

Sygn. akt VIII Pa 272/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożenna Rolińska
Sędziowie:	SSO Anna Golec SSR del. do SO Irena Grymuza (spr.)
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 roku w L.

sprawy E. M.

przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w B.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania
w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydział Pracy

z dnia 28 września 2017 roku sygn. akt IV P 213/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że zasądza od Zespołu Szkół im. (...) w B. na rzecz E. M. kwotę 9053,22 zł (dziewięć tysięcy pięćdziesiąt trzy złote dwadzieścia dwa grosze) tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa wypowiedzenie stosunku pracy;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

A. G. B. I. G.

Sygn. akt VIII Pa 272/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 września 2017 roku Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. M. przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w B. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu, w pkt I oddalił powództwo, a w pkt II nie obciążył powódki kosztami procesu (wyrok – k. 142).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

W pozwie z dnia 2 czerwca 2016 roku powódka E. M. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej przez Zespół Szkół (...) w B. za bezskuteczne, a wobec tego przywrócenie jej do pracy, ewentualnie zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu. Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 roku do sprawy zgłosił się w charakterze pozwanego Zespół Szkół im. (...) w B., jako że od dnia 1 września 2016 roku Zespół Szkół (...) im.

T. K. w B. nie istnieje i to Zespół Szkół im. (...)

w B. stał się pozwanym w sprawie. W piśmie procesowym z dnia

3 kwietnia 2017 roku powódka zmodyfikowała swoje powództwo w ten sposób, że domagała się przywrócenia jej do pracy w (...)

M. K. w B., ewentualnie wnosila o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz podtrzymywała żądanie zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. W piśmie procesowym z dnia 1 sierpnia 2017 roku powódka ostatecznie zmodyfikowała swoje powództwo w ten sposób, że domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole Szkół im. (...) w B. i zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.106,44 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania

w zatrudnieniu, ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia roszczenia

o przywrócenie do pracy, to powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 18.106,44 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i kwoty 18.106,44 zł tytułem odszkodowania – odprawy. Pozwany Zespół Szkół im. (...)

w B. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka E. M. zatrudniona była

w Zespole Szkół (...) w B. od 1 września 2000r. jako nauczyciel, na podstawie mianowania. Powódka ukończyła studia magisterskie na kierunku matematyka oraz kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki. Ma kwalifikacje do nauczania matematyki, prowadzenia zajęć z oligofrenopedagogiki. Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2013r. Zarządzeniem Nr (...) z dnia 28 kwietnia 2014r. dyrektor Zespołu Szkół (...)

w B. ustalił kryteria doboru pracowników do zwolnienia i są to: podstawa nawiązania stosunku pracy, stopień awansu zawodowego, staż pracy w nauczaniu danego przedmiotu, kwalifikacje zawodowe, ocena pracy nauczyciela, dyspozycyjność w pracy, realizacja dodatkowych zadań na rzecz szkoły, dodatkowe źródło utrzymania, sytuacja rodzinna, osobista. W roku szkolnym 2015/2016 powódka pracowała w Zespole Szkół (...) w B. w niepełnym wymiarze i nauczala matematyki. Powódka w tym roku szkolnym także pracowała w wymiarze 9/18 etatu

w szkole w B., jako nauczyciel matematyki na podstawie umowy na zastępstwo. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 21 kwietnia 2015r. dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B. E. K. (1) zapoznała nauczycieli tego Zespołu z kryteriami uwzględnianymi przy podejmowaniu decyzji kadrowych i organizacji następnego roku szkolnego: staż pracy pedagogicznej, absencja chorobowa, kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów, stopień awansu zawodowego, ocena pracy pedagogicznej, wykonywanie zadań dodatkowych, jakość zajęć dydaktyczno-wychowawczych, sytuacja rodzinna/losowa. W dniu 21 grudnia 2015r. odbyło się spotkanie nauczycieli Zespołu Szkół (...)

w B. ze Starostą i naczelnikiem Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w L. B. B., na którym to spotkaniu poinformowano nauczycieli, że jednostki pedagogiczne z Zespołu Szkół (...) w B. będą włączone do Zespołu Szkół im. (...) w B., nauczyciele (...) byli wtedy zapewniani, że będą stosowane kryteria, według których będą oni przyjęci do Zespołu Szkół im. (...) w B.. Następnie odbyło się kilka spotkań z udziałem dyrektorów obu Zespołów i naczelnik Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w L. B. B., w czasie, których to spotkań rozważano ogólne kryteria doboru

nauczycieli do zwolnienia. Uchwałą(...)Rady Powiatu w L., z dniem 31 sierpnia 2016r. wyłączone zostały z Zespołu Szkół (...)

w B. dwie jednostki organizacyjne tj. (...) i Ośrodek (...), które to jednostki z dniem 1 września 2016r. włączone zostały do(...)

M. K. w B., a także w §3 Uchwały wpisano, że z dniem 31 sierpnia 2016r. rozwiązuje się Zespół Szkół (...)

w B.. W § 6 tej Uchwały wpisano, że pracownicy pedagogiczni

i niepedagogiczni rozwiązanego Zespołu Szkół (...) im.

T. K. w B. stają się z dniem 1 września 2016r. nauczycielami

i pracownikami Zespołu Szkół im. (...) w B. w oparciu o art. 23⁽¹⁾kp, ale przepis ten nie ma zastosowania do pracowników, których stanowiska pracy nie znalazły się w arkuszu organizacji Zespołu Szkół im.

M. K. w B. na rok szkolny 2016/2017, zatwierdzony przez organ prowadzący. W rezultacie od 1 września 2016r. do Zespołu Szkół im.

M. K. w B. włączone zostały dwa oddziały młodzieżowe

i jedna klasa LO dla dorosłych, klasa III i ostatni semestr kursu cukiernika

i rolnika. W Zespole Szkół im. (...) w B. nie było prowadzone nauczanie kierunków gastronomicznych i rolniczych, które to nauczanie realizowane dotąd było w (...).

