenie takie zachowanie nauczycieli jest niedopuszczalne.

W czasie, gdy pracodawca podejmował decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką poza nią jako nauczyciele matematyki zatrudnieni byli E. P. (1), A. K. oraz H. D.. H. D. nie świadczył pracy na rzecz pozwanego od 2005 roku, gdyż został oddelegowany do pracy w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. i w związku z tym przebywa na urlopie bezpłatnym.

E. P. (1) z racji na swój wiek (ur. (...)) w czasie wypowiedzenia stosunku pracy powódce objęta była ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

A. K. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 1 września 2002 roku do 31 sierpnia 2004 roku na stanowisku nauczyciela religii. W dniu 24 marca 2004 roku pracownik ukończył studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) na Wydziale Matematyki na kierunku matematyka w specjalności nauczanie matematyki i

informatyki. Ukończył też kurs kwalifikacyjny dla oświatowej kadry kierowniczej i zdobył kwalifikacje do zarządzania placówką oświatową. Aktem nadania z dnia 23 lipca 2004 roku nadano mu stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 września 2004 roku pozwany nawiązał z nim stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela religii, informatyki i matematyki. W tym samym roku otrzymał on nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Przygotował uczniów do aktywnego uczestniczenia w konferencji Akcji Katolickiej „Jak być dobrym chrześcijaninem”. Decyzją z dnia 21 lutego 2005 roku A. K. wpisany został do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. w zakresie egzaminu maturalnego z matematyki. W tym roku ukończył kursy: „Prawo oświatowe dla dyrektora, czyli jak zarządzać placówką oświatową w świetle zmian prawa oświatowego”, „Kurs kierownika wycieczek szkolnych i obozów wędrownych”. Brał udział w szkoleniu przygotowanym przez (...) Wydawnictwo (...), konferencji „Uczyć do sukcesu na maturze, a nie uczyć do matury”. W 2006 roku ponownie ukończył kurs „Prawo oświatowe dla dyrektora, czyli jak zarządzać placówką oświatową w świetle zmian prawa oświatowego” oraz szkolenie na temat administrowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych w oświacie. Powierzono mu z dniem 1 września 2006 roku stanowisko wicedyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z.. Pracownik został też wpisany do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. w zakresie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik informatyk. Otrzymał nagrodę starosty (...) za wyróżniające się osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2007 roku dokonano oceny pracy A. K. i uznano ją za wyróżniającą. Przyznano mu nagrodę dyrektora szkoły. Pracownik ukończył kurs „Jak kierować placówką oświatową będąc wicedyrektorem?” oraz szkolenie „Wdrażanie technologii informacyjnej i jej wykorzystanie w zarządzaniu szkołą”. W 2008 roku przygotowywał uczniów do udziału w ogólnopolskiej Olimpiadzie Teologii Katolickiej. Ukończył kurs komputerowy Arkusz O.. W 2009 roku A. K. uzyskał stopień nauczyciela dyplomowanego. Ukończył szkolenie uzupełniające dla czynnych egzaminatorów maturalnych z matematyki. W 2010 roku uczestniczył w radzie pedagogiczno-szkoleniowej na temat: „Hospitacja diagnozująca formą doskonalenia jakości pracy placówki oświatowej”, seminarium „Podsumowanie pracy szkoły w roku szkolnym 2009/2010 oraz raport z ewaluacji” oraz V Kongresie (...) Oświatą. (...) Kurator Oświaty przyznał A. K. nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy dydaktycznej i wychowawczej. W 2011 roku brał udział w VIII Ogólnopolskiej Konferencji Kadry Kierowniczej (...), szkoleniu „Organizacja nauczania w liceum ogólnokształcącym od roku szkolnego 2012/2013”, szkoleniu „Organizacja pracy szkoły – stosowanie przepisów prawa oświatowego w praktyce” oraz VI Kongresie (...) Oświatą. Uczestniczył w zajęciach warsztatowych na temat wykorzystania własności pola do rozwiązywania zadań i dowodzenia twierdzeń. Otrzymał też nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2012 roku uczestniczył w IX Ogólnopolskiej Konferencji Kadry Kierowniczej (...), VII Kongresie (...) Oświatą, ukończył seminarium na temat systemu pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz nowej podstawy programowej w liceum, brał udział w ogólnopolskiej konferencji: „Nauczanie i uczenie z pasją. Praca z uczniem zdolnym”, szkoleniu „Praktyka stosowania prawa w oświacie” oraz warsztatach z obsługi aplikacji scoris przygotowującej egzaminatorów egzaminu maturalnego z matematyki do sesji e-ocenia. W roku szkolnym 2012/2013 nauczyciel otrzymał certyfikat łowcy talentów. W 2013 roku uczestniczył w X Ogólnopolskiej Konferencji Kadry Kierowniczej (...) oraz badaniach zatytułowanych „Porównywalność oceniania i efekt egzaminatora”. Ukończył szkolenie z zakresu wewnętrznego monitorowania realizacji podstawy programowej. Po przeprowadzeniu oceny jego pracy uzyskał notę wyróżniającą, a także nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2014 roku uczestniczył w konferencji „Wiosenna szkoła (...) 2014”, szkoleniu „Dyrektor szkoły – status i działania”, „Sprawdzanie i ocenianie zadań na egzaminie maturalnym z matematyki”, ukończył szkolenie „Efektywna ewaluacja w praktyce” oraz „Wewnętrzne monitorowanie realizacji podstawy programowej”. Otrzymał nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2015 roku A. K. ukończył szkolenie kandydatów na ekspertów komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych ds. awansu zawodowego nauczycieli, po czym zostały wpisany na listę tych ekspertów. Został również wpisany do ewidencji egzaminatorów w zakresie egzaminu maturalnego z filozofii.

W dniu 1 września 2015 roku A. K. złożył rezygnację z funkcji wicedyrektora szkoły. Ta decyzja związana była z likwidacją stanowiska pracy z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. A. K. ma kwalifikacje do nauczania matematyki, informatyki, etyki i filozofii.

Uczniowie klas, w których A. K. uczył matematyki mieli słabsze wyniki z egzaminów maturalnych niż uczniowie A. G., a część z nich w ogóle nie zdawała egzaminu bądź nie była nawet do niego dopuszczana.

S. T. (1) po ukończeniu studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne w zakresie specjalności nauczycielskiej na Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. (2) w P. w dniu

14 czerwca 1993 roku uzyskał tytuł magistra wychowania fizycznego. S. T. (1) był zatrudniony w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. od dnia 1 września 1998 roku do dnia

31 sierpnia 2002 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W dniu 2 października 2000 roku powód otrzymał stopień

nauczyciela kontraktowego. W przeprowadzonej ocenie jego pracy w 2000 roku otrzymał notę dobrą. W 2001 roku powód uczestniczył w kursie doszkalającym instruktorów rekreacji ruchowej w specjalności: piłka siatkowa. Uzyskał

stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 września 2002 roku pozwany nawiązał z powodem stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W 2003 roku powód pomagał w

przeprowadzeniu Turnieju P. Siatkowej Mężczyzn o Puchar Prezesa (...). W 2004 roku przygotował młodzież do udziału w Igrzyskach (...) Szkolnej w powiecie (...). Aktywnie uczestniczył w przeprowadzeniu imprez sportowo-

rekreacyjnych dla miasta Z.. W 2006 roku przygotował młodzież do udziału w Igrzyskach (...) Szkolnej – Mistrzostwach Powiatu (...). W 2007 roku po przeprowadzeniu oceny pracy powoda otrzymał on notę wyróżniającą

oraz nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Nagroda powyższa została przyznana S. T. (1) ponownie w 2010 roku. W 2011 roku nadano mu stopień nauczyciela dyplomowanego. Ukończył też kurs

kierowników wycieczek szkolnych i obozów wędrownych. W 2012 roku powód otrzymał ocenę wyróżniającą swojej pracy, a także nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Ukończył szkolenie z zakresu

organizacji systemu pierwszej pomocy przedlekarskiej. W 2013 i 2014 roku przygotował uczniów do Licealiady. Dnia 25 kwietnia 2015 roku ukończył kurs kwalifikacyjny dla oświatowej kadry kierowniczej. Pismem z dnia 15 maja 2014

roku dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. poinformował powoda, że w związku z zaistnieniem przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia

26 stycznia 1982 roku Karta nauczyciela tj. zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć, brakiem możliwości uzupełnienia obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć

dydaktycznych w innej szkole proponuje mu ograniczenie zatrudnienia na rok szkolny 2014/2015 do 13,74/18 wymiaru zajęć dydaktycznych tygodniowo oraz wynagrodzenie zmniejszone proporcjonalnie do tego wymiaru

zatrudnienia. S. T. (1) wyraził zgodę na zmianę warunków jego zatrudnienia. Wymiar czasu pracy powoda został ograniczony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku.

Pismami z dnia 7 maja 2015 roku pozwany poinformował (...) w Z. oraz Związek (...) Oddziału w Z. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy S. T. (2) z dniem 31 sierpnia 2015 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi pracy

szkoły tj. zmniejszeniem liczby godzin nauczanego przedmiotu, do nauczania którego posiada kwalifikacje i wniósł o zajęcia stanowiska w tej sprawie w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomień. Związek (...) otrzymał pismo w dniu

7 maja 2015 roku, zaś (...) w dniu 8 maja 2015 roku.

Pismem z dnia 15 maja 2015 roku, które powód otrzymał w dniu

18 maja 2015 roku dyrektor pozwanego rozwiązał ze S. T. (1) stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem tj. z dniem 31 sierpnia 2015 roku. W uzasadnieniu wskazał, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów w stosunku do

roku szkolnego 2014/2015 zmaleje o 2 (z 12 do 10), a konsekwencją zmniejszenia liczby oddziałów będzie zmniejszenie liczby godzin nauczanego przedmiotu, czyli wychowania fizycznego, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powoda.

Miesięczne wynagrodzenie S. T. (1) wynosiło 2926,60 zł brutto.

W czasie składania oświadczenia powodowi o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem był on członkiem (...). Dzięki zaangażowaniu nauczyciela uczniowie szkoły osiągnęli wysokie wyniki sportowe pomimo braku bazy

sportowej. Prowadził drużynę piłki siatkowej dla chłopców i dziewcząt. Jego współpraca z dyrektorem szkoły początkowo układała się bardzo dobrze, ale później w związku z negatywną oceną pracy dyrektora przez powoda

sytuacja się zmieniła. Powód musiał prowadzić lekcje wychowania fizycznego na sali MOSiR, za której wynajęcie szkoła

placiła, podczas gdy sala gimnastyczna w budynku szkoły była wolna. Było to wynikiem prowadzenia w budynku szkoły również prywatnego gimnazjum, do którego uczęszczało zaledwie sześciu uczniów. S. T. (1) wyrażał swoje niezadowolenie wobec zachowania dyrektora M. L. – chciał, aby przestrzegał prawa, nie palił papierosów na terenie szkoły, nie odbierał telefonów na zajęciach.

Gimnazjum zostało zlikwidowane w roku szkolnym 2015/2016.

W czasie, gdy pracodawca podejmował decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem poza nim jako nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni byli K. S., E. P. (3), P. K. oraz M. L.. Stosunek pracy z P. K. został rozwiązany w tym samym czasie i z tych samych powodów, co ze S. T. (1). M. L. pełnił i nadal pełni funkcję dyrektora szkoły.

E. P. (3) z racji na swój wiek (ur. (...)) w czasie wypowiedzania stosunku pracy powodowi objęta była ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

K. S. została zatrudniona przez pozwanego na podstawie mianowania z dniem 1 września 2007 roku na stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego. W 1998 roku ukończyła kurs instruktorski dla kierowników placówek wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Uzyskała też kwalifikacje instruktora gimnastyki korekcyjnej. W dniu 15 czerwca 1999 roku po ukończeniu studiów wyższych na Wydziale Nauk o Wychowaniu (...) uzyskała tytuł magistra pedagogiki w zakresie wychowania fizycznego i zdrowotnego. Od 1999 roku pracowała jako nauczyciel wychowania fizycznego. Ukończyła trzy specjalizacje na Uniwersytecie (...) uzyskując tytuł zawodowy instruktora sportu, instruktora rekreacji ruchowej ze specjalnością aerobik oraz instruktora rekreacji ruchowej. W 2000 roku ukończyła kurs doskonalący dla nauczycieli z zakresu profilaktyki pt. „Stop przemocy”, a także kurs podstawowej obsługi komputera w zakresie W. (...)/98 i edytor tekstu M. W.. W 2001 roku K. S. ukończyła kurs muzykoterapii. W 2002 roku brała udział w szkoleniu z informatyki. W 2003 roku ukończyła kursy: „Komunikacja społeczna a rozwijanie praktycznych umiejętności wychowawczych”, „Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach” oraz szkolenie „I. – nauczanie ku przyszłości”. W 2004 roku ukończyła kurs na temat „Działania profilaktyczne i procedury postępowania na terenie szkoły w sytuacjach zagrożenia uczniów przestępczością, demoralizacją i uzależnieniem” oraz szkolenie „Przeciwdziałanie agresji”. Brała udział w kampanii „Zachowaj trzeźwy umysł”. W 2005 roku pracownica ukończyła kursy: „Bezpieczna woda – wybrane aspekty organizacyjne zajęć w wodzie”, „Tworzenie autorskich programów edukacyjnych”, „Tworzenie szkoły promującej zdrowie”, „Agresji stop – zabawy i ćwiczenia interakcyjne”, „Jak aplikować o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego”. Ukończyła szkolenie na temat postępowania z dziećmi chorymi na astmę w zakresie aktywności fizycznej. W 2006 roku brała udział w konferencji na temat stymulowania aktywności ruchowej poprzez rytm, taniec, muzykę oraz nowatorstwa pedagogicznego w wychowaniu fizycznym. Uzyskała też stopień nauczyciela dyplomowanego. W 2008 roku uczestniczyła w szkoleniu rady pedagogicznej na temat indywidualizacji procesu kształcenia, a na początku 2009 roku ukończyła szkolenie z cyklu nauczyciel jako funkcjonariusz publiczny.

Od 1 września 2009 roku do 30 czerwca 2010 roku korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Od dnia 18 kwietnia 2011 roku do 4 września 2011 roku przebywała na urlopie macierzyńskim, po czym od dnia 5 września 2011 roku do dnia 18 września 2011 roku na dodatkowym urlopie macierzyńskim. Od dnia 14 listopada 2011 roku do 30 czerwca 2012 roku K. S. ponownie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia

W 2012 roku pracownica ukończyła seminaria: „Organizacja pracy nauczyciela w nowym roku szkolnym” oraz „Bezpieczeństwo uczniów w szkole”. Po przeprowadzeniu oceny pracy uzyskała notę wyróżniającą.

E. K. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. od dnia 2 września 1996 roku do dnia 31 sierpnia 2004 roku na podstawie dwóch umów o pracę na stanowisku nauczyciela języka angielskiego. E. K. w dniu 9 lipca 1992 roku ukończyła studia magisterskie na Wydziale Filologicznym (...) w zakresie filologii angielskiej w specjalności nauczycielskiej i uzyskała tytuł magistra matematyki. Od 1992 roku pracowała jako nauczyciel języka angielskiego. 2000 po przeprowadzeniu oceny pracy powódka otrzymała ona notę dobrą, a następnie nadano jej stopień nauczyciela kontraktowego. W tym roku uczestniczyła w warsztatach metodycznych poświęconych nauczaniu języka angielskiego w warunkach reformy edukacyjnej. 2001 roku powódka została wpisana do ewidencji egzaminatorów do przeprowadzania egzaminu maturalnego z języka angielskiego. 2002 roku E. K. nadano stopień

nauczyciela mianowanego. 2005 roku powódka uczestniczyła w konferencji pt. „Nowa matura z języka angielskiego – wskazówki praktyczne” oraz warsztatach: „Teoretyczne podstawy Europejskiego Systemu Opisu (...) Językowego i ich praktyczne zastosowanie w nauce języka angielskiego” i „Analiza wyników nowego egzaminu maturalnego z języka angielskiego”. Brała też udział w kursie zorganizowanym przez (...) w K. w Canterbury pt. „B. L., L. and C. C.”. Z dniem 1 września 2005 roku stosunek pracy powódki nawiązany z nią na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania. 2006 roku E. K. wzięła udział w konferencji metodycznej „I. C. in (...)” i ukończyła szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej. 2008 roku powódka uczestniczyła w dniach języka angielskiego. 2009 i 2010 roku czterokrotnie brała udział w konsultacji metodycznej. Pomagała w organizacji konkursu E. H. (...). W 2010 roku uczestniczyła w Radzie Pedagogicznej – szkoleniowej na temat „Hospitacja diagnozująca formę doskonalenia jakości pracy placówki oświatowej”. 2011 roku powódka uczestniczyła w wykładzie metodycznym pt. „Nowe rozwiązania na nową maturę – rozwijanie płynności wypowiedzi ustnych na lekcjach języka angielskiego”, indywidualnych konsultacjach metodycznych, szkoleniach: „Ustny egzamin maturalny 2012 w praktyce”, „O. E. O. – krok po kroku” oraz szkoleniu na temat nowej formuły części ustnej egzaminu maturalnego z języka obcego i zasad jego oceniania. 2012 roku E. K. uczestniczyła w konferencji metodycznej, konsultacjach metodycznych, ukończyła seminaria: „Nowa podstawa programowa w liceum” oraz (...) pomocy psychologiczno-pedagogicznej”. 2013 roku wzięła udział w konferencji i konsultacji metodycznej oraz warsztatach na temat zmian w maturze w 2015 roku. Po przeprowadzeniu oceny pracy powódki otrzymała ona notę dobrą. 2014 roku uczestniczyła w dwóch konferencjach metodycznych i konsultacji metodycznej, a także szkoleniu uzupełniającym pt. „Struktura i ocenianie pisemnego egzaminu maturalnego z języka angielskiego od roku szkolnego 2014/2015”. Przygotowała ucznia do III Wojewódzkiego Konkursu Języka Angielskiego i Niemieckiego dla Uczniów Szkół Ponadgimnazjalnych Województwa (...), w którym zdobył on tytuł laureata VII miejsca w kategorii język angielski, a także uzyskał nagrodę „Najlepszy z najlepszych” im. I. Z. za uzyskanie najwyższego wyniku w szkole egzaminu maturalnego na poziomie rozszerzonym z języka angielskiego.

Pismem z dnia 16 maja 2014 roku dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. poinformował powódkę, że w związku z zaistnieniem przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta nauczyciela tj. zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć, brakiem możliwości uzupełnienia obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych w innej szkole proponuje jej ograniczenie zatrudnienia na rok szkolny 2014/2015 do 12,18/18 wymiaru zajęć dydaktycznych tygodniowo oraz wynagrodzenie zmniejszone proporcjonalnie do tego wymiaru zatrudnienia. E. K. wyraziła zgodę na zmianę warunków jej zatrudnienia. Wymiar czasu pracy powódki został ograniczony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku do 13,31/18. Aneksiem z dnia 12 listopada 2014 roku zwiększono wymiar czasu pracy powódki do 16,92/18 godzin tygodniowo.

E. K. zdobyła tytuł łowcy talentów.

Pismami z dnia 7 maja 2015 roku pozwany poinformował (...) w Z. oraz Związek (...) Oddziału w Z. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy E. K. z dniem 31 sierpnia 2015 roku w związku ze zmianami organizacyjnymi pracy szkoły tj. zmniejszeniem liczby godzin nauczanego przedmiotu, do nauczania którego posiada kwalifikacje i wniósł o zajęcia stanowiska w tej sprawie w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomień. Związek (...) otrzymał pismo w dniu 7 maja 2015 roku, zaś (...) w dniu 8 maja 2015 roku.

Pismem z dnia 15 maja 2015 roku, który powódka otrzymała w dniu 18 maja 2015 roku dyrektor pozwanego rozwiązał z E. K. stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem tj. z dniem 31 sierpnia 2015 roku. W uzasadnieniu wskazał, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów w stosunku do roku szkolnego 2014/2015 zmaleje o 2 (z 12 na 10), a konsekwencją zmniejszenia liczby oddziałów będzie zmniejszenie liczby godzin nauczanego przedmiotu, czyli języka angielskiego, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki.

Miesięczne wynagrodzenie E. K. wynosiło 3127,02 zł brutto.

W czasie składania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z powódką była ona członkiem (...). Jej współpraca z dyrektorem szkoły nie układała się dobrze. Nie była z nim w sporze. Nie został przyznany jej dodatek motywacyjny przez ostatnie 2 lata pracy, nie otrzymała też nagrody dyrektora szkoły w roku szkolnym 2014/2015 mimo, że została do niej zgłoszona na radzie pedagogicznej. Prowadziła lekcje języka angielskiego w klasach, w których przedmiot ten był rozszerzony. Jej uczniowie zawsze zdobywali dobre wyniki na egzaminach maturalnych.

W czasie, gdy pracodawca podejmował decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką poza nią jako nauczyciele języka angielskiego zatrudnieni byli J. W. (1), A. P., I. Ś., G. K., M. B..

A. P. z racji na swój wiek (ur. (...)) w czasie wypowiedzenia stosunku pracy powódce objęta była ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

M. B. zdecydowała się zakończyć stosunek pracy i zacząć pobierać świadczenie kompensacyjne.

J. W. (1) miała niższe kwalifikacje zawodowe, gdyż ukończyła jedynie studia licencjackie, a także krótszy staż pracy niż E. K..

Na początku kwietnia J. W. (1) złożyła wniosek do dyrektora szkoły o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres od 1 do

14 września 2015 roku. Decyzja ta była spowodowana uzyskaniem informacji o służbowym wyjeździe męża na początku września do W. i niemożnością znalezienia opieki dla 2-letniej córki. Na co dzień w opiece nad dzieckiem powódce pomagała jej matka.

G. K. była zatrudniona u pozwanego od

29 października 2007 roku do dnia 25 kwietnia 2008 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela języka angielskiego ze stopniem awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego. Z dniem 1 stycznia 2009 roku pozwany nawiązał z pracownicą stosunek pracy na podstawie mianowania. Ukończyła ona filologię angielską w specjalności nauczycielskiej na Wydziale Filologicznym (...) i w dniu 27 października 1987 roku uzyskała tytuł magistra filologii angielskiej. Pracowała jako nauczyciel języka angielskiego nieprzerwanie od 1987 roku. W dniu

9 sierpnia 2004 roku uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. W 2010 i 2012 roku G. K. otrzymała nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2011 roku ukończyła jako egzaminator maturalny z języka angielskiego uzupełniające szkolenie na temat nowej formuły części ustnej egzaminu maturalnego z języka obcego i zasad jego oceniania. W 2012 roku po przeprowadzeniu oceny pracy nauczycielskiej G. K. otrzymała notę wyróżniającą. W 2014 roku ukończyła szkolenie pt. „Struktura i ocenianie pisemnego egzaminu maturalnego z języka angielskiego od roku szkolnego 2014/2015”. W 2015 roku uczestniczyła w wykładzie dla nauczycieli pt. „W.: a tool for examining and ... thinking” i konferencji metodycznej.

I. Ś. zatrudniona jest u pozwanego od dnia

1 września 1993 roku na stanowisku nauczyciela języka angielskiego. W 2000 roku uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego. Ukończyła ona filologię angielską na Wydziale Filologicznym (...) i w dniu 21 września 1993 roku uzyskała tytuł magistra filologii angielskiej. W 2001 roku uczestniczyła w szkoleniu na temat nowej matury, doskonaleniu nauczycieli na temat ścieżek edukacyjnych w nauczaniu ponadgimnazjalnym, serii warsztatów metodycznych. W 2002 roku ukończyła kurs planowania i dokumentowania rozwoju zawodowego nauczyciela. W 2003 roku brała udział w szkoleniu na temat zapoznania z rodzajami materiałów językowych i sposobami ich wykorzystywania w nauce języka angielskiego, warsztatach metodycznych: na temat oceny podręcznika w oparciu o teorię podejmowania decyzji, (...). I. C. for the U. (...), „W.'s in my pocket?”, trzech seminariach metodycznych. W 2004 roku I. Ś. ukończyła kursy: „Współpraca z rodzicami w wychowaniu i profilaktyce”, „Prawo oświatowe”, „Kurs kierowników wycieczek szkolnych i obozów wędrownych”. Brała udział w konferencji metodycznej, pracach komisji miejskiej konkursu „Płyniemy do Europy” i warsztatach „Szkoła szkole”. Pomagała w organizacji konkursu E. H. (...). Po przeprowadzeniu oceny pracy uzyskała notę dobrą. Nagrodzona została

nagrodą dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. W 2005 roku uczestniczyła w konferencji poświęconej nowej maturze z języka angielskiego, konferencji metodycznej, (...) i trzech warsztatach metodycznych. Ukończyła kurs „Internet – studnia czy przepaść – zasoby sieci”. Została wpisana do ewidencji egzaminatorów egzaminu maturalnego z języka angielskiego. W 2006 roku brała udział w szkoleniu na temat zapoznania z rodzajami materiałów językowych i sposobami ich wykorzystywania w nauce języka obcego oraz szkoleniu z pierwszej pomocy przedmedycznej, konferencji metodycznej. Pomagała w organizacji ogólnopolskiego konkursu języka angielskiego (...). Nadano jej stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 stycznia 2007 roku stosunek pracy I. Ś. oparty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania. W 2007 roku pracownica brała udział w warsztatach metodycznych, szkoleniu rady pedagogicznej na temat doradztwa zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych. W 2008 roku wzięła udział w Dniach języka angielskiego i szkoleniu rady pedagogicznej na temat indywidualizacji procesu kształcenia. W 2009 roku uczestniczyła w Dniach języka angielskiego, „F. conference”, konsultacji i konferencji metodycznej. Ukończyła szkolenie „Nauczyciel jako funkcjonariusz publiczny” oraz kurs „Jak wspierać rozwój zawodowy nauczyciela? R. i zadania opiekuna stażu”. Pomagała w organizacji konkursu E. H. (...). W 2010 roku uczestniczyła w Dniach języka angielskiego, szkoleniu na temat „Hospitacja diagnozująca formą doskonalenia jakości pracy placówki oświatowej”, dwóch warsztatach metodycznych. Ukończyła kursy: „Poszerzanie działań szkoły – wprowadzenie elementu kształcenia na odległość” i „Rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów edukacyjnych. Opis i analiza” oraz seminarium o ewaluacji zewnętrznej. Otrzymała nagrodę H. C.. W 2011 roku brała udział w dwóch konferencjach i wykładzie metodycznym, szkoleniach na temat ustnego egzaminu maturalnego 2012 w praktyce oraz „O. E. O. – krok po koku”. Ukończyła uzupełniające szkolenie na temat nowej formuły części ustnej egzaminu maturalnego z języka obcego i zasad jego oceniania. Pomagała w organizacji konkursu E. H. (...). W 2012 roku I. Ś. brała udział w konferencji, wykładzie i konsultacjach metodycznych, a także zajęciach warsztatowych na temat pracy z dzieckiem ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się na lekcjach języków obcych. Ukończyła seminaria: „Nowa podstawa programowa w liceum”, (...) pomocy psychologicznej i pedagogicznej”, „Organizacja pracy nauczyciela w nowym roku szkolnym”, „Bezpieczeństwo uczniów w szkole” oraz szkolenia on-line na temat dysleksji, dokumentacji szkolnej (...). W 2013 roku uczestniczyła w warsztatach, konsultacji i trzech konferencjach metodycznych. Uzyskała tytuł łowcy talentów. W 2014 roku pracownica brała udział w konsultacji metodycznej. Ukończyła szkolenie uzupełniającej pt. „Struktura i ocenianie pisemnego egzaminu maturalnego z języka angielskiego od roku szkolnego 2014/2015”.

W 2015 roku po przeprowadzeniu oceny jej pracy wystawiono notę dobrą.

W czasie składania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem E. K., I. Ś. miała już ukończony staż, który uprawniał ją do otrzymania stopnia nauczyciela dyplomowanego.

Pracodawca zarządzeniem z dnia 23 kwietnia 2014 roku wprowadził kryteria stosowane przy podejmowaniu decyzji o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami i rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikami administracyjno-obsługowymi. W § 1 ustalono, że w przypadku nauczycieli kryteria te to:

- rodzaj umowy o pracę,
- posiadane kwalifikacje,
- formy doskonalenia zawodowego,
- stopień awansu zawodowego,
- staż pracy na stanowisku nauczyciela /ogólny staż/,
- dyscyplina pracy,
- zaangażowanie w działalność pracy szkoły,

- sytuacja materialna rodziny,
- posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania innego zawodu.

§ 3 stanowi, że powyższe kryteria ułożone są według hierarchii ważności. Jeżeli pierwsze nie wyłoni osoby, która otrzyma wypowiedzenie należy przejść do kolejnego. Kryteria zwolnień nie dotyczą osób, które są objęte szczególną ochroną z mocy ustawy o związkach zawodowych, społecznego inspektora pracy i innych. Z tymi osobami można rozwiązać umowę o pracę lub wypowiedzieć warunki pracy tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu lub w sytuacji całkowitej likwidacji placówki.

Powodowie, a także pozostali nauczyciele zatrudnieni u pozwanego oświadczyli, że zostali zapoznani z zarządzeniem dyrektora szkoły z dnia 23 kwietnia 2014 roku, co potwierdzili własnoręcznymi podpisami.

Zarządzenie z wypisanymi kryteriami było ogłoszone w pokoju nauczycielskim tak, aby każdy mógł zapoznać się z jego treścią w dowolnym czasie.

Przed złożeniem oświadczeń o rozwiązaniu stosunków pracy z powodami pozwany pisemnie zawiadomił o tym zamiarze reprezentujące je organizacje związkowe. Pisma przygotowywała kadrowa pozwanego – J. K..

J. W. (2) jako przewodnicząca (...) w Z. dowiedziała się o planach pozwanego w maju 2015 roku. Po zapoznaniu się z listą osób, które mają być zwolnione i stwierdzeniem, że żadna z nich nie jest objęta ochroną związkową, J. W. (2) odpowiedziała pozwanemu, że jeśli nie ma innej formy zatrudnienia dla nich to zgadza się z jego decyzją. Była też osobiście w pozwanej placówce.

Do 30 kwietnia danego roku absolwenci gimnazjów zgłaszają chęć podjęcia nauki w danej szkole ponadgimnazjalnej. W 2015 roku chęć nauki w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. w roku szkolnym 2015/2016 zgłosiło 67 uczniów. Wśród tych uczniów z uwagi konieczność wskazania szkoły, w której uczeń chce kontynuować naukę przed zakończeniem roku szkolnego są też osoby, które gimnazjum nie ukończą i nie będą mogły wziąć udziału w naborze. Zadeklarowana liczba chętnych do kontynuowania edukacji u pozwanego wymuszała ustalenie w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016, że zostaną utworzone jedynie dwa oddziały klas pierwszych.

W dniu 22 maja 2015 roku z upoważnienia starosty (...) zatwierdzono do realizacji harmonogram na rok 2015/2016, w którym ustalono, że w szkole będzie łącznie 10 oddziałów, w tym dwa oddziały pierwsze. Dla nauczycieli pełnozatrudnionych będzie 14,73 etatów, a dla nauczycieli niepełnozatrudnionych 8,79 etatów.

Dnia 1 września 2015 wydano aneks do organizacji szkoły związanej z nowym rokiem szkolnym (...), a następnie zmieniono go w związku z podziałem klasy 1a na 1a i 1d oraz nauczaniem indywidualnym dwóch uczniów. W czasie trwania roku szkolnego przyznano nauczanie indywidualne jeszcze dwóm uczniom. Modyfikacja arkusza organizacji szkoły spowodowana była zgłoszeniem się we wrześniu większej liczby młodzieży chcącej kontynuować kształcenie u pozwanego. Rekrutacja uczniów do liceum trwa do 31 sierpnia danego roku, przy czym dokumenty z wnioskiem o przyjęcie mogą być składane w ciągu całego roku szkolnego. Jeśli chodzi o nauczanie indywidualne i związane z tym przyznawanie nauczycielom większej liczby godzin pracy to kwestia ta nie może być uwzględniona w arkuszu organizacyjnym, który jest tworzony na przyszłość w oparciu o określone założenia. Przyznanie danemu uczniowi nauczania indywidualnego jest wynikiem jego choroby i wydanej decyzji w tym przedmiocie przez poradnię pedagogiczno-psychologiczną. Rodzic dziecka po uzyskaniu takiej decyzji przekazuje ją dyrektorowi szkoły i wtedy pojawia się konieczność wyznaczenia nauczycieli, którzy taką indywidualną naukę z uczniem będą odbywać. Decyzja o nauczaniu indywidualnym może być przedstawiona przez rodzica w każdym czasie. Godziny nauczania indywidualnego są wliczane do etatu, jeżeli nauczyciel wcześniej nie miał pełnego etatu, a jeżeli miał to są traktowane jako godziny ponadwymiarowe.

Większa liczba uczniów zgłaszających chęć kształcenia u pozwanego niż przewidywana według wstępnego naboru przeprowadzonego do 30 kwietnia 2015 roku spowodowała podjęcie decyzji przez zarząd Powiatu (...) o uruchomieniu

trzeciego oddziału klasy pierwszej Liceum. Zmiany wprowadzone we wrześniu wpłynęły na zwiększenie liczby godzin etatowych nauczycieli, ale nie od 1 września, a od dnia kiedy dane zmiany były zatwierdzone.

Absolwenci Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. złożyli list otwarty z prośbą o przywrócenie do pracy A. G. i S. T. (1), w którym wskazali, że nauczycieli ci wzorowo pełnili swoje funkcje.

Rodzice oraz uczniowie protestowali przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy z A. G.. Było spotkanie w klasie, w której uczyła powódka, w którym brał udział dyrektor oraz wicedyrektor szkoły, a także rozmowa o zaistniałej sytuacji w Kuratorium (...).

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań wymienionych świadków, dokumentów, w tym w szczególności dokumentów znajdujących się w aktach osobowych nauczycieli nauczających tożsamych przedmiotów, co powodowie oraz przesłuchaniu stron.

Sąd ten uznał za w pełni wiarygodne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków z uwagi na ich logiczność, spójność i wewnętrzną niesprzeczność. Co istotne każdy ze świadków zeznawał jedynie na temat okoliczności, które dotyczyły go bezpośrednio i o których czerpał wiedzę z własnych obserwacji i doświadczeń.

Dowody z dokumentów w zakresie objętym ustalonym stanem faktycznym nie budziły wątpliwości Sądu Rejonowego co do ich wiarygodności.

Sąd I instancji dał wiarę także dowodowi z przesłuchania stron, albowiem podawane przez strony okoliczności faktyczne były zgodne z dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków.

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka D. P. oraz B. M. z uwagi na fakt, że świadkowie ci nie mieli żadnej wiedzy na temat przedmiotowej sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji zważył, że powództwa zasługują na uwzględnienie w całości.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy podkreślił, iż zastosowanie w przedmiotowej sprawie znajdują przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U.2016.1379). Regulacjom wskazanej ustawy podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni między innymi w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty. W przedmiotowej sprawie nie ma żadnych wątpliwości, że pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. był w czasie rozwiązywania stosunków pracy z powodami i nadal jest publiczną szkołą, zaś powodowie w osobach A. G., S. T. (1) oraz E. K. byli zatrudnieni we wskazanej placówce na podstawie mianowania na stanowiskach nauczycieli.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela 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 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. 1.

Według Sądu Rejonowego, z przepisu powyższego wynika, że zarówno do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny lub ograniczenia zatrudnienia, jak i do rozwiązania z nim stosunku pracy konieczne jest łączne wystąpienie dwóch przesłanek. Po pierwsze, muszą nastąpić zmiany organizacyjne dotyczące pracodawcy: częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania. Po drugie, zmiany te muszą uniemożliwiać dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Sąd Rejonowy skonstatował, że problem zmian organizacyjnych dotyczących pracodawcy uregulowany jest w art. 59 ustawy z dnia

7 września 1991 roku o systemie oświaty. Przepis ten szczegółowo reguluje procedurę związaną z całkowitą likwidacją szkoły bądź placówki publicznej, przy czym z ust. 6 wynika, że w podobnym trybie odbywa się przekształcenie (reorganizacja) szkoły, a tak właśnie należałoby zakwalifikować jej częściową likwidację. Częściową likwidacją szkoły jest faktyczne zaprzestanie działalności jej części, np. oddziału, lub całkowite zmniejszenie lub ograniczenie tej działalności. Ani ustawa o systemie oświaty, ani pragmatyka nauczycielska nie wskazują przyczyn, które uzasadniają zmianę organizacji szkoły w postaci zmniejszenia liczby oddziałów. Nie ma więc znaczenia, czy liczba oddziałów uległa zmniejszeniu w wyniku niżu demograficznego, zwiększenia liczby szkół w danym okręgu, czy też z innych przyczyn. Istotne jest natomiast, aby taka zmiana organizacyjna była skutkiem zmniejszenia liczby uczniów. W orzecznictwie wskazuje się, że warunkiem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem jest istnienie związku przyczynowego między zmianami organizacyjnymi szkoły a niemożnością dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia

4 grudnia 1998 r., I PKN 482/98, LEX).

Według Sądu I instancji, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, która to okoliczność jest pierwszą podstawową przesłanką do rozważania przez dyrektora szkoły możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wprawdzie w dacie podejmowania takiej decyzji co do powodów pracodawca kierował się jedynie stworzonym harmonogramem organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016, ale podkreślić należy, że przewidziane w nim ilości oddziałów, liczby etatów, godzin lekcyjnych dla poszczególnych klas i nauczycieli były wynikiem trwającej do 30 kwietnia 2015 roku wstępnej weryfikacji ilości uczniów szkół gimnazjalnych, którzy w kolejnym roku szkolnym zamierzają kontynuować nauczanie w pozwanej placówce. W ramach tego naboru taką chęć zgłosiło jedynie 67 uczniów, przy czym podkreślić trzeba, że na tym etapie zgłoszenia nie mają jeszcze charakteru wiążącego, a część uczniów może w ogóle nie ukończyć gimnazjum i w związku z tym nie być uprawnionym do kontynuacji edukacji w szkole ponadgimnazjalnej. W związku z tym uwzględniając również budżet szkoły dyrektor w planowanym harmonogramie przewidział jedynie dwa oddziały klasy pierwszej. Harmonogram ten został zatwierdzony przez zarząd powiatu (...) i w takim kształcie funkcjonował aż do 2 września 2015 roku. Podnieść należy, że problemy z odpowiednią liczbą uczniów pozwalającą na zagwarantowanie pracy wszystkim nauczycielom w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawca miał już w poprzednim roku szkolnym, kiedy to korzystając z regulacji art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 karty nauczyciela proponował poszczególnym pracownikom czasowe zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nauczyciele, którzy otrzymywali taką propozycję wyrażali na nią zgodę. Taka sytuacja miała miejsce także w stosunku do A. G. i E. K.. Zgodnie z art. 22 ust. 2 karty nauczyciela w razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20, co oznaczałoby rozwiązanie z powodkami stosunku pracy bądź przeniesienia ich w stan nieczynny. Powodowie wiedzieli zatem już w roku szkolnym poprzedzającym rozwiązanie z nimi stosunków pracy, że liczba oddziałów w szkole stopniowo się zmniejsza i nie ma odpowiedniej liczby godzin lekcyjnych, aby zapewnić pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wszystkim nauczycielom. Fakt, że ostatecznie w roku szkolnym liczba oddziałów klasy pierwszej uległa zwiększeniu z dwóch do trzech nie może przesądzać o braku podstaw do rozwiązania z powodami stosunków pracy oświadczeniami złożonymi im przez pozwanego w dniu 18 maja 2015 roku. Wtedy bowiem nie można było przewidzieć, że zajdą zmiany powodujące zwiększenie godzin lekcyjnych, przy czym przeprowadzone postępowanie dowodowe i tak wykazało, że wskutek tego zwiększenia nie można by było zagwarantować powodom zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, a o takim zatrudnieniu stanowi art. 20 karty nauczyciela. Jeśli chodzi o dodatkowe godziny pracy wynikające z zatwierdzenia planów indywidualnego nauczania dla czterech uczniów to podnieść należy, że w czasie tworzenia harmonogramu na przełomie kwietnia i maja 2015 roku pozwany nie miał wiedzy, że takie nauczanie będzie się odbywało. Z racji na sposób wdrażania indywidualnego nauczania tj. uzyskania orzeczenia poradni psychologiczno-pedagogicznej o potrzebie kształcenia w trybie indywidualnym, dyrektor szkoły może uwzględnić takie nauczanie w harmonogramie szkoły dopiero po otrzymaniu decyzji od rodzica dziecka, która to decyzja może być wydana w dowolnym momencie,

a indywidualne nauczanie może się rozpocząć w trakcie trwania roku szkolnego. Choć zatem faktycznie zwiększył się wymiar etatów niektórych nauczycieli w szkole, w szczególności nauczycieli matematyki to zmiany te zaszły dopiero we wrześniu 2015 roku i nie mogą one wpływać na ocenę kwestii zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów, która miała miejsce w maju 2015 roku.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji, w przedmiotowej sprawie zaszły przesłanki do zastosowania trybu rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami na podstawie art. 20 ust. 1 karty nauczyciela.

Sąd Rejonowy wskazał, że samo zaistnienie tych przyczyn nie przesądza jednak o zasadności i zgodności z prawem dokonanych przez pracodawcę wypowiedzeń. Procedurę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie zaistnienia zmian organizacyjnych reguluje art. 20 Karty nauczyciela. W myśl ust. 3 rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia (ust. 5a). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (ust. 5b).

Według Sądu Rejonowego, oprócz wskazanych powyżej kwestii formalnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 20 karty nauczyciela pragmatyka nauczycielska nie określa elementów stanowiących treść pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu. W pozostałym zakresie uzasadnione jest, na podstawie art. 91c ust. 1 karty nauczyciela, zastosowanie przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do wypowiedzenia. Z art. 30 § 3 i 4 k.p. wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powinno być złożone w formie pisemnej, zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie oraz pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy. Są to konieczne elementy prawidłowo złożonego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Powyższy przepis określa minimum elementów, które powinno zawierać każde wypowiedzenie, nie zaś wyczerpującą jego treść. Treść oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy nie jest więc limitowana. Pracodawca może ją określić sam, pod warunkiem że zawierać ono będzie wszystkie elementy wymagane przepisem art. 30 § 3–5 k.p. Wobec tego w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy nauczycielowi, poza elementami koniecznymi, tj. wskazaniem przyczyny wypowiedzenia i pouczeniem o możliwości odwołania się do sądu pracy, dyrektor szkoły może umieścić również inne dodatkowe, ważne w jego ocenie informacje. Pismo to może zawierać zwłaszcza zawiadomienie o możliwości przejścia w stan nieczynny i terminie złożenia pisemnego wniosku w tym przedmiocie.

Sąd I instancji wskazał, iż w niniejszej sprawie wymogi formalne wypowiedzeń zostały spełnione. Oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniach dokonane zostały na piśmie, nadto w ich treści wskazane były przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, a także pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Każde z wypowiedzeń zawierało informację wynikającą z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, czyli o możliwości złożenia przez nauczyciela oświadczenia o przejściu w stan nieczynny, które to oświadczenie spowoduje, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne. Pracodawca przed złożeniem oświadczeń woli pracownikom o rozwiązaniu z nimi stosunków pracy za wypowiedzeniem skierował też odrębnie co do każdego z powodów pisma do organizacji związkowych reprezentujących pracowników informujące o zamiarze wypowiedzenia, określające przyczyny wypowiedzenia, a także zawierające prośbę o ustosunkowanie się do planowanej redukcji zatrudnienia. Przeprowadzonego postępowanie dowodowe wykazało, że każde z tych pism zostało doręczone do organizacji w ustawowym terminie, a zatem co najmniej na 7 dni przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu, co potwierdzili własnoręcznymi podpisami przedstawiciele organizacji. Nie zgłosili oni w stosunku do żadnego z powodów umotywowanych zastrzeżeń do pracodawcy, a jedynie wskazali, że proszą o rozważenie możliwości zagwarantowania wykonywania nauczycielom innej pracy. W razie zaś niemożliwości ich dalszego zatrudnienia nie oponują przeciwko zwolnieniom.

W zaistniałej sytuacji, zadaniem Sądu Rejonowego jest ocena przyczyn wypowiedzenia pod względem merytorycznym.

Według tegoż Sądu, dodatkowego podkreślenia wymaga fakt, że co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego obejmującej problematykę zwolnień "z przyczyn organizacyjnych" wyrażono pogląd, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

W ocenie Sądu Rejonowego, przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika (w tym wypadku nauczyciela) możliwości oceny, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (Sąd Rejonowy wskazał na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia

7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 420; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01, LEX nr 577447).

Sąd I instancji podkreślił, że przyczyną wskazaną w treści wypowiedzeń powodów były zmiany organizacyjne pozwanego polegające na zmniejszeniu w roku szkolnym 2015/2016 liczby oddziałów z 12 do 10 w stosunku do roku szkolnego 2014/2015, czego konsekwencją będzie zmniejszenie liczby godzin nauczanych przez powodów przedmiotów, czyli matematyki, języka angielskiego i wychowania fizycznego, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie A. G., E. K. i S. T. (1). Zdaniem Sądu Rejonowego jak zostało to już powyżej szczegółowo opisane i przeanalizowane wskazana przyczyna wypowiedzeń była przyczyną rzeczywistą oraz prawdziwą. Ustalenie to nie przesądza jednak jeszcze kwestii zasadności wypowiedzeń złożonych przez pracodawcę powodom, bowiem w przypadku zatrudniania więcej niż jednego nauczyciela danego przedmiotu oprócz wskazania przyczyn z art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela niezbędne jest także wykazanie, dlaczego spośród kilku osób do zakończenia stosunku pracy został wybrany któryś z nich, a zatem jakie kryteria doboru stosował pracodawca, a także czy kryteria te były uzasadnione. W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany w pismach rozwiązujących stosunek pracy z powodami wskazał przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w sposób zbyt ogólny. Przyczyna ta nie spełniała wymagania w zakresie dostatecznej konkretyzacji, gdyż nie określała kryteriów, które zadecydowały o wyborze powodów jako nauczycieli najbardziej predysponowanych do zwolnienia z pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że z art. 20 ust. 1 karty nauczyciela wynika, że organem uprawnionym do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem jest działający w imieniu pracodawcy (szkoły) dyrektor szkoły. Powołany przepis upoważnia jednocześnie dyrektora szkoły do wytypowania nauczyciela, który z uwagi na redukcję etatów nie może kontynuować zatrudnienia. Pragmatyka nauczycielska nie wskazuje, jakimi kryteriami powinien kierować się dyrektor szkoły, dokonując takiego wyboru. Jednakże ogólne zasady doboru nauczyciela można wywieść z bogatego orzecznictwa Sądu

Najwyższego. Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 112 i 183a k.p. w związku z art. 91c karty nauczyciela). W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich(Sąd I instancji wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 grudnia 2006 r. I PZP 4/06, LEX).

Według Sądu I instancji, analiza orzeczeń Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że kryteriami decydującymi winny być przede wszystkim podstawa zatrudnienia, kwalifikacje zawodowe, okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, praktyka w nauczaniu przedmiotu, długotrwałe nieobecności w pracy. Analiza art. 20 Karty nauczyciela prowadzi przy tym do wniosku, że ustawodawca wprowadza pewne ograniczenia w stosunku do podejmowanych przez dyrektora szkoły czynności. Może on bowiem rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem lub przenieść go w stan nieczynny tylko w sytuacji, gdy zostaną zrealizowane przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 pragmatyki. Ograniczeniu podlega także decyzja dyrektora szkoły dotycząca wyboru nauczyciela do zwolnienia (przeniesienia w stan nieczynny). Nie może być ona zupełnie dowolna. Uprawnienie przysługujące pracodawcy podlega bowiem weryfikacji sądu, w razie gdy wybór ten będzie dowolny lub dyskryminujący.

Sąd I instancji uznał, że w przedmiotowej sprawie dyrektor szkoły w pismach wypowiadających stosunek pracy powodom nie wskazał kryteriów doboru, w oparciu o które podjął decyzję o rozwiązaniu z nimi stosunków pracy. Kryteria te były jednak ustalone mocą zarządzenia dyrektora z dnia 23 kwietnia 2014 roku. W § 1 zarządzenia dyrektor wskazał, że w przypadku nauczycieli kryteria te to:

1. rodzaj umowy o pracę,
2. posiadane kwalifikacje,
3. formy doskonalenia zawodowego,
4. stopień awansu zawodowego,
5. staż pracy na stanowisku nauczyciela /ogólny staż/,
6. dyscyplina pracy,
7. zaangażowanie w działalność pracy szkoły,
8. sytuacja materialna rodziny,
9. posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania innego zawodu.

§ 3 stanowi, że powyższe kryteria ułożone są według hierarchii ważności. Jeżeli pierwsze nie wyłoni osoby, która otrzyma wypowiedzenie należy przejść do kolejnego. Kryteria zwolnień nie dotyczą osób, które są objęte szczególną ochroną z mocy ustawy o związkach zawodowych, społecznego inspektora pracy i innych. Z tymi osobami można rozwiązać umowę o pracę lub wypowiedzieć warunki pracy tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu lub w sytuacji całkowitej likwidacji placówki.

W ocenie Sądu I instancji, pięć pierwszych kryteriów oraz kryterium dziewiąte to tzw. twarde kryteria, wynikające bezpośrednio z dokumentów zgromadzonych w trakcie pracy, nie są to zatem kryteria ocenne. Pozostałe kryteria są tzw. kryteriami miękkimi, które z natury swej nacechowane są subiektywizmem. Kryteria takie nie są do końca weryfikowalne, bowiem w pewnym zakresie są odczuciem organu oceniającego. Wprowadzenie przez dyrektora owych

kryteriów i nadanie im stopnia ważności służyło wykluczeniu ewentualnych sporów i zwiększeniu transparentności podejmowanych decyzji. Nie sposób bowiem nie zauważyć, że takie ukształtowanie kryteriów, które mają charakter obiektywny daje pracownikom przewidywalność, co do ostatecznej decyzji dyrektora w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy nadto stwierdził, że jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powodowie znali powyższe zarządzenie. Po jego wydaniu złożyli własnoręczne podpisy oświadczając, że zapoznali się z jego treścią, a następnie treść zarządzenia była wywieszona na stałe w pokoju nauczycielskim tak, że każdy z nich mógł zapoznać się z jego treścią. W ocenie Sądu takie działanie pozwanego należy uznać za zgodne z prawem i umożliwiające w sposób dostateczny poznanie kryteriów, jakimi kierował się przy doborze danych osób do zwolnienia. Konieczne jest zatem zweryfikowanie przez Sąd czy dyrektor wypowiadając stosunki pracy powodom rzeczywiście stosował wskazane kryteria. W przypadku każdego z powodów ocena ta będzie wynikiem porównania ich sytuacji z sytuacją pozostałych nauczycieli nauczających tożsamyh przedmiotów przez pryzmat wskazanych powyżej kryteriów według hierarchii ich ważności.

Według Sądu Rejonowego, w grupie porównawczej w przypadku A. G. znajdują się A. K. oraz E. P. (1), czyli nauczyciele uczący w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. matematyki. Jeśli chodzi o E. P. (1) to w czasie wypowiedzania stosunku pracy powódce znajdowała się ona w wieku przedemerytalnym. Zgodnie zaś z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tym samym dyrektor szkoły będąc zmuszonym wobec zmian organizacji w szkole rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem matematyki musiał wybierać jedynie spośród dwóch pracowników, czyli A. G. i A. K.. Jeśli chodzi o pierwsze kryterium, czyli rodzaj umowy o pracę to oboje nauczyciele pracowali na podstawie mianowania, a zatem w wyniku porównania podstawy zatrudnienia nie doszło do wyłonienia nauczyciela, z którym stosunek pracy winien być rozwiązany. Przechodząc do drugiego kryterium, czyli posiadanych kwalifikacji w pierwszej kolejności Sąd I instancji uszczegółowił co należy rozumieć pod tym pojęciem. Przesłuchany w charakterze strony dyrektor M. L. wskazał, że dla niego określenie to oznacza w zasadzie wykształcenie danej osoby i związaną z tym możliwość pełnienia określonych funkcji. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego PWN kwalifikacje to wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu. Rozumienie tego pojęcia wydaje się być jednolite na gruncie języka polskiego, wobec czego w ramach wymienionego kryterium trzeba porównać wykształcenie A. G. i A. K.. Bezspornym w sprawie jest zdaniem Sądu Rejonowego, że A. G. posiada wykształcenie wyższe magisterskie matematyczne (studia magisterskie ukończyła w 1986 roku). A. K. ukończył zaś jedynie studia podyplomowe na kierunku matematyki (w 2004 roku) w specjalności nauczanie matematyki i informatyki. Nauczyciel wprawdzie studiował wcześniej teologię uzyskując w tej dziedzinie tytuł magistra, ale nie może budzić wątpliwości, że studia teologiczne pozostają bez żadnego wpływu na poziom umiejętności i wiedzy A. K. w dziedzinie matematyki. Wprawdzie w orzecznictwie pojawia się pogląd, zgodnie z którym przy ocenie, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 56/14, LEX), niemniej jednak tezy takie wyrażane były w sprawach, w których dany nauczyciel faktycznie prowadził zajęcia z więcej niż jednego przedmiotu, a nie wyłącznie posiadał kwalifikacje, które ze względu na obsadę pozostałych stanowisk nauczycielskich nie były w ogóle przez niego wykorzystywane i nie było też żadnych planów do zmiany istniejącej sytuacji. W przedmiotowej sprawie dyrektor szkoły dobierając pracownika do zwolnienia winien brać pod uwagę z racji na ograniczanie godzin pracy dla matematyków kwalifikacje dotyczące właśnie tej dziedziny. Sytuacja kształtowałaby się odmiennie, gdyby A. K. oprócz matematyki nauczał także innego przedmiotu, ale z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że taka sytuacja nie miała miejsca. Kwalifikacje A. K. do nauczania informatyki, etyki i filozofii nie powinny zatem w żadnym stopniu wpływać na decyzję dyrektora szkoły. Kwalifikacje te miałyby istotny wpływ dla pozwanego, jeżeli byłyby wykorzystywane w pozwanej placówce albo gdyby dyrektor szkoły wskazał, że mają one dla niego istotne znaczenie, gdyż w planie nauczania przewidziane jest, że nauczyciel nauczałby w kolejnym roku szkolnym również innych przedmiotów niż matematyka. Przeprowadzone postępowanie dowodowe takich faktów nie wykazało.

W ocenie Sądu Rejonowego, jeśli chodzi o porównanie wykształcenia powódki i A. K. to według § 2 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. z 2015. (...)) stanowisko nauczyciela w szkołach ponadgimnazjalnych (liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym, technikum, uzupełniającym liceum ogólnokształcącym, technikum uzupełniającym i szkołach policealnych) może zajmować osoba, która posiada wykształcenie magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Ponadto na stanowisku nauczyciela można zatrudnić osobę, która ukończyła studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, ale dodatkowo musi ukończyć studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu oraz posiadać przygotowanie pedagogiczne. Regulacja powyższego przesądza według Sądu I instancji o tym, że kwalifikacje zawodowe powódki oraz A. K. w zakresie nauczania matematyki należy traktować jako tożsame i w związku z tym nie ma podstaw do uznania, że studia magisterskie z matematyki odznaczają się większym stopniem ważności niż studia magisterskie teologiczne z ukończonymi studiami podyplomowymi matematycznymi (z punktu widzenia przepisów wskazujących na uprawnienia do nauczania przedmiotu, co nie musi mieć przełożenia na faktyczny poziom nauczanego przedmiotu). Poza wskazanym wykształceniem oboje nauczyciele są egzaminatorami maturalnymi z matematyki. A. K. dodatkowo jest jeszcze egzaminatorem maturalnym egzaminu z informatyki, filozofii, a także egzaminatorem egzaminu zawodowego w zakresie przedmiotów informatycznych, ale po raz kolejny podkreślić należy, że z racji nienauczania innych przedmiotów niż matematyka te kwalifikacje A. K. nie mogą wpływać na ocenę jego osoby i doboru do zwolnienia. To samo dotyczy ukończenia przez A. K. kursu dającego mu tytuł eksperta do spraw awansu zawodowego i bycia wpisanym na listę ekspertów Ministerstwa Edukacji Narodowej. Pozwany nie przedstawił dowodów świadczących o tym, że w jakimkolwiek zakresie korzystał z dodatkowych kwalifikacji A. K., a zatem kwalifikacje te jako nieistotne dla pozwanego z punktu widzenia przedmiotu, jakiego nauczali A. G. i A. K. nie powinny stanowić podstawy dokonanej przez niego decyzji. Porównanie zakresu kwalifikacji obu nauczycieli matematyki w ocenie Sądu Rejonowego przesądzało o uznaniu, że są one takie same i w związku z tym konieczne jest przejście do porównania ich w oparciu o trzecie pod względem ważności kryterium, czyli form doskonalenia zawodowego. Sąd I instancji zaznaczył, że kryterium to również należy skorelować z przedmiotem, co do którego ograniczane są godziny lekcyjne i który wymusił redukcję zatrudnienia u pozwanego. A. G. zasadniczo przez cały okres wykonywania pracy przechodziła liczne szkolenia, kursy, seminaria i warsztaty ściśle związane z matematyką, co znacząco wpłynęło na poziom jej nauczania. Korzystała z nowych technologii, aby jak najbardziej urozmaić prowadzone zajęcia i zainteresować nimi uczniów. Aktywność A. K., choć bardzo duża, była jednak nakierowana przede wszystkim na rozwijanie umiejętności zarządczych związanych z kierowaniem placówkami oświatowymi. Nie można bowiem pominąć, że A. K. oprócz nauczania matematyki pełnił funkcję wicedyrektora szkoły (oraz dyrektora prywatnego gimnazjum korzystającego z sal pozwanego, co było jedną z przyczyn sporu między dyrektorem a niektórymi nauczycielami m.in. powodami) i w zasadzie wszelka jego aktywność zawodowa związana była właśnie z pełnioną funkcją a nie nauczaniem przedmiotem. To z kolei odbijało się na poziomie jego kształcenia. W sprawie bezsporne jest, że uczniowie, których kształciła powódka zawsze osiągnęli najwyższe wyniki na egzaminie maturalnym z matematyki, podczas gdy uczniowie nauczani przez A. K. często nie zdawali, a nawet nie byli dopuszczani do egzaminu.

Sąd Rejonowy podsumowując wskazał, że dyrektor szkoły podejmując decyzję o wyborze nauczyciela matematyki do zwolnienia winien uwzględnić formy doskonalenia zawodowego A. G. i A. K., czego jak sam przyznał nie uczynił. Podjęta przez niego decyzja musi być w takiej sytuacji uznana za dowolną, a jako taka nie stanowi uzasadnionej podstawy do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Pracodawca nie stosując wobec powódki obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia dopuścił się według Sądu I instancji naruszenia prawa i dlatego na podstawie art. 471 w zw. z art. 54 § 1 k.p. Sąd ten zasądził od pozwanego na rzecz A. G. kwotę 13.425,12 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy.

Według Rejonowego, kolejną grupę porównawczą stanowią nauczyciele języka angielskiego, bowiem doszło do ograniczenia zatrudnienia w związku ze zmniejszeniem liczby godzin lekcyjnych tego przedmiotu. Dyrektor szkoły wytypował do rozwiązania stosunku pracy E. K. kierując się trzecim ustalonym przez siebie kryterium, czyli formami doskonalenia zawodowego powódki. W pierwszej kolejności należy wskazać, że w grupie porównawczej wraz z powódką znajdowały się J. W. (1), A. P., I. Ś., G. K. oraz M. B.. A. P. w czasie wypowiedzania stosunku pracy powódka znajdowała się w wieku przedemerytalnym, a zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tym samym nauczycielka ta została wyłączona z porównania. Podobna sytuacja zaistniała w przypadku M. B., która skorzystała z możliwości przejścia na świadczenie kompensacyjne i zakończyła tym samym stosunek pracy z pozwanym. Dyrektor szkoły podejmując decyzję o zwolnieniu E. K. z grupy porównawczej wyłączył oprócz dwóch wskazanych powyżej osób także J. W. (1) uznając, że stosunek jej pracy podlega szczególnej ochronie z art. 186¹ k.p.

Sąd I instancji skonstatował, że przepis statuujący powyższe został uchylony ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1268), która weszła w życie 2 stycznia 2016 roku. W czasie składania oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z E. K. była to regulacja obowiązująca. Przepis stanowił, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W orzecznictwie i doktrynie nie było zgodności, co do tego, czy przepis ten ma zastosowanie również w przypadku zmian organizacyjnych w szkole i redukcji zatrudnienia w oparciu o art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., sygn. akt I PZP 1/13 przesądzono, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. W uzasadnieniu wskazanego judykatu podkreślono, że w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Orzeczenie to dotyczy wprawdzie ograniczenia możliwości stosowania art. 41 k.p. w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela, niemniej jednak wskazane w nim argumenty przemawiają za koniecznością uwzględniania ich w sytuacji bardzo zbliżonej do art. 41 k.p., czyli przebywania pracownika na urlopie wychowawczym, a tym bardziej gdy ochrona dotyczy pracownika, który na takim urlopie jeszcze nie przebywa, a jedynie złożył wniosek o udzielenie takiego urlopu w trybie art. 186¹ k.p. Nie można poprzez analogię a priori stwierdzić, że ochrony stosunku pracy przewidzianej w art. 186¹ k.p. w ogóle nie stosuje się w przypadku redukcji zatrudnienia na podstawie art. 20 ust. 1 karty nauczyciela, tak jak stwierdzono w przypadku art. 41 k.p., ale konieczna jest ocena takiego wniosku w konkretnych okolicznościach faktycznych.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy stwierdził, że J. W. (1) złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w drugiej połowie kwietnia 2015 roku, a zatem w czasie, w którym dyrektor szkoły tworzy plan nauczania i arkusz organizacyjny na kolejny rok szkolny. Jest to przy tym ten czas w roku, kiedy z uwagi na okres wypowiedzenia przewidziany w art. 20 ust. 3 karty nauczyciela możliwe jest wypowiedzanie stosunków pracy

nauczycielom z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pragmatyki nauczycielskiej. W pozwanej szkole powszechnie wiadomym było już co najmniej od poprzedniego roku szkolnego, że liczba absolwentów gimnazjów chcących kontynuować nauczanie w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. (...) w Z. zmniejsza się. Część nauczycieli już w poprzednim roku szkolnym miała ograniczony wymiar czasu pracy właśnie z tych przyczyn. W pozwanej placówce toczyły się przy tym rozmowy o konieczności zredukowania zatrudnienia. W takiej sytuacji postępowanie J. W. (1) w ocenie Sądu I instancji było celowym działaniem nakierowanym na ochronę swojego stosunku pracy. Wniosek ten wynika z oceny zeznań J. W. (1) przesłuchanej w charakterze świadka. Wskazała ona, że złożyła wniosek o urlop wychowawczy niemal na pół roku przed planowanym urlopem, gdyż uzyskała informację, że jej małżonek będzie na wyjeździe służbowym. Nie potrafiła jednak dokładnie wskazać daty tego wyjazdu ani racjonalnie wyjaśnić dlaczego ten fakt wymusza na niej konieczność sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem. Dodała przy tym, że osobą na co dzień zajmującą się dzieckiem jest jej matka, a nie mąż, który w tym czasie pracuje. Wniosek o urlop wychowawczy miał być zaś zabezpieczeniem przed ewentualną chorobą dziecka. W orzecznictwie podnosi się, że w pewnych sytuacjach złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego i skorzystanie w związku z tym z ochrony trwałości stosunku pracy może być traktowane przez pracownika instrumentalnie jako zabezpieczenie się przed spodziewanym zwolnieniem z pracy. W tym celu, niejako "zaporowo" pracownik może złożyć taki wniosek nawet na długo przed zamierzonym terminem rozpoczęcia urlopu tylko po to, aby wyeliminować możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę w okolicznościach innych niż przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie k.p. Taki sposób zachowania się pracownika powinien być oceniany z uwzględnieniem klauzul generalnych, to jest przez pryzmat jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) (Sąd I instancji wskazał na Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 331/14, LEX). Sąd Rejonowy podkreślił, że problem związany z instrumentalnym traktowaniem wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego przez pracownika dostrzegł również ustawodawca, który w obecnie obowiązującym stanie prawnym (od 2 stycznia 2016 roku) przewidział, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu, przy czym w przypadku złożenia przez pracownika wniosku wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego zakaz zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (art. 186⁸ § 1 i 3 k.p.). Nie ma podstaw do przyjęcia, że ochrona przewidziana w art. 186¹ k.p. obowiązującego w czasie rozwiązywania stosunku pracy przez pozwanego z E. K., miała inny charakter i służyła innemu celom niż ochrona obowiązująca obecnie.

Powyższe rozważania, zdaniem Sądu Rejonowego prowadzą do uznania, że w przypadku J. W. (1) złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie rodziło ochrony jej stosunku pracy w razie zaistnienia przyczyn do rozwiązania stosunków pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela. W takiej zaś sytuacji dyrektor szkoły dokonując porównania nauczycieli języka angielskiego powinien uwzględnić także J. W. (1). W sprawie bezsporne zaś było, że nauczycielka ta posiadała znacznie niższe kwalifikacje zawodowe niż pozostali zatrudnieni przez pozwanego nauczyciele języka angielskiego, w tym powódka E. K., gdyż ukończyła jedynie studia licencjackie. W takiej zaś sytuacji dyrektor szkoły dokonał nieprawidłowego doboru do zwolnienia powódki i dlatego jej powództwo o odszkodowanie jako zasadne podlegało uwzględnieniu. Sąd I instancji na podstawie art. 47¹ w zw. z art. 54 § 1 k.p. zasądził zatem od pozwanego na rzecz E. K. kwotę 9.381,06 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd I instancji stwierdził także, że dokonując oceny prawidłowości doboru do zwolnienia powoda S. T. (1) należy porównać powoda z pozostałymi zatrudnionymi w tym samym czasie u pozwanego nauczycielami wychowania fizycznego. Byli to K. S., E. P. (3), P. K. oraz M. L.. Stosunek pracy z P. K. został rozwiązany w tym samym czasie i z tych samych powodów, co ze S. T. (1). P. K. nie odwoływał się od złożonego mu wypowiedzenia stosunku pracy, a zatem stosunek ten obecnie rozwiązał się i nie ma już podstaw do badania zasadności zwolnienia tego pracownika. M. L. pełnił i nadal pełni funkcję dyrektora szkoły, a zatem mimo, że naucza również wychowania fizycznego nie należy do grupy porównywanych nauczycieli. E. P. (3) w czasie wypowiedzania stosunku pracy powodowi znajdowała się w wieku przedemerytalnym, a zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi,

któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tym samym nauczycielka ta została wyłączona z porównania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że grupę porównawczą w przypadku powoda stanowili zatem on oraz K. S.. Jeśli chodzi o pierwsze kryterium doboru do zwolnienia określone w zarządzeniu dyrektora szkoły z dnia 23 kwietnia 2014 roku, czyli rodzaj umowy o pracę rozumiane jako rodzaj podstawy zatrudnienia, oboje nauczyciele zatrudnieni byli na podstawie powołania. Przechodząc do drugiego kryterium czyli posiadanych kwalifikacji uznać należy, że jeśli chodzi o wykształcenie to kwalifikacje te były tożsame. S. T. (1) miał wykształcenie wyższe magisterskie w zakresie wychowania fizycznego, zaś K. S. wyższe magisterskie pedagogiczne w zakresie wychowania fizycznego i zdrowotnego. Konieczna jest w tej sytuacji ocena dodatkowych kwalifikacji wskazanych osób. S. T. (1) jest dodatkowo:

- instruktorem rekreacji ruchowej w specjalności piłka siatkowa,
- kierownikiem wycieczek szkolnych i obozów wędrownych,
- organizatorem systemu pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Oprócz tego powód ukończył kurs dla oświatowej kadry kierowniczej, ale kurs ten jako niezwiązany z nauczaniem przez powoda przedmiotem, a także jako niemający znaczenia w aspekcie wymaganych przez pozwanego umiejętności nie ma znaczenia przy ocenie jego osoby w aspekcie posiadanych kwalifikacji.

Z kolei K. S. jest:

- instruktorem gimnastyki korekcyjnej,
- instruktorem sportu,
- instruktorem rekreacji ruchowej,
- instruktorem rekreacji ruchowej ze specjalnością aerobik,
- instruktorem muzykoterapii.

Ma przy tym ukończony kurs pierwszej pomocy przedlekarskiej, co oznacza, że tak jak powód może przeprowadzać pierwszą pomoc.

Porównanie powyżej wymienionych kwalifikacji zawodowych S. T. (1) i K. S. według Sądu Rejonowego wskazuje na ocenę, iż są one porównywalne. Sąd podkreślił, iż kierunkowe wykształcenie powoda (mgr wychowania fizycznego) łączy się z uprawnieniami do prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjnej, lekkoatletyki, gier zespołowych, sportów wodnych, sportów zimowych. Powód natomiast miał wyższy staż zawodowy niż K. S..

W ocenie Sądu Rejonowego nie bez znaczenia dla oceny tej sprawy powinna być kwestia sporu jaki istniał między powodami, w szczególności A. G. i S. T. (1), a dyrektorem szkoły, mający jawny wyraz w notatce załączonej do akt na karcie 15 z dnia

30 kwietnia 2015 roku, a sprowadzający się do krytyki działań dyrektora z punktu widzenia interesu szkoły i nauczycieli. W tym co najmniej trzy zarzuty dotyczą działań dyrektora związanych z zajęciami wychowania fizycznego (sposób prowadzenia zajęć, koszty wynajęcia sali MOSiR, doraźne zastępstwa dyrektora), co może wskazywać na chęć „pozbycia” się nauczycieli niewygodnych. Jeżeli powyższe skonfrontuje się z okresem długiej – prawie trzyletniej nieobecności K. S. (od 1 września 2009 roku do

30 czerwca 2012 roku), a co za tym idzie jej mniejsze zaangażowanie w kształcenie młodzieży, nie sposób oderwać się od oceny, że wybór w tym przypadku był dowolny i oderwany od obiektywnych kryteriów. W czasie nieobecności K. S., powód S. T. (1) otrzymał w 2010 roku nagrodę dyrektora szkoły, w 2012 roku - ocenę wyróżniającą swojej pracy, a także nagrodę dyrektora szkoły za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Nadto w 2011 roku nadano mu

stopień nauczyciela dyplomowanego. Ukończył też kurs kierowników wycieczek szkolnych i obozów wędrownych oraz szkolenie z zakresu organizacji systemu pierwszej pomocy przedlekarskiej. W 2013 i 2014 roku przygotował uczniów do Licealiady. W tym okresie K. S. nie może wykazać się żadnymi osiągnięciami. Ocena wyróżniająca, którą K. S. otrzymała w 2012 roku (po okresie jej nieobecności w szkole) została załączona do akt w dniu 3 września 2013 roku, co budzi w ocenie Sądu wątpliwości zarówno co do merytorycznej zasadności oceny jak i jej znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

W ocenie Sądu I instancji, dyrektor szkoły dokonał nieprawidłowego doboru do zwolnienia powoda i dlatego powództwo o odszkodowanie jako zasadne podlegało uwzględnieniu. Sąd na podstawie art. 471 w zw. z art. 54 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz S. T. (1) kwotę 8.779,80 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy.

Powództwa zostały uwzględnione w całości dlatego o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz każdego z powodów. Wysokość kosztów została ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 1 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy nie obciążył strony pozwanej kosztami sądowymi biorąc pod uwagę charakter instytucji oraz jej sytuację finansową.

Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 1., 2. i 4. sentencji. Temu orzeczeniu zarzucił naruszenie:

1. przepisów prawa procesowego:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji:

i. błędne uznanie, że pozwany w sposób nieuzasadniony rozwiązał stosunek pracy z powódką A. G. z uwagi na wadliwe porównanie posiadanych przez nią kwalifikacji z kwalifikacjami A. K., podczas gdy w niniejszej sprawie należało rozważyć kwalifikacje ww. nauczycieli wszystkich przedmiotów, nie tylko matematyki, co przemawiało za wytypowaniem powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy;

ii. błędne uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką E. K. nastąpiło na podstawie III kryterium form doskonalenia zawodowego, podczas gdy nastąpiło ono na podstawie IV kryterium stopnia awansu zawodowego;

(...). błędne uznanie, że mimo złożenia przez J. W. (1) wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego nie była ona objęta szczególną ochroną wynikająca z przepisów Kodeksu pracy, podczas gdy zgodnie z obowiązującą wówczas regulacją nie istniały żadne ograniczenia czasowe dla tego typu ochrony;

iv. błędne uznanie, że podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powodami był ich rzekomy spór z pozwanym, podczas gdy w rzeczywistości okoliczność ta wynikała z porównania wszystkich nauczycieli zgodnie z kryteriami przyjętymi w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. S. (...) w Z.;

b. art. 328 § 2 k.p.c., poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, polegające na braku wskazania na jakiej podstawie Sąd I instancji uznał za porównywalne dodatkowe kwalifikacje S. T. (1) i K. S.;

2. przepisów prawa materialnego:

a. art. 186¹ § 1 k.p. poprzez błędne uznanie, że J. W. (1) nie była objęta szczególną ochroną wynikającą z powołanego przepisu, obowiązującego w czasie złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, co prowadziło zaś do błędnego uznania, że pozwany powinien był uwzględnić ją przy dokonywaniu oceny nauczyciela, z którym stosunek pracy należało rozwiązać;

b. art. 45 § 1 k.p., poprzez błędne uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy z powodami było nieuzasadnione, podczas gdy w rzeczywistości pozwany w sposób prawidłowy zastosował kryteria oceny obowiązujące w Zespole Szkół Ogólnokształcących im. S. (...) w Z. celem wytypowania nauczycieli, z którymi należało stosunek pracy rozwiązać.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1. poprzez oddalenie powództwa jako nieuzasadnione oraz w pkt. 4. poprzez uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie pkt. 1. zaskarżonego wyroku. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powodowie wnieśli o oddalenie środka zaskarżenia w całości w stosunku do powoda A. G., E. K. i S. T. (1) oraz o zasądzenie kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, w odniesieniu do powoda A. G., E. K. i S. T. (1).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu, albowiem wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również w zasadniczej części wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że w przyjętym w kodeksie postępowania cywilnego systemie apelacji pełnej cum beneficio novorum postępowanie apelacyjne ma charakter rozpoznawczy, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.) oraz musi poczynić własne ustalenia faktyczne, samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonych żądań, zastosować właściwe przepisy prawa materialnego i usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji (zob. uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124, i z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55, którym nadano moc zasad prawnych).

Rozpoznawczy charakter apelacji pełnej znajduje umocowanie przede wszystkim w art. 378 § 1 k.p.c., wyraźnie stwierdzającym, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie sam środek odwoławczy, co ma miejsce np. w wypadku skargi kasacyjnej (por. np. 398¹³ § 1 k.p.c.). Trzeba pamiętać także o art. 382 k.p.c., który stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. W każdej więc sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji - są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne.

Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, zgodnie z podstawowymi zasadami procesowymi określającymi relacje między stroną a sądem (da mihi factum, dabo tibi ius oraz facta probantur, iura novit curia), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy wskazuje, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie, co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy, ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy, zaś nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami wypowiedzenie stosunku pracy rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15 , LEX nr 2023930).

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, który Sąd Okręgowy w całości podziela, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna zatem tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 13 września 2016 roku, I PK 30/16, z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465).

Od wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie konsekwentnie prezentuje stanowisko, że z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (por. wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). W wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179), Sąd Najwyższy przyjął, że w sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k.p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu. A zatem nie można

zgodzić się ze stanowiskiem, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., I PK 233/15 (niepublikowany), stwierdził, że to właśnie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

Obecna linia orzecnicza SN stała zatem na słusznym stanowisku, które pozwala pracownikowi ocenić, czy rzeczywiście uzasadnione jest wytypowanie go do zwolnienia spośród większej liczby osób zajmujących to samo stanowisko. Jeśli pracownik uznałby, że przyjęte kryteria nie powinny doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy właśnie z nim, może odwołać się do sądu. Gdyby nie było obowiązku podania zasad doboru, pracownik musiałby wszcząć spór sądowy, aby poznać zastosowane wobec niego kryteria i dopiero na tym etapie mógłby ocenić zasadność dokonanego wymówienia. Ponadto w takiej sytuacji pracodawca mógłby określić granice toczącego się sporu, wskazując kryteria doboru pracowników do zwolnienia dopiero przed sądem. A to byłoby sprzeczne z zasadą wyznaczenia granic sporu przez przyczyny uzasadniające wypowiedzenie podane w oświadczeniu pracodawcy.

Kolejny korzystny dla pracownika aspekt wiążący się z wymogiem wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru to wykluczenie możliwości ewentualnego dostosowania przez pracodawcę kryteriów doboru do okoliczności konkretnej sprawy już w toku postępowania sądowego.

W niniejszej sprawie żadne z trzech oświadczeń pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy (każde z nich właściwie brzmi tak samo) nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia stosunku pracy, ale zawiera jedynie informację o tym, że w roku szkolnym nastąpi zmniejszenie liczby oddziałów szkole i w konsekwencji zmaleje liczba godzin wybranych przedmiotów. Posługując się terminologią wyrażoną w orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawioną powyżej, pracodawca wskazał jedynie „przyczynę konieczności wdrożenia procedury zwolnień”, ale nie wskazał „przyczyn rozwiązania stosunku pracy z tym konkretnym pracownikiem, podczas gdy inne osoby zostały pozostawione na zatrudnieniu”.

Powyższej argumentacji zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego, mimo że Sąd I instancji zasadnie dostrzegł pewne elementy sprzecznych z prawem pracy działań pracodawcy, tj. niewykonanie obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (uzasadnienie str. 33-34 – k. 413, 414); niewskazanie przez dyrektora szkoły w pismach wypowiadających umowę o pracę kryteriów doboru (uzasadnienie str. 36 - k. 416). Jednakże, mimo powyższego, Sąd I instancji nie skonstatował, że pracodawca powinien dokładnie określić w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy z tym konkretnym pracownikiem i na tej podstawie uwzględnić powództwo w całości. Stwierdził natomiast, że wywieszenie w gablocie zarządzenia wskazującego ogólne kryteria i podpisanie się przez każdego pracownika pod oświadczeniem wypowiadającym umowę o pracę spowodowało, że działanie pracodawcy i treść tegoż oświadczenia należało uznać za zgodną z prawem, tzn. że wskazano dostatecznie kryteria jakimi kierował się pozwany przy doborze danych osób do zwolnienia (uzasadnienie str. 37 – k. 417).

Takie stanowisko jest zdaniem Sądu Okręgowego błędne.

Sąd II instancji stoi bowiem na stanowisku, że w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pracodawca w piśmie rozwiązującym stosunki pracy z powodami wskazał przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w sposób nieprawidłowy (niezgodny z art. 30 § 4 KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W piśmie tym strona

pozwana podała bowiem tylko to, że przyczyną rozwiązania stosunków pracy jest zmniejszenie liczby oddziałów, a co za tym idzie zmniejszenie liczby godzin nauczania danego przedmiotów. Sformułowana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia była wprawdzie zgodna z rzeczywistością, ale za to nie spełniała wymagań w zakresie dostatecznej konkretyzacji, gdyż nie określała kryteriów, które zdecydowały o wyborze powodów jako nauczycieli najbardziej predysponowanych do zwolnienia z pracy. Wprawdzie, co również wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy, kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia w przypadku wystąpienia takiej konieczności, zostały przedstawione nauczycielom pozwanej na mocy zarządzenia z dnia 23 kwietnia 2014 roku, jednakże w ogóle nie określono ich w momencie wręczenia wypowiedzeń. Strona pozwana nie wskazała zwalnianym pracownikom w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, które z tych konkretnych kryteriów (wynikających z zarządzenia z dnia 23 kwietnia 2014 roku), w świetle jakich okoliczności zdecydowały o wyborze właśnie jego osoby.

Pracodawca dopiero w toku postępowania sądowego (a więc zbyt późno), ujawnił rzeczywiste motywy, którymi kierował się, typując powodów do zwolnienia z pracy. Jeśli więc powodowie w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie dysponowali informacją, dlaczego oni (a nie inni nauczyciele) zostali zwolnieni z pracy, to rozwiązanie z nimi stosunków pracy było wadliwe (naruszało art. 30 § 4 k.p.) i tym samym roszczenia powodów o odszkodowania, na podstawie art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, zasługiwało na uwzględnienie.

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada zatem prawu, mimo przyjęcia błędnego założenia, że pracodawca skonkretyzował kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Nawet gdyby jednak uznać za trafne stanowisko Sądu I instancji, że pracodawca wskazał kryteria, jakimi kierował się przy doborze pracowników do zwolnienia, to i tak w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać zarzuty apelującego za całkowicie bezzasadne.

Na początku należy się odnieść do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, do którego skarżący sformułował kilka „podzarzutów”, nie wskazując jednakże dokładnie - ocenę jakich środków dowodowych kwestionuje.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie

przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nieodpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Należy także dodać, że w niniejszej sprawie wszystkie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczą wielce ocennych kwestii, jakimi jest porównywanie osiągnięć nauczycieli pracujących przez wiele lat w tej samej szkole.

Mimo powyższego, Sąd II instancji uważa, że w przypadku pierwszego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy prawidłowo uczynił badając kwalifikacje nauczycielskie A. K. i A. G. do nauczania matematyki, a nie innych przedmiotów. Zmiany organizacyjne szkoły oparte na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, które skutkowały zmianami organizacyjnymi i w konsekwencji obniżeniem liczby oddziałów, były związane z obniżeniem liczby godzin nauczanych w szkole konkretnych przedmiotów. W przypadku A. G. tym przedmiotem była matematyka, a w przypadku pozostałych powodów język angielski oraz wychowanie fizyczne. Żeby w sposób staranny ocenić spełnione kryteria doboru przez nauczycieli, należało porównać kwalifikacje wszystkich nauczycieli, ale uczących tego przedmiotu, którego godziny miały być obniżone. Fakt, że A. K. uczył innych przedmiotów nie miał zasadniczego znaczenia w niniejszej sprawie dla oceny spełnienia przez niego kryteriów doboru – pkt 2. „posiadane kwalifikacje” przedmiotowego zarządzenia dyrektora szkoły.

W przypadku drugiego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że kryterium doboru, które powinno rozstrzygać o zachowaniu zatrudnienia w charakterze nauczyciela języka angielskiego były posiadane kwalifikacje zawodowe. J. W. (1) legitymowała się najniższymi kwalifikacjami zawodowymi spośród branych pod uwagę nauczycielek, tj. E. K., G. K. i I. Ś.. J. W. (1) ukończyła studia licencjackie w zakresie filologii angielskiej, a pozostali pracownicy posiadają tytuł magistra w specjalności filologia angielska. Jest to zatem kryterium nr 2. zarządzenia dyrektora z 23 kwietnia 2014 r. Sąd Okręgowy przychylił się także do stanowiska Sądu Rejonowego, że złożenie przez J. W. (1) wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie rodzącego ochrony stosunku pracy w razie zaistnienia przyczyn do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ustawy – Karta Nauczyciela.

W tym miejscu należy się zatem odnieść do podnoszonego przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 186¹ § 1 kp.

W rozpoznawanej sprawie niewątpliwie znajduje zastosowanie stan prawny z okresu obowiązywania art. 186¹ § 1 k.p., który stanowił, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z art. 186¹ § 1 k.p., ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy rozpoczynała się od dnia złożenia przez niego wniosku. Przepis ten przesądzał bowiem, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Skoro więc nie określał on początku okresu ochronnego przez odwołanie się do jakiegokolwiek innego terminu (poza terminem od dnia złożenia wniosku), tak jak to czyni obecnie art. 186⁸ § 3

k.p., to art. 186¹ § 1 k.p. co do zasady należy interpretować w taki sposób, że pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem umowy o pracę od dnia złożenia pracodawcy wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego również wtedy, jeśli wniosek zostanie złożony wcześniej niż na dwa tygodnie przed określoną w nim datą rozpoczęcia urlopu. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lutego 2016 r. w sprawie II PK 331/14, Legalis 1461011 wskazał, że w piśmiennictwie formułuje się pogląd, w myśl którego szczególna ochrona pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego rozciąga się na okres od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy, nie wcześniej jednak niż dwa tygodnie przed terminem rozpoczęcia urlopu (por. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy), jednakże zauważał równocześnie, iż nie jest to pogląd jedyny, a tym bardziej dominujący, gdyż inni przedstawiciele doktryny uważają, że z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik może wystąpić w każdym czasie, zarówno w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, jak i później, po przystąpieniu do pracy (por. A. Martusiewicz, K. Piecyk, Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy, ABC 2007). Sąd Najwyższy dostrzegł również, że w pewnych sytuacjach złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego i skorzystanie w związku z tym z ochrony trwałości stosunku pracy może być traktowane przez pracownika instrumentalnie jako zabezpieczenie się przed spodziewanym zwolnieniem z pracy. W tym celu, niejako „zaporowo” pracownik może złożyć taki wniosek nawet na długo przed zamierzonym terminem rozpoczęcia urlopu tylko po to, aby wyeliminować możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę w okolicznościach innych niż przewidziane w art. 186¹ § 1 zd. 2 k.p. Taki sposób zachowania się pracownika powinien być jednak oceniany jedynie z uwzględnieniem klauzul generalnych, to jest przez pryzmat jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zatem stanowisko Sądu I instancji, że w ustalonym stanie faktycznym, postępowanie J. W. (1) było celowym działaniem nakierowanym na ochronę swojego stosunku pracy, nie zasługującym na ochronę prawną. Przesłuchana bowiem w charakterze świadka nie potrafiła podać dokładnych dat wyjazdu męża na wyjazd służbowy i jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy - nie potrafiła racjonalnie wyjaśnić dlaczego ta okoliczność, o której wiedziała rzekomo na pół roku przed zdarzeniem wymusiła na niej konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, skoro też na co dzień dzieckiem zajmuje się jej matka. Za zasadne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia Sądu Rejonowego, że J. W. (1) złożyła wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego - w czasie, gdy już wiadomo było, że zmniejszy się liczba absolwentów kontynuujących naukę w Zespole Szkół Ogólnokształcących i zmniejszy się wymiar godzin pracy części nauczycieli. W tej sytuacji złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego i skorzystanie w związku z tym z ochrony trwałości stosunku pracy należy potraktować jako zabezpieczenie się przed spodziewanym zwolnieniem z pracy.

Stwierdzenie w niniejszym postępowaniu, że zachowanie J. W. (1) było sprzeczne z klauzulami generalnymi określonymi w art.8 k.p. nie stoi na przeszkodzie fakt, że przedmiotem sprawy jest ocena zgodności z prawem wypowiedzenia stosunku pracy innego pracownika – tj. E. K.. Zachowanie J. W. (1) miało bowiem bezpośredni wpływ na decyzje podjęte przez pracodawcę co do rozwiązania stosunku pracy z inną nauczycielką i według Sądu Okręgowego należało dokonać jego oceny w kontekście zasadności roszczenia powódki E. K..

Odnosząc się natomiast do ostatniego zarzutu dotyczącego naruszenia art.233 § 1 k.p.c. należy podkreślić że Sąd Rejonowy nie uznał, że podstawą rozwiązania umów o pracę był spór powodów z pozwanym. Podstawą bezzasadnego rozwiązania umów o pracę z powodami była w ocenie Sądu Rejonowego, niewłaściwa ocena dokonana przez dyrektora szkoły kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia. Sąd I instancji w istocie podniósł (str. 45-46 uzasadnienia, k – 425-426), że pewien spór między powodami, a pozwanymi istniał i objawiał się krytyką działalności dyrektora szkoły. Jednakże, rozważania na ten temat pozostają bez znaczenia dla rozpoznania sprawy, wobec jednoznacznego uzasadnienia przez Sąd Rejonowy stanowiska, co do nieprawidłowego doboru powodów do zwolnienia. Wobec powyższego, cały zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należało uznać za bezzasadny.

Kolejnym zarzutem sformułowanym przez apelującego był zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia wyroku i niewskazanie na jakiej podstawie Sąd I instancji uznał za porównywalne dodatkowe kwalifikacje S. T. (1) i K. S..

Obecnie w orzecznictwie sądowym dominuje stanowisko, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być zarzucana w apelacji tylko w wyjątkowych okolicznościach, tj. wtedy gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli instancyjnej (por. np. wyrok SN z dnia 11 maja 2000 r., I CKN 272/00, LEX nr 1222308; wyrok SN z dnia 14 listopada 2000 r., V CKN 1211/00, LEX nr 1170145; wyrok SN z dnia 18 lutego 2005 r., V CK 469/04, IC 2005, nr 12, s. 59). Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W praktyce uzasadnienie wyroku sądu I instancji składa się z: części wstępnej, opisowej, w której wskazuje się treść żądania pozwu, jego ewentualne modyfikacje; prezentuje się też stanowisko pozwanego w sprawie i jego zmiany, zarzuty przez niego podniesione; części drugiej, w której sąd prezentuje ustalony przez siebie w toku rozpoznawania sprawy stan faktyczny; sąd ogranicza się wyłącznie do przedstawienia tych faktów, które uznał za udowodnione, oraz wskazuje, na jakich konkretnych dowodach oparł poszczególne elementy tegoż ustalenia, sąd powinien też te dowody przytoczyć i podać przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; części trzeciej, w której sąd wyjaśnia podstawę prawną wyroku.

W uzasadnieniu do przedmiotowego wyroku, Sąd I instancji zawarł wszystkie podstawowe elementy jakie powinny znaleźć się w uzasadnieniu. Konstrukcja, styl, treść tego uzasadnienia z całą pewnością umożliwiają poddanie go kontroli instancyjnej.

Ponadto Sąd Rejonowy, te dodatkowe kwalifikacje K. S. i S. T. (1) wyszczególnił na stronie 45 uzasadnienia (k. 425) i stwierdził w świetle swojego doświadczenia życiowego (do czego był uprawniony na podstawie m. in. art. 233 § 1 k.p.c.), że kwalifikacje w zakresie rekreacji ruchowej, wycieczek szkolnych, obozów wędrownych, systemu pierwszej pomocy są porównywalne z kwalifikacjami w zakresie gimnastyki korekcyjnej, sportu, rekreacji ruchowej, muzykoterapii.

Z uwagi na powyższe, zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługuje na uwzględnienie.

Kolejnym zarzutem prawa materialnego był zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy z powodami było nieuzasadnione, podczas gdy w rzeczywistości pozwany w sposób prawidłowy zastosował kryteria oceny obowiązującego w Zespole Szkół Ogólnokształcących. Biorąc pod uwagę fakt, że zarzut ten nie został w żaden sposób rozbudowany w uzasadnieniu do środka zaskarżenia, według Sądu Okręgowego jest on nazbyt ogólny. W istocie pozwany formułując zarzut o takiej szerokiej treści, kwestionuje całe ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie oceny, czy pozwany zastosował kryteria wyboru prawidłowo, czy też nieprawidłowo. Ponadto wszystkie pozostałe, wcześniej omówione zarzuty (również te odnoszące się do prawa procesowego) mieszczą się w jego zakresie. Pozostaje więc Sądowi Okręgowemu także w sposób ogólny stwierdzić, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił kryteria doboru uwzględniając podział nauczycieli względem trzech przedmiotów – matematyki, języka angielskiego oraz wychowania fizycznego. Ponadto zasadnie podjął analizę każdego z kryteriów doboru zaczynając od tego stojącego najwyżej w hierarchii (1. rodzaj umowy o pracę, 2. posiadane kwalifikacje, 3. formy doskonalenia zawodowego, 4. stopień awansu zawodowego, 5. staż pracy na stanowisku nauczyciela, 6. dyscyplina pracy, 7. zaangażowanie w działalność szkoły, 8. sytuacja materialna rodziny, 9. posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania innego zawodu). Zasadnie także skonstatował, że kryteria 1-5 i 9 to kryteria tzw. „twarde”, które wynikają bezpośrednio z dokumentów, a nie są kryteriami czysto ocennymi. Natomiast pozostałe są ocenne, albowiem zależą od opinii i odczuć osoby oceniającej. Oceny profilu zawodowego, kwalifikacji i innych aspektów każdego nauczyciela Sąd Rejonowy dokonał prawidłowo, odnosząc się do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Ocenę dowodów przeprowadził zgodnie ze wszystkimi zasadami rządzącymi postępowaniem cywilnym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pkt 1. sentencji oddalił apelację stosownie do treści art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania za II instancję, Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2. sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt. 1 i

§ 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015. (...)) w brzmieniu uwzględniającym treść rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2016, poz. 1667), zasądzając od pozwanego na rzecz powodów kwoty po 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

D. SSR Anna Przybylska SSO Agnieszka Olejniczak-Kosiara SSO Magdalena Lisowska