

Sygn. akt III Pa 6/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2013r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Suchcicka
Sędziowie:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak SSR del. do SO Monika Obrębska (spr.)
Protokolant:	sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2013r. w O.

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko Zespołowi (...) w J.

o roszczenia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego Zespołu (...) w J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 22 kwietnia 2013r. sygn. akt IV P 199/11

orzeka:

oddala apelację.

Sygn. akt III Pa 6/13

UZASADNIENIE

W pozwie przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej im. A. C. (1) w J., A. K. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21.06.2011r., doręczonego w dniu 22.06.2011r. oraz uznanie za bezskuteczne czasowe przeniesienie powódki do pracy w świetlicy dokonanego pismem z dnia 21.06.2011r.

W uzasadnieniu pozwu A. K. (1) wskazała, że wyrokiem Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29.03.2011r. wydanym w sprawie IV P 67/10 została przywrócona do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy - nauczyciela nauczania początkowego. Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 20.06.2011r. w sprawie III Pa 9/11 oddalił apelację pozwanej od tego wyroku. Dlatego też w dniu 22.06.2011r. powódka złożyła pozwanej pismo, zgłaszające gotowość do pracy. Tego samego dnia otrzymała pismo, w którym skierowano ją w okresie od 21-22.06.2011r. do pracy w świetlicy szkolnej, następnie wręczono powódce nowy angaż

bez istotnych składników wynagrodzenia, a ostatecznie pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka zarzuciła pozwanej, iż takie zachowanie jest obejściem przepisów prawa, jak również brak podstawy prawnej do powierzenia obowiązków w świetlicy oraz, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie dotyczą powódki.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Pozwana podnosiła, że na podstawie Uchwały nr X/38/2011 Rady Gminy w J. z dnia 20.05.2011r. w sprawie likwidacji Filialnej Szkoły Podstawowej w P. postanowiono, że z dniem 31.08.2011r. następuje likwidacja tej placówki. W dalszej treści odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, że Filialna Szkoła Podstawowa w P. była jednostką organizacyjną pozwanej, z tym samym Dyrektorem, organem prowadzącym itd. Wobec powyższego, nastąpiła częściowa likwidacja pozwanej i zmiany organizacyjne, skutkiem których było ograniczenie liczby etatów pedagogicznych (z 26 w latach 2010/2011 do 25 w latach 2011/2012). Powyższe spowodowało konieczność wytypowania pracownika do zwolnienia, dlatego pracodawca wytypował powódkę kierując się zarządzeniem zawierającym kryteria zwolnień pracowników pedagogicznych oraz stosując jako decydujące kryterium:

- 1) staż pracy ogółem i uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury,
- 2) ocenę pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno- wychowawcze,
- 3) sytuację materialną i rodzinną

Pozwana wskazała, że typując powódkę do zwolnienia kierowała się ponad 35-letnim stażem jej pracy, możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę, negatywną oceną nauczyciela, brakiem angażowania się w pracę, wykonywaniem tylko minimum pracy, nie zachęcaniem uczniów do zajęć dodatkowych, nie organizowaniem wycieczek, nie otrzymywaniem nagród od kilku lat oraz okolicznością, że powódka nie posiada dzieci, a tym samym nie ma nikogo na utrzymaniu.

Wyrokiem z dnia 22.04.2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce przywrócił A. K. (2) do pracy w pozwanym Zespole (...) w J. na dotychczas zajmowane stanowisko oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2 138,00zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka faktycznie nigdy nie została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29.03.2011 r. (następnie wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 czerwca 2011 roku). Sąd Rejonowy ustalił, że po uprawomocnieniu się orzeczenia, A. K. (1) zgłosiła swą gotowość do pracy na stanowisku nauczyciela i przepracowała jeden dzień - 22.06.2011r. - w świetlicy szkolnej. Następnym dniem był pierwszym dniem wakacji letnich, a z dniem 31.08.2011r. upłynął dwumiesięczny skrócony okres wypowiedzenia dokonanego powódce.