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B. E. K. (1) tworzyła samodzielnie projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 dla tego Zespołu i przedstawiła organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017, który to projekt w dniu 30 maja 2016r. został zatwierdzony przez Starostę L.. W arkuszu dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B. przydzieliła godziny nauczania matematyki wszystkim nauczycielom dotychczas uczącym matematyki w Zespole Szkół im. (...): M. D., A. J., A. K., T. G. oraz przydzieliła też nauczanie tego przedmiotu w wymiarze 4 godzin J. S. (1)- dotąd nauczycielowi (...), który naucza przedmiotów mechanicznych. W dniu 30 maja 2015r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. W. C. (1) wręczył powódce pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. na podstawie art. 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2014r. poz.191), a jako przyczynę wskazano zmiany w planach nauczania polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu (...)

w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...)

w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B.. Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3.109 zł. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała odprawę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. Od 1 września 2016r. powódka jest zatrudniona w wymiarze 12/18 etatu w szkole w B., jako nauczyciel matematyki.

Sąd Rejonowy uznał, że poza sporem jest, iż wprawdzie w dniu wręczenia powódce pisma wypowiadającego jej stosunek pracy, powódka była pracownikiem istniejącego w tym momencie Zespołu Szkół (...) w B., ale to na skutek decyzji E. K. (1), dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B., nie znalazła się ona

w projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) w B., a więc niejako dyrektor W. C. składał oświadczenie woli wobec powódki, choć formalnie i faktycznie to nie on tę decyzję - o nieumieszczeniu powódki w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) w B., a tym samym

o nieprzyjęciu powódki w trybie art. 23¹ kp,. Jednakże taka sytuacja prawna jest wynikiem zapisów zawartych w treści Uchwały Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., która to Uchwała wyraźnie dała prawo dyrektorowi istniejącego, także po 1 września 2016r., Zespołu Szkół im. (...)

w B., samodzielnego sporządzenia projektu arkusza organizacji roku szkolnego Zespołu, po włączeniu jednostek pedagogicznych zlikwidowanego (...) i zawarcia w nim stanowisk pracy, a tym samym nazwisk nauczycieli także zlikwidowanego (...), według potrzeb zmienionego w swej organizacji – na skutek wskazanej wyżej Uchwały Zespołu Szkół im. (...).

W ocenie tego Sądu, decyzja dyrektora Zespołu Szkół (...) w B., a więc jednostki, której pracownikiem była w maju 2016r. powódka, o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. została podjęta zgodnie prawem i nie można – w świetle ustalonych okoliczności sprawy uznać, że była ona nieuzasadniona oraz, że narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Podnieść jednak należy, że podstawą prawną decyzji pracodawcy wskazaną przez niego

w piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zacytował Sąd wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie I PK 213/05, zgodnie, z którym przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. W stosunku do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze podstawą czynności pracodawcy zmieniającej treść stosunku pracy jest art. 42 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Dalej

w uzasadnieniu, Sąd Najwyższy podnosi, iż wniosek taki wypływa z wykładni językowej tego przepisu, chodzi w nim o takie zmiany w działalności szkoły, które uniemożliwiają "dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć". Podkreślenia wymaga zwrot "dalsze zatrudnianie". Wynika z niego, że przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć, co staje się niemożliwe w obliczu zmian w funkcjonowaniu szkoły.

W ocenie Sądu bezspornym było, że powódka w ostatnim czasie była zatrudniona w pozwanej szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem, mając na uwadze wyżej przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w całości podzielił - podstawą prawną wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie mógł być art. 20 Karty Nauczyciela. Jest to jednak okoliczność pozbawiona znaczenia dla oceny zgodności z prawem czynności pracodawcy, gdyż o zgodności z prawem takich czynności prawnych pracodawcy nie przesądza prawidłowość podanej przez niego podstawy prawnej. Pracodawca nie jest obowiązany do podania podstawy prawnej swych oświadczeń woli. Zatem uznać należy, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z przyczyn wskazanych

w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, ale nie na jego podstawie, tylko na podstawie przepisów kodeksu pracy – poprzez zastosowanie art. 91c Karty Nauczyciela, a powódce służy roszczenie oparte o art. 45 § 1 kp. Art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela

w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy

W. C., wskazując jako podstawę prawną swojej decyzji powołany wyżej przepis Karty Nauczyciela, jako przyczynę decyzji o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy wskazał zmiany w planach nauczania, polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu Szkół (...) im.

T. K. w B. w celu włączenia do (...)

M. K. w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B. -Uchwała(...) Rady Powiatu

w L. z dnia 17 marca 2016r. § 3 uchwały wskazanej w treści wypowiedzenia stanowi, że z dniem 31 sierpnia 2016r. Zespół Szkół (...) w B. rozwiązuje się, a zatem z tym dniem, dotychczasowy pracodawca powódki jako podmiot o nazwie: Zespół Szkół (...) przestaje istnieć. Natomiast i zgodnie

z § 1 i 2 Uchwały, dwie jednostki pedagogiczne istniejące dotąd w strukturze Zespołu Szkół (...) zostaną – zgodnie z § 1 Uchwały z dniem 31 sierpnia 2016r. wyłączone z tego Zespołu (istniejącego jeszcze tego dnia) i zgodnie z § 2 Uchwały, z dniem 1 września 2016r. włączone zostaną do pozwanego Zespołu Szkół im. (...)

w B.. Uchwała ta stanowi więc wprost, że dotychczasowy pracodawca powódki przestaje istnieć w dniu 31 sierpnia, a tylko jego część zostanie, też z dniem 31 sierpnia (ale we wcześniejszym paragrafie Uchwały) wyłączona z tej jednostki, a potem następnego dnia włączona do Zespołu Szkół im.

M. K. w B.. Zespół Szkół im. (...) w B. istnieje i w stosunku do niego nie została podjęta decyzja o jego likwidacji w żadnym zakresie. Powyższe regulacje zawarte w treści tej Uchwały w zasadzie pozwalają na uznanie, iż Zespół Szkół (...) im.

T. K. w dniu 31 sierpnia 2016r. uległ całkowitej likwidacji, bo we wcześniejszym zapisie Uchwały, z jej struktur wyłączono dwie jednostki pedagogiczne, które z dniem 1 września 2016r. włączone zostały do pozwanego Zespołu Szkół im. (...). § 6 Uchwały stanowi, że pracownicy pedagogiczni i niepedagogiczni rozwiązanego Zespołu Szkół (...) w B. stają się z dniem 1 września 2016r. nauczycielami i pracownikami Zespołu Szkół im. (...)

w B. w oparciu o art. 23⁽¹⁾kp, ale tylko ci, których stanowiska pracy znajdują się w arkuszu organizacji Zespołu Szkół im. (...) w B. na rok szkolny 2016/2017 zatwierdzonym przez organ prowadzący. Zatem,

w ocenie Sądu, takie zapisy treści Uchwały należy rozumieć w ten sposób, że sytuacja nauczycieli pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B. zatrudnionych w tym Zespole na dzień tworzenia arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 i na dzień 31 sierpnia 2016r., z racji włączenia do struktur ich Zespołu jednostek pedagogicznych (...), nie mogła

się zmienić na ich niekorzyść, tzn. fakt włączenia części (...) nie mógł mieć wpływu na stosunek pracy nauczycieli dotąd zatrudnionych w Zespole Szkół im. (...). § 6 Uchwały wyraźnie przewiduje, że tylko nauczyciele (...), których stanowiska pracy znalazły się w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...), stają się pracownikami tegoż Zespołu na podstawie art. 23⁽¹⁾kp. Nauczyciele, (...) którzy nie znaleźli się w tym arkuszu organizacji roku szkolnego, skoro nie stają się pracownikami tegoż Zespołu, to oczywistym jest, że dotychczasowy pracodawca, czyli Zespół Szkół (...) im.

T. K. był zobligowany aby rozwiązać z nimi stosunki pracy, bo od 1 września 2016r. tego podmiotu nie ma. W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom powódki, jej sytuacja jako pracownika, jest zupełnie odmienna od sytuacji nauczyciela będącego na dzień 31 sierpnia 2016r. pracownikiem Zespołu Szkół im. (...), a więc nie można porównywać ich sytuacji pracowniczych według tych samych kryteriów. Do 31 sierpnia 2016r. istniały dwa Zespoły, każdy z nich miał swoją kadrę nauczycielską, każdy z nich miał opracowane kryteria obowiązujące przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczycieli do zwolnienia. Jednakże stan prawny wynikający z treści Uchwały Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r. nie pozwalał, aby jednakowo traktować nauczycieli obu Zespołów. Zakład pracy nauczycieli Zespołu Szkół im.

M. K. nie uległ bowiem likwidacji w żadnym zakresie, natomiast Zespół Szkół (...) uległ z dniem 31 sierpnia 2016r. rozwiązaniu, a więc likwidacji. Oczywiście w związku z włączeniem oddziałów (...), liczba oddziałów w Zespole Szkół im. (...) zwiększyła się, ale pamiętać należy, że oddziały, które zostały włączone związane są z kształceniem specjalistycznym np. w zakresie gastronomii

i rolnictwa, które to kierunki nie były dotąd w tym Zespole prowadzone i jak zeznała dyrektor pozwanego Zespołu, w zakresie nauczycieli przedmiotów zawodowych w (...) zaistniała potrzeba umieszczenia ich w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 pozwanego Zespołu. Zdaniem Sądu Rejonowego rację ma dyrektor pozwanego Zespołu (...). K. twierdząc, że nie mogła przy organizacji roku szkolnego 2016/2017 na równi traktować i porównywać sytuacji wszystkich nauczycieli dotąd uczących

w Zespole Szkół im. (...) i tych ze zlikwidowanego (...), bo nie było żadnego uzasadnienia dla doboru pracowników z istniejącego Zespołu Szkół im. (...) do zwolnienia w związku z likwidacją (...) i włączeniem dwóch jednostek pedagogicznych z (...). Jak już wyżej podniesiono, takie rozumowanie jest prawidłowe i wynika z zapisów zawartych w obowiązującej Uchwale Nr (...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r. Faktycznie, jak wynika z zapisów w protokole ze spotkania Starosty

i Naczelnik B. J.-B. z pracownikami (...) z dnia 21 grudnia 2015r., na tym etapie, była mowa o połączeniu obu Zespołów (a nie rozwiązaniu jednego z nich), mówiono że będzie wspólny arkusz organizacji roku szkolnego, że sytuacja nauczycieli z obu Zespołów jest jednakowa, że nie będzie podziału na nauczycieli z jednego czy drugiego Zespołu, ale było to tylko spotkanie informacyjne. Według Sądu treść Uchwały Rady Powiatu

z dnia 17 marca 2016r. jednak pozostawiała poza typowaniem do zwolnienia - w związku ze zmianami wynikającymi z treści tej Uchwały, nauczycieli

z Zespołu Szkół im. (...), a dobór nauczycieli ze zlikwidowanego

z dniem 31 sierpnia 2016r. (...) do przejścia w trybie art 23⁽¹⁾kp do Zespołu Szkół im. (...) miał odbywać się na zasadzie uzasadnionych potrzeb istniejącego Zespołu. Zatem nie można traktować nauczycieli z obu Zespołów tj. tego istniejącego, jak i tego zlikwidowanego, tak samo.

Podniósł Sąd, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (wyroki: z dnia 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98,; z dnia 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z dnia 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00). To dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w szkole i jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego, który zatwierdził przecież organizację roku szkolnego 2016/2017 pozwanej szkoły, zaproponowaną przez dyrektora. Zatem to dyrektor Zespołu Szkół im. (...), kierując się potrzebami jednostki, którą kieruje, miała prawo samodzielnie decydować

o potrzebach w zakresie zatrudniania w Zespole nauczycieli ze zlikwidowanego (...). Treść Uchwały z 17 marca 2016r., według Sądu, nie zobowiązywała w ogóle dyrektor pozwanego Zespołu do przejścia nauczycieli ze zlikwidowanego (...), ani też zapisy w tej Uchwale nie wskazywały, jakimi szczególnymi kryteriami ma się kierować dyrektor podejmując decyzje

o umieszczeniu nauczyciela z (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017.

Uznał Sąd pierwszej instancji, że rację ma powódka twierdząc, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty, w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest ona oczywista lub znana. Zatem, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy

o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. W przedmiotowej sprawie sytuacja prawna,

w jakiej znalazła się powódka, jak wyżej podniesiono, była jednak nietypowa, bo dotychczasowy pracodawca przestawał istnieć i wprawdzie to on składał wobec powódki, jak i innych nauczycieli zatrudnionych dotąd w (...) oświadczenia o rozwiązaniu z nimi stosunku pracy, to faktycznie jego decyzja była związana z decyzją dyrektora Zespołu Szkół im. (...)

o nieumieszczeniu danego nauczyciela (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego Zespołu Szkół im. (...), zaś takie decyzje -

o nieumieszczeniu konkretnego nauczyciela (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego pozwanego Zespołu, zostały podjęte przez dyrektora pozwanego Zespołu, która z rozwiązanego (...) przejmowała tylko nauczycieli którzy, według niej, byli niezbędni do prowadzenia nauczania przedmiotów zawodowych we włączonych oddziałach. Jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanego Zespołu nie miała obowiązku zatrudnienia wszystkich nauczycieli czy też określonej liczby nauczycieli z rozwiązywanego Zespołu.

W pozwanym Zespole, jak też i w (...), którego pracownikiem była powódka, opracowane były na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia, ale to były kryteria doboru pracowników do zwolnień dokonywanych w danym Zespole, w związku z niemożnością dalszego zatrudniania w tej jednostce danego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W przedmiotowej zaś sprawie doszło do rozwiązania Zespołu Szkół (...), którego pracownikiem była powódka, a więc stosowanie kryteriów opracowanych w poszczególnych Zespołach nie miało, w ocenie Sądu, uzasadnienia, bo przecież jak już wyżej podniesiono, Zespół, w którym pracowała powódka został rozwiązany, a więc nikt od 1 września 2016r. w tym Zespole nie pracuje, a grupa nauczycieli rozwiązanego Zespołu została wprawdzie zatrudniona w pozwanym Zespole na zasadzie art. 23¹ kp, ale na zasadach samodzielnej decyzji dyrektora Zespołu Szkół im. (...). Jak zeznała świadek B. J.-B., a także dyrektor pozwanego E. K. w trakcie prac nad projektem organizacji roku szkolnego 2016/2017 pozwanego Zespołu rozważana była sytuacja każdego z nauczycieli w obu Zespołach, bowiem kryteria doboru pracowników do zwolnienia opracowane w obu Zespołach były podobne i były to uniwersalne dla każdej jednostki oświatowej kryteria. Fakt, że analizowano sytuację poszczególnych nauczycieli w kontekście istniejących w obu Zespołach podobnych kryteriów ocenił Sąd pozytywnie, choć tak jak już wyżej podniesiono, były to kryteria doboru pracowników do zwolnień dokonywanych w danym Zespole, w związku z niemożnością dalszego zatrudniania w tej jednostce danego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć przez dyrektora danej placówki, a w tym przypadku, powódka była pracownikiem Zespołu, który przestawał istnieć z dniem 31 sierpnia 2016. Dyrektor pozwanego E. K. zeznała, iż przy organizacji roku szkolnego 2016/2017 zmuszona była w stosunku do nauczycieli Zespołu Szkół im. (...),

w związku z mniejszą liczbą godzin, podjąć decyzje o rozwiązaniu stosunków pracy z 3 osobami i ograniczeniu wymiaru czasu pracy w stosunku do 29 nauczycieli, w tym - na tamten czas, ograniczenia etatów miały dotknąć też nauczycieli matematyki, a podejmując te decyzje kierowała się opracowanymi przez siebie kryteriami doboru nauczycieli Zespołu Szkół im. (...) do zwolnienia. Od dnia 1 września 2016r. w pozwanym Zespole miały istnieć jednostki pedagogiczne włączone z (...) do pozwanego Zespołu, w których było prowadzone nauczanie kierunku gastronomicznym i mechanicznym,

a wobec tego, że przedmioty te wcześniej nie były realizowane przez pozwanego Zespół, to niewątpliwie dyrektor pozwanego miała potrzebę, aby do Zespołu na zasadzie art. 23¹ kp przyjąć właśnie nauczycieli realizujących te

przedmioty w zlikwidowanym (...). Jak zeznała dyrektor pozwanego E. K., wobec powstania oddziałów w pozwanym Zespole, w których nauczanie dotąd realizowane było w rozwiązanym (...), zaistniała potrzeba aby zatrudnić m. in. nauczyciela przedmiotów mechanicznych J. S., który też ma kwalifikacje do nauczania matematyki i jemu w roku szkolnym 2016/2017 przydzielono nauczanie matematyki ale zaledwie w wymiarze 4 godzin, pozostałe zaś godziny nauczania matematyki realizowane były od 1 września 2016r. przez nauczycieli dotąd zatrudnionych w pozwanym Zespole.

Powódka w roku szkolnym 2015/2016 w (...) im. T. K. nauczala wyłącznie matematyki i to w niepełnym wymiarze czasu pracy i jak wyżej podniesiono, z rozwiązanego Zespołu, tylko J. S. uczący dotąd m. in. matematyki w rozwiązanym (...) przeszedł na zasadzie art. 23¹ kp do pozwanego Zespołu. Powódka miała także kwalifikacje do prowadzenia zajęć rewalidacyjnych, ale tych zajęć w (...) nie prowadziła; natomiast – jak zeznała dyrektor pozwanego, godzin tych zajęć - na moment zatwierdzania arkusza organizacji roku szkolnego, było niewiele i przydzieliła je nauczycielom pozwanego Zespołu w celu uzupełnienia ich etatów. Zatem, skoro dyrektor

E. K. nie umieściła w projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 powódki, to nie stała się ona pracownikiem pozwanego Zespołu na podstawie art. 23¹ kp. Powódka nie znalazła się w arkuszu organizacji roku szkolnego Zespołu Szkół im. (...) na rok szkolny 2016/2017 i była to decyzja dyrektor pozwanego Zespołu (...). K., która nie miała, według Sądu, obowiązku rozważania sytuacji powódki, jako nauczyciela

w kontekście sytuacji nauczycieli pozwanego Zespołu, pracujących od lat

w tym Zespole, bo jak już wyżej podnoszono, powódka była pracownikiem rozwiązanego Zespołu.

W ocenie Sądu I instancji przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy, wskazana w treści decyzji dyrektora (...) zmiany w planach nauczania polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu (...) w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...) w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B. (Uchwała (...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r.) była przyczyną rzeczywiście istniejącą. W wyniku decyzji wskazanych w tej Uchwale, decyzją suwerenną dyrektor E. K., doszło do nieumieszczenia powódki w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 w pozwanym Zespole, zatwierdzonym przez organ prowadzący, a więc dyrektor (...), którego pracownikiem była powódka, był zobligowany, aby wręczyć jej oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w związku z przyczynami, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Wobec tego i na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 91c Karty Nauczyciela Sąd orzekł jak w sentencji.

Decyzja dyrektora (...) podjęta w dniu 30 maja 2016r. wobec powódki była, zatem zgodna z prawem, a także nie naruszała zasady równego traktowania wszystkich pracowników w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią art. 18^{3a} kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania

i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza, w myśl art. 18^{3a} § 2 kp niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. W myśl art. 18^{3b} §1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1 kp, którego skutkiem jest, w szczególności min. rozwiązanie stosunku pracy. Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik z przyczyn określonych w § 1 tego przepisu był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminacja pośrednia ze względu na np. płeć

w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p. polega na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania u konkretnego pracodawcy występują dysproporcje min. w zakresie warunków

nawiązywania mi rozwiązywania stosunku pracy na niekorzyść pracowników, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22).

Wręczenie powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy związane było nie z suwerenną decyzją dyrektora (...) W. C., tylko było konsekwencją zapisów zawartych w Uchwale Nr(...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., w szczególności jego § 6,

a więc faktu, że w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) nie znalazła się osoba powódki. Jak wyżej podniesiono, w ocenie Sądu, decyzja ta nie była niezgodna z prawem, czy nieuzasadniona lub sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania

w zatrudnieniu istotne jest, bowiem to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} § 1 kp a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych. O ile zatem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednoczesne naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} kp. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy, jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Tymczasem, w ocenie Sądu, wypowiedzenie stosunku pracy dokonane powódce nie było wadliwe. Powódka swoje twierdzenia o nierównym traktowaniu jej w zatrudnieniu opierała na fakcie, że samo wytypowanie jej do zwolnienia, bez podania kryteriów, oprócz tego, że było nieuzasadnione, to też naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, bo nauczyciele Zespołu Szkół (...) byli inaczej, tj. gorzej, potraktowani, jeżeli chodzi o zatrudnienie ich w roku szkolnym 2016/2017 w Zespole Szkół im. (...), niż nauczyciele Zespołu Szkół im. (...). Jednakże w świetle ustalonego stanu faktycznego i w konsekwencji uznania, że decyzja o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie była nieuzasadniona i stanowiła realizację Uchwały Nr(...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., a także wobec uznania przez sąd - o czym była mowa wyżej, iż nie można porównywać sytuacji powódki, jako nauczyciela rozwiązywanego (...) z sytuacją nauczyciela z Zespołu Szkół im. (...), uznać należy, że twierdzenia powódki o nierównym jej traktowaniu w zatrudnieniu są tylko jej subiektywnym odczuciem, nie mającym pokrycia w ustalonym stanie faktycznym.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, nie obciążając powódki kosztami tego postępowania (uzasadnienie – k. 146-161 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzuciła:

1) obrazę przepisów prawa procesowego mającą wpływ na treść wyroku, a to:

a) oparcie ustaleń faktycznych na fragmentach materiału dowodowego i zaniechanie przeprowadzenia analizy całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz brak należytego uzasadnienia sytuacji prawnej

włączonego Zespołu Szkół, w którym była zatrudniona powódka do Zespołu Szkół im. (...) w B. ul. (...), w szczególności błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż przedmiotowy Zespole Szkół został zlikwidowany, podczas gdy analiza stanu faktycznego i sytuacji prawnej nauczycieli, wskazuje, iż sporządzono jedynie aneksy do umów zawartych pierwotnie z nauczycielami (z którymi zamierzano kontynuować współpracę) lub wypowiedziano stosunek pracy (z którymi takiej współpracy szkoła nie widziała), a nie doszło do kompleksowego rozwiązania wszystkich stosunków pracy z wszystkimi nauczycielami zatrudnionymi w Zespole Szkół (...) w B.;

b) oparcie ustaleń faktycznych na dowodach jedynie niekorzystnych dla uwzględnienia okoliczności przemawiających nie tylko na nie korzyść, ale również na korzyść powódki oraz braku należytego uzasadnienia w tym zakresie, a mianowicie, nieuprawnione przyjęcie, iż „Zespół (...)

w B. został zlikwidowany, a więc stosowanie kryteriów opracowanych w poszczególnych Zespołach nie miało - w ocenie sądu, uzasadnienia, bo przecież jak już wyżej podniesiono, Zespół, w którym pracowała powódka został rozwiązany, a więc nikt od 1 września 2016r. w tym Zespole nie pracuje, a grupa nauczycieli z tego rozwiązanego Zespołu została wprawdzie zatrudniona w pozwanym Zespole na zasadzie art. 23¹ kp, ale na zasadach samodzielnej decyzji dyrektor (...)

M. K.”, podczas gdy powyższe nie polega na prawdzie, albowiem na dzień 1 września 2016 roku byli nadal nauczycieli zatrudnieni w Zespole włączonym i sporządzano z nimi aneksy do dotychczasowych umów;

c) niesłuszne ograniczenie się przez Sąd Rejonowy do oparcia ustaleń faktycznych na fragmentach materiału dowodowego

w postaci zeznań E. K. (1) i zaniechanie przeprowadzenia analizy całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, poprzez ograniczenie się do „streszczenia” dowodów bez poddania ich ocenie i wskazania, które z nich były podstawą do uznania faktów za udowodnione,

a które z dowodów przeciwnych na to nie zasługiwały, co powoduje niemożność prawidłowej kontroli zaskarżonego orzeczenia oraz brak należytego uzasadnienia w tym zakresie,

d) błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazana w treści decyzji dyrektora (...) zmiany w planach nauczania polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu (...) w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...) w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...)

w B. (Uchwała Nr (...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r.) jest przyczyną rzeczywiście istniejącą i jest decyzją suwerenną dyrektora (...)K.,

w oparciu, o którą doszło do nieumieszczenia powódki w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 w pozwanym Zespole, podczas gdy nie było to zgodne z prawdą, gdyż powódce do dnia dzisiejszego nie wskazano w oparciu, o jakie kryteria powódka

w tymże arkuszu nie znalazła się;

2) obrazę przepisów prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91 c ust. i Karty Nauczyciela przez błędną jego wykładnię polegającą na niezasadnym przyjęciu, iż z powódką rozwiązano umowę o pracę

z przyczyn organizacyjnych, podczas gdy powódce w żaden sposób nie wskazano kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

W związku z powyższym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje (apelacja – k. 166-178 a.s.).

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wg norm prawem przepisanych (k. 205v.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest częściowo uzasadniona.

Trafny okazał się zarzut apelacji, oparty na naruszeniu prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91 c KN, poprzez uznanie, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powódce jest rzeczywista. Sąd Rejonowy w P., z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy wywiódł błędne wnioski, co w konsekwencji doprowadziło ten Sąd do wadliwego rozstrzygnięcia sprawy.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne, dokonane przez Sąd I instancji. W tym wypadku nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt. II PK 312/09: „Jeżeli sąd II instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia sądu pierwszej instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego orzeczenia. W takiej sytuacji jest wystarczające, by stanowisko to znalazło wyraźne odzwierciedlenie w uzasadnieniu sądu odwoławczego” (podobnie SN w postanowieniu z dnia 22 kwietnia 1997 r. II UKN 61/97 publ. OSNAP 1998 nr 9 poz. 104, SN w wyroku z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 521/98 publ. OSNAP 2000 nr 4 poz. 142).

Tak jak wskazano, wbrew ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy jest przyczyną nierzeczywistą oraz narusza bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa.

Sąd Rejonowy, rozwodząc się na temat zgodności z zapisami uchwały Nr (...) działań ówczesnego pracodawcy powódki, przedstawicieli organu prowadzącego szkołę oraz dyrektor pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B. E. K. (1), pominął istotną okoliczność, że uchwała ta narusza bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa a mianowicie art. 23¹§1 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią tego przepisu w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Przypomnieć należy, że uchwała Nr (...) Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016 r. w § 6 ust. 1 przyjęła, że pracownicy pedagogiczni i niepedagogiczni rozwiązanego Zespołu Szkół (...) w B. stają się z dniem 1 września 2016 r. nauczycielami i pracownikami Zespołu Szkół im. (...) w B. w oparciu o art. 23¹ kp. Jednakże już w§2 tej uchwały przyjęto, że przepis ten nie ma zastosowania do pracowników, których stanowiska pracy nie znalazły się w arkuszu organizacji Zespołu Szkół im. (...) w B. na rok szkolny 2016/2017, zatwierdzonym przez organ prowadzący.

Mechanizm przejścia pracowników, określony w §6 ust. 2 tej uchwały jest nieznanym ustawie i sprzeczny z treścią art. 23¹ kp. Przepis ten nie przewiduje aby o tym, który z pracowników zostanie przejęty, decydował nowy pracodawca - jak wskazała E. K. (1) „na zasadzie uzasadnionych potrzeb istniejącego Zespołu”. Przepis art. 23¹ kp ma charakter normy ius cogens (bezwzględnie obowiązujący), co oznacza, że ani pracodawca ani żaden organ nie może wyłączyć ani modyfikować zasad przejmowania pracowników w nim określonych. Dotyczy to także Rady Powiatu w L.. Nie ma racji pozwany twierdząc, że skoro uchwała ta nie została uchylona w trybie nadzoru przez Wojewodę L. (odpowiedź na pozew k. 73v.) to jest obowiązująca i prawnie wiążąca. Uchwała ta bowiem, z mocy art. 58§1 kc w zakresie zapisu §6 ust. 2 jest nieważna, gdyż narusza, jak wspomniano, bezwzględnie obowiązujący zapis art. 23¹ kp. Sąd pracy nie może, przy wydawaniu orzeczenia, nie uwzględnić tej nieważności. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1993 r, I PRN 40/93: „Przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej na podstawie art. 23[1] § 2 KP następuje automatycznie w wyniku przejścia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, tzn. niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta co do "przekazania" pracowników”. Podobnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 28 lutego 2013 r. III APa 11/12: „Norma z art. 23¹ KP o charakterze ius cogens nie może zostać wyłączona ani ograniczona poprzez wolę stron. Skoro mamy do czynienia

z przejściem części zakładu pracy to należy w konsekwencji stwierdzić, że doszło do wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy. Automatyzm zastosowania art. 23¹ KP powoduje, że w związku z przejściem zakładu pracy powstaje stosunek pracy z nowym pracodawcą na poprzednich warunkach” (zob. też postanowienie SN z dnia 30 marca 2016 r. I UK 21/16).

Mechanizm działania art. 23¹ kp ma zatem charakter automatyczny, niezależny od woli stron i polega na tym, że w przypadku przejęcia części zakładu pracy (tak jak w analizowanym stanie faktycznym) do nowego pracodawcy przechodzą ci pracownicy, którzy wykonywali przejęte zadania. W przypadku pracowników pedagogicznych szkół, do nowej szkoły przechodzą ci nauczyciele, którzy nauczali w przejętych oddziałach (klasach), w których nauka danego przedmiotu jest kontynuowana.

Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, pozwany Zespół Szkół im. (...) przejął (...) Ośrodek (...), które to jednostki z dniem

1 września 2016 r. zostały włączone do pozwanego zespołu. W skład tego zespołu weszły dwa oddziały młodzieżowe i jedna klasa LO dla dorosłych, klasa III i ostatni semestr kursu cukiernika i rolnika. Powódka nauczwała matematyki w przejętych klasach. W pozwanej placówce nadal jest nauczana matematyka oraz realizowane zajęcia rewalidacyjne, do których powódka ma kwalifikacje. Co istotne, pozwany Zespół Szkół im. (...)

w B. przejął w trybie art. 23¹ kp dwóch nauczycieli - J. S. (1)

i T. G. (2), którzy tak jak powódka byli nauczycielami Zespołu Szkół (...) w B. a obecnie nauczają matematyki u pozwanego.

W tym miejscu należy się odwołać do ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, zapadłego na gruncie art. 23¹ kp, w stanach faktycznych związanych z reorganizacją szkół.

W wyroku z dnia 17 maja 1995 r. I PRN 15/95 Sąd Najwyższy tak wyjaśnił tę kwestię: „W razie przejęcia szkoły w części lub w całości z mocy art. 23(1) par. 2 KP nauczyciel staje się pracownikiem nowej szkoły, co wyklucza możliwość zwolnienia go z pracy przez szkołę zatrudniającą go do chwili przejęcia na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 3, poz. 19 ze zm.)”. W wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r. I PKN 42/98 Sąd ten stwierdził: „Przejęcie przez nowego pracodawcę warsztatów szkolnych nie oznacza częściowej likwidacji szkoły w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), lecz powoduje skutki określone w art. 23[1] KP. W wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r. I PKN 489/99 Sąd Najwyższy przyjął, że: „Przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejęcie części zakładu pracy przez innego pracodawcę (art. 23[1] KP) i nie oznacza wewnętrznych zmian organizacyjnych dotychczasowego pracodawcy, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela”. Z kolei w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „Przejęcie liceum, wchodzącego w skład zespołu szkół (pracodawcy nauczyciela) w trybie art. 62 ust. 5 ustawy o systemie oświaty przez inny zespół szkół, wywołuje dla zatrudnionych w tym liceum nauczycieli konsekwencje z art. 23¹ § 1 KP, jeżeli nowy pracodawca przejął zadania zlikwidowanego zespołu szkół w zakresie, w jakim nauczyciel je wykonywał przed tym przejęciem. W takiej sytuacji nie można byłoby uznać, że podstawę rozwiązania stosunku pracy nauczyciela stanowiły zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu zespołu szkół, zmniejszenie oddziałów w liceum i likwidacja gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela i uzasadniające zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191). Przyczyną taką mógłby być brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze w nowym zespole szkół” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., II PK 26/15).

Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, że w analizowanym stanie faktycznym do przejścia części zakładu pracy doszło z dniem 1 września 2016 r. a do rozwiązania stosunku pracy powódki z dniem 31 sierpnia 2016 r. Kwestię tę wyjaśnił Sąd Najwyższy w tezie II wyroku z dnia 19 lutego 2014 r. II PK 130/13 w następujący sposób: „Nowy pracodawca może wstąpić

w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23[1] KP nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie, jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23[1] KP, a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia”.

Tak jak już wskazano, treść §6 ust. 2 uchwały Rady Powiatu z dnia 17 marca 2016 r. i będące jej konsekwencją wypowiedzenie zmierzały do wyłączenia art. 23¹ kp.

Powyższe oznacza, że powódka E. M., tak jak i pozostali nauczyciele matematyki (...) im. T. K. w B., powinna być przejęta przez pozwaną Zespół Szkół im. (...) w B. a przyczyna wskazana w wypowiedzeniu - zmiany organizacyjne i rozwiązanie zespołu - nie stanowią uzasadnionej (rzeczywistej) podstawy do wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Dopiero uwzględniając obowiązek przejęcia powódki, jej pracodawca i organ nadzoru mogli opracować kryteria doboru do zwolnienia nauczycieli matematyki, skoro godzin tego przedmiotu od września 2016 r. było u nowego pracodawcy zbyt mało. W ramach tych kryteriów należało jednak porównać powódkę z wszystkimi matematykami zatrudnionymi zarówno w szkole przejmowanej jak i przejmującej a następnie wskazać w wypowiedzeniu zastosowane kryterium doboru (por. uchwałę SN z dnia 18 września 2013 r. II PK 5/13). Powódka ma bowiem prawo wiedzieć, dlaczego to ona została wytypowana do zwolnienia a nie np. - J. S. (1), T. G. (2) lub jakikolwiek inny nauczyciel matematyki zatrudniony u pozwanego. Nie wystarczy przy tym zapoznanie pracownika z kryteriami doboru opracowanymi w danej szkole, lecz konkretne wskazanie mu dlaczego to właśnie on został wytypowany do zwolnienia (przyczyna sensu largo).

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie stosunku pracy powódki jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45§1 kp. Działając w oparciu o art. 45§2 kp ocenił jednak, że przywrócenie E. M. do pracy w pozwanym zespole szkół jest niecelowe. Pozwany wykazał, że obecnie zatrudnia 5 nauczycieli matematyki a liczba godzin tego przedmiotu jest niewystarczająca do powierzenia im pełnego wymiaru tych godzin. Jedna z nauczycielek - A. J. (2) w roku szkolnym 2016/2017 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia a mimo to inni nauczyciele musieli wyrazić zgodę na obniżenie im wymiaru etatu. Przywrócenie powódki do pracy oznaczałoby zatem, że musi zostać zwolniony inny nauczyciel, albo ponownie powódka.

Porównanie E. M. z osobami nauczającymi w pozwanym zespole szkół matematyki (...) D., A. J., A. K., T. G., J. S.) wskazuje bowiem, iż wszyscy są nauczycielami ze znacznym stażem pracy i podobnym doświadczeniem zawodowym a ich praca jest oceniana jednakowo dobrze. Jak wynika z zeznań dyrektora E. K. (1) oraz świadka B. B., takie porównanie faktycznie nastąpiło w grudniu 2015 r., z uwzględnieniem przekazywanych na spotkaniu nauczycielom kryteriów. Były to: staż pracy pedagogicznej, absencja chorobowa, kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów, stopień awansu zawodowego, ocena pracy pedagogicznej, wykonywanie zadań dodatkowych, jakość zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Brana też była pod uwagę trudna sytuacja rodzinna/losowa niektórych nauczycieli, przemawiająca przeciwko ich zwolnieniu.

Wprawdzie kryteria te decydowały wówczas o przejęciu lub zwolnieniu pracownika (co jak wykazano nie było prawidłowe) ale świadczą one o faktycznym porównaniu nauczycieli matematyki z obu szkół. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że E. M. na dzień 1 września 2016 r. była zatrudniona w wymiarze 12/18 etatu w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) w B..

Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w tezie I wyroku z dnia 23 czerwca 2016 r. II PK 152/15 : „to pracodawca decyduje, któremu z przyjętych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia nadać decydujące znaczenie, jeśli porównywany z innymi pracownik wypada lepiej przy uwzględnieniu jednej (kilku) przesłanki, a gorzej ze względu na inną (inne) wyróżnioną cechę”. Podobnie należy przyjąć gdy sytuacja pracowników typowanych do zwolnienia jest porównywalna.

A zatem powódka została wytypowana do zwolnienia, gdyż znalazła się w porównywalnej sytuacji jak inni nauczyciele matematyki, przy niewystarczającej liczbie godzin tego przedmiotu. W opisanej sytuacji i Sąd Okręgowy nie dopatrywał się żadnych okoliczności które nakazywałyby wybór do zwolnienia innej osoby.

W tej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca dokonując wyboru powódki do zwolnienia, mimo że wypowiedzenie było formalnie wadliwe, obiektywnie zastosował sprawiedliwe kryteria doboru.

W tym miejscu należy wskazać, że fakt likwidacji (...) im. T. K. (2) w L. nie budzi wątpliwości i nie był przez powódkę kwestionowany w toku procesu. Likwidacja ta nastąpiła jednak dopiero po wyodrębnieniu jego znaczącej części i przejęciu przez pozwaną placówkę. Dlatego Sąd Okręgowy oddalił na podstawie art. 381 kpc wnioski pozwanego o dopuszczenie dowodu z dokumentów na okoliczność zakończenia działalności przez (...) im. T. K. w B., złożone na rozprawie apelacyjnej (k. 205), gdyż dotyczą one okoliczności bezspornych a nadto wnioski te mogły być złożone przed sądem I instancji.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I -szym i zasądził, na podstawie art. 45§1 i 2 kp, oraz art. 47¹ kp od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie za naruszające przepisy prawa rozwiązanie stosunku pracy, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zaświadczenia złożonego przez pozwanego na k. 120 a.s, którego strona powodowa nie kwestionowała.

Mimo takiego rozstrzygnięcia powódka w przeważającej części przegrała postępowanie przed Sądem I instancji z uwagi na dochodzone pozwem odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, które zostało oddalone. Wobec tego Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku apelującego o zmianę rozstrzygnięcia o kosztach, zawartego w pkt. II wyroku Sądu Rejonowego, w którym słusznie Sąd ten nie obciążył powódki kosztami procesu na podstawie art. 102 kpc.

Sąd Okręgowy oddalił apelację E. M. w pozostałym zakresie - co do żądania przywrócenia do pracy jak i odszkodowania za dyskryminację. Sąd nie dopatrywał się bowiem w działaniu pozwanego żadnej dyskryminacji

w rozumieniu art. 18^{3a}§1 kp. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, choć formalnie wadliwa, nie nawiązuje do żadnych cech czy właściwości powódki takich jak wiek, płeć, przekonania polityczne itp. Jest to przyczyna stricte organizacyjna, wynikająca z potrzeb kadrowych pozwanego. Stanowisko powódki, że jedynym kryterium doboru do zwolnienia było zatrudnienie

w likwidowanym (...) in. T. K. (2), nie jest przekonujące, bo przecież nie wszyscy pracownicy tego zespołu otrzymali wypowiedzenie. Przeciwnie tylko 5 nauczycieli tego zespołu utraciło zatrudnienie, pozostali zaś przeszli do pracy do Zespołu Szkół im. (...) w B..

Jak wskazał Sąd Najwyższy w tezie 2 wyroku z dnia 6 kwietnia 2017 r.

III PK 100/16 „Nierówność w sytuacji prawnej pracowników niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące nie stanowi dyskryminacji

w rozumieniu art. 11[3] i art. 18[3a] i następnich KP, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11[2] KP, zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dopiero bowiem w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników oraz że to zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli

faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika”.

W niniejszej sprawie strona powodowa nie wykazała aby wypowiedzenie stosunku pracy było spowodowane niedozwoloną przyczyną, mającą charakter dyskryminujący. W ocenie Sądu Okręgowego nie miało to miejsca - pracodawca po prostu zastosował się do wadliwej uchwały Rady Powiatu z dnia 17 marca 2016 r.

Mając na uwadze częściowe tylko uwzględnienie apelacji i częściowe jej oddalenie Sąd Okręgowy orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 100 kpc w z. z art. 391§1 kpc, znosząc wzajemnie między stronami poniesione koszty.

Z tych względów, na podstawie art. 385 i 386§1 kpc, Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

A. G. B. I. G.