Zdaniem Sądu Rejonowego zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miały okoliczności wypowiedzenia stosunku pracy powódce. Sąd I instancji wskazał, że na gruncie niniejszej sprawy istotna była okoliczność, iż wyrokiem Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powódka została przywrócona do pracy u pozwanej na dotychczasowym stanowisku. Wobec powyższego Sąd wskazał, że powódka winna zostać zatrudniona na stanowisku nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego, podczas gdy pozwana skierowała powódkę do zajęć w świetlicy (co było bezsporne). Sąd Rejonowy przywołał w uzasadnieniu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.10.1997 r. (I PKN 326/97), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przywrócenie na poprzednich warunkach oznacza, iż pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem i taryfikatorem wynagrodzeń. Sąd przywołał również wyrok SN z dnia 29.07. 1997 r. (I PKN 217/97), gdzie czytamy, że przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio

zajmowane jest niedopuszczalne, a w wyroku z dnia 12.12.1992 r. (I PRN 55/92), że pracownik przywrócony do pracy na poprzednich warunkach ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy, jakie zajmował uprzednio, nie wystarcza zaś zapewnienie mu pracy na stanowisku równorzędnym. W wyniku przywrócenia do pracy pracownik powinien być dopuszczony do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy, ale w przypadku nauczyciela nie oznacza to obowiązku pracodawcy przydzielenia mu takiej samej liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów jak przed ustaniem zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Rejonowego skierowanie powódki do pracy w świetlicy było niezgodne z w/w orzeczeniem Sądu.

Bezsporne na gruncie niniejszej sprawy było, iż przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów pozwanego, a konkretnie likwidacja Filialnej Szkoły Podstawowej w P.. Podstawą wypowiedzenia był przepis art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karty Nauczyciela (Dz.U. z 2006r. Nr. 97, poz. 674 z późn. zm.), zgodnie z którym 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. Sąd przyjął, że częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć, uprawniają dyrektora do rozwiązywania stosunków pracy tylko z nauczycielami, których te przesłanki dotyczą. Wobec tego należało uznać, że w przedmiotowej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw uzasadniających zastosowanie w stosunku do powódki art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Likwidacja Filialnej Szkoły Podstawowej w P. nie powinna dotyczyć powódki, bowiem powódka nigdy nie była zatrudniona w tej placówce na jakimkolwiek stanowisku. Podobnie, gdy chodzi o zmniejszenie liczby godzin w świetlicy szkolnej Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. C. (1) w J., gdyż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, żeby powódka miała również przydzielone godziny w świetlicy szkolnej. Sąd Rejonowy nie dopatrył się związku pomiędzy zmianami organizacyjnymi, a rozwiązaniem z powódką stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie wykazała również, iż wytypowania powódki do zwolnienia dokonała w sposób obiektywny, uzasadniony i przejrzysty. Zarządzeniem dyrektora szkoły nr (...) z dnia 23.05.2011r. ustalono „kryteria zwolnień pracowników pedagogicznych”, w których uwzględniono kryteria takie jak: rodzaj umowy o pracę, kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, staż pracy ogółem i możliwość uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury, staż pracy w danej szkole, ocena pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, dyscyplinę pracy i sytuację materialną i rodzinną.

W ocenie Sądu Rejonowego, wybór nauczyciela do zwolnienia winien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych i nie dyskryminujących. Kryteria te, powinny w szczególności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), choć możliwe jest odniesienie się także do sytuacji rodzinnej. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana wskazała, że typując powódkę do zwolnienia kierowaną siłą ponad 35-letnim stażem jej pracy, możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, negatywną ocenę nauczyciela, brakiem zaangażowania w pracę, wykonywaniem tylko minimum pracy, nie zachęcaniem uczniów do zajęć dodatkowych, nie organizowaniem wycieczek, nie otrzymywaniem nagród oraz okoliczności, że powódka nie posiada dzieci. Zdaniem Sądu pozwana nie przedstawiła dowodów, poprzestając na swoich gośnych twierdzeniach, że przyjęła kryteria wynikające z Zarządzenia Dyrektora szkoły nr (...) z dnia 23.05.2011r. Pozwana nie przedstawiła choćby zestawienia porównujących sytuacji nauczycieli typowanych do zwolnienia.

Sąd zwrócił uwagę, że w dniu 10.06.2008r. dokonano oceny dorobku zawodowego A. K. (1), w której wskazano, że realizowała ona zadania zawarte w opracowanym przez siebie i zatwierdzonym przez Dyrektora (...) w J. planie rozwoju zawodowego. Systematycznie i w sposób przejrzysty prowadziła dokumentację swoich działań dydaktyczno-

wychowawczych, z uwzględnieniem celowości podejmowanych kroków. Wskazano, że posiada ona duży zasób wiedzy i umiejętności merytorycznych i metodycznych. Jest otwarta na uwagi, propozycje oraz współpracuje z innymi nauczycielami. Chętnie podejmuje działania na rzecz własnego rozwoju zawodowego i podniesienia, jakości pracy szkoły. W roku 2006 A. K. (2) otrzymała nagrodę finansową Dyrektora Szkoły za budowanie pozytywnego wizerunku Szkoły. W roku 2008 A. K. (1) za wyróżniające wyniki w sferze dydaktyczno-wychowawczej oraz działania na rzecz podnoszenia jakości pracy Szkoły także otrzymała nagrodę Dyrektora Szkoły, w czasie pracy u pozwanego brała też udział w szkoleniach zawodowych.

Powyższe, pozostaje w sprzeczności z argumentacją pozwanej, jakoby powódka jako nauczyciel była oceniana negatywnie przez osoby do tego uprawnione.

Sąd zwrócił uwagę, że wytypowanie właśnie powódki do zwolnienia budzi poważne wątpliwości zważywszy, że jej staż pracy jest dłuższy niż pozostałych nauczycielek. Podkreślenia wymaga także okoliczność, że w wyniku uprzednich zmian organizacyjnych zlikwidowano nie klasę powódki, ale klasę prowadzoną przez inną nauczycielkę, której z kolei powierzono klasę powódki, a powódce wręczono wypowiedzenie. Nie bez znaczenia jest również fakt, że 27 maja 2011 roku, pozwana wypowiedziała stosunek pracy również mężowi powódki, zatrudnionemu w tej samej szkole, a więc sytuacja materialna, rodzinna powódki także uległa znacznemu pogorszeniu. Zdaniem Sądu Rejonowego wydaje się, że za decydującą o zwolnieniu powódki okoliczność, pozwana przyjęła prawo powódki do wcześniejszej emerytury wynikające z przepisu art. 88 ustawy Karta Nauczyciela. Takie stanowisko pracodawcy należy uznać za nieuzasadnione i krzywdzące dla powódki, tym bardziej, że na piśmie wskazano zgoła inne przyczyny dokonania wypowiedzenia.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie dokonanie przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę A. K. (1) było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę z racji braku przesłanek do dokonania wypowiedzenia w stosunku do powódki.

Zgodnie z art. 45 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, stosownie do żądania pracownika orzeka o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy nie znalazł przesłanek uzasadniających brak możliwości lub niecelowość przywrócenia A. K. (1) na poprzednie stanowisko pracy. Podkreślił, iż powódka zawnioskowała o przywrócenie jej do pracy, a Sąd co do zasady orzeka zgodnie z żądaniem. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi wyjątek od tej zasady. W szczególności, orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy i nie może prowadzić do osiągnięcia przez pracodawcę, drogą okrężną, zamierzonego celu.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez pełnomocnika pozwanej który, powyższemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego tj.:

- **art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż likwidacja szkoły filialnej nie jest zmianą organizacyjną dotyczącą całej szkoły, co skutkowało błędnym przyjęciem, że zmiana organizacyjna w postaci likwidacji szkoły filialnej nie jest przesłanką uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z Powódką zatrudnioną w szkole macierzystej;**
- **art. 45 § 2 Kodeksu Pracy poprzez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że możliwe i celowe jest przywrócenie Powódki do pracy, w sytuacji gdy:**
- **brak jest obecnie możliwości przydzielenia godzin u Pozwanej, co oznacza że nie będzie możliwe dopuszczenie Powódki do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy;**

- **Powódka miała przerwę w wykonywaniu pracy przez okres 3 lat;**

2. naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

a/ dokonanie oceny materiału dowodowego sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, iż:

- pominięcie przy wyrokowaniu, iż skutki zmian organizacyjnych z 2009/2010 r. utrzymują się nadal, a zatem winny być brane pod uwagę przy ocenie celowości i możliwości przywrócenia Powódki do pracy;

- prawo do wcześniejszej emerytury było przyczyną wypowiedzenia umowy, podczas gdy Pozwana wskazywała, iż było to kryterium, jakimi kierował się pracodawca typując pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę.

b/ brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest:

- zeznań świadka L. O., która wskazywała, iż filia Pozwanej w P. nie ma samodzielności organizacyjnej i była częścią Pozwanej;

- złożonego na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2013 r. arkusza organizacyjnego, z którego wynika, iż nie ma godzin, które można by było przyznać Powódce w razie przywrócenia Powódki do pracy.

Wskazując na powyższe pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania w całości, ewentualnie o orzeczenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 kp oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej odnośnie zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela podniósł, że Uchwałą nr X/38/2011 Rady Gminy w J. z dnia 20 maja 2011r. w sprawie likwidacji Filialnej Szkoły Podstawowej w P., postanowiono że z dniem 31 sierpnia 2011r. następuje likwidacja Filialnej Szkoły Podstawowej w P.. Filialna Szkoła Podstawowa w P. była częścią Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. C. (1) w J. – jednostka organizacyjna z tym samym Dyrektorem, organem prowadzącym. Filia nie ma samodzielności organizacyjnej. W wyniku likwidacji filii, nastąpiła zatem częściowa likwidacja Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. C. (1) w J., bowiem szkoła macierzysta, której filia w P. była podporządkowana, nadal miała funkcjonować i funkcjonuje. Częściowa likwidacja Pozwanej (likwidacja filii) skutkowała tym, że zlikwidowano jeden oddział - nauczania wczesnoszkolnego. czyli stanowisko jakie dotychczas zajmowała powódka. W związku z powyższym, zaistniała konieczność zwolnienia nauczyciela nauczania początkowego. Zdaniem skarżącego fakt, iż powódka nie była nauczycielem wykonującym obowiązki w filii szkoły pozostaje bez znaczenia, ponieważ filia nie ma samodzielności, a nauczyciele pracujący w filii zatrudniani są w szkole macierzystej, czyli wcześniej Publicznej Szkole Podstawowej im. A. C. w J., która była pracodawcą Powódki. W związku z tym, filie szkół funkcjonują jako całość wraz ze szkołą macierzystą, tym samym przy doborze pracowników do zwolnienia, pracodawca bierze pod uwagę wszystkich pracowników zarówno ze szkoły macierzystej, jak i filii. Mając na uwadze powyższe, znacznym uproszczeniem i całkowicie nieuzasadnionym jest twierdzenie, iż likwidacja filii nie dotyczyła wszystkich nauczycieli zatrudnionych u Pozwanej, a jedynie tych, którzy pracowali w filii. Niewłaściwe założenie Sądu dotyczące samodzielności filii od szkoły macierzystej skutkowało wydaniem błędnego orzeczenia w niniejszej sprawie.

Odnośnie zarzutu naruszenia art. 45 § 2 kodeksu pracy, pełnomocnik pozwanego, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, podniósł, że do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy Sąd Najwyższego zalicza likwidację stanowiska pracy i sytuację finansową pracodawcy. Skarżący podniósł też, że

o braku możliwości i celowości przywrócenia do pracy bezprawnie zwolnionego pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę bez uzasadnionej przyczyny z zastosowaniem nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów mogą decydować takie okoliczności jak: inny status prawny nowego pracodawcy, odmienna struktura organizacyjna zakładu.

Pełnomocnik podkreślił, że szkoła jest specyficznym pracodawcą, w którym część decyzji zależy od organu prowadzącego, a nie samego Dyrektora szkoły. Organ prowadzący ma wymierny wpływ na kwestie kadrowe w szkołach i placówkach oświaty. **Swoje uprawnienia w tym zakresie czerpie z prawa do zatwierdzania arkuszy organizacji pracy szkoły.** W arkuszu organizacji szkoły zamieszcza się bowiem w szczególności: liczbę pracowników szkoły, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ogólną liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę. Arkusz organizacyjny każdej szkoły lub placówki musi być zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę, co oznacza, że **na każdy etat w szkole musi być zgoda organu prowadzącego, co związane jest też z dysponowaniem środkami finansowymi na zatrudnienie.**

Skarżący podniósł też, że **ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234), a w zasadzie ocena winna zostać dokonana według **stanu w chwili zamknięcia rozprawy** (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., IPKN 206/00 (OSNAPiUS2002, nr 19, poz. 460). Sąd Rejonowy, mimo złożenia aktualnego na dzień wyrokowania arkusza organizacyjnego, z którego wynikało, iż brak jest możliwości przywrócenia powódki na dotychczasowe stanowisko, pominął kwestię ewentualnego zastosowania w sprawie przepisu art. 45§ 2 KP, dlatego również w tym zakresie orzeczenie jest wadliwe. Skarżąca podniosła, że powódka nie pracuje już u pozwanej od 3 lat. Od tego czasu zaszły poważne zmiany organizacyjne — utworzony został Zespół (...) w J.. Z przedstawionego w dniu 22 kwietnia 2013 r. arkusza organizacyjnego wynika, iż nie ma obecnie możliwych do przydzielenia powódce godzin nauczania wczesnoszkolnego. Sytuacja także obecnie w arkuszu na lata 2013/2014 pozostaje bez zmian. Nie ma takiej możliwości, aby w celu zapewnienia powódce godzin tworzyć nowe klasy, bowiem jest niż demograficzny a liczba dzieci maleje. Szkoła nie ma środków finansowych, aby w celu zapewnienia powódce godzin dzielić klasy i wydzielać z nich kilku uczniów, żeby zapewnić pracę powódce. W apelacji podniesiono też, że Sąd nie wziął pod uwagę faktu, iż brak możliwości powierzenia godzin powódce doprowadziłby do ograniczenia etatów pozostałych nauczycieli i wynikającego stąd pogorszenia poziomu nauczania lub do opłacania "pustych" godzin, co z kolei narusza interes pracodawcy. Sąd nie może ingerować w treść istniejących stosunków pracy. Odbieranie innym nauczycielom godzin dydaktycznych celem zaspokojenia żądań powoda godziłoby zarówno w interes uczniów, jak i pozostałych pracowników pozwanej, co oznacza sprzeczność takiego działania z zasadami współżycia społecznego, czego Sąd niesłusznie nie wziął pod uwagę.

Odnosnie zarzutu naruszenia przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., pełnomocnik pozwanego podniósł, że Sąd bezzasadnie pominął przy wyrokowaniu, iż skutki zmian organizacyjnych z 2009/2010 r. utrzymują się nadal, a zatem winny być brane pod uwagę przy ocenie celowości i możliwości przywrócenia Powódki do pracy. Przy poprzednim wypowiedzeniu powódce umowy przyczyną rozwiązania umowy zmniejszenie liczby oddziałów w klasach I-III. Zgodnie z Arkuszem Organizacji Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. (...) w J. na rok szkolny 2010/2009 w stosunku do roku poprzedniego - Arkusz Organizacji Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. (...) w J. na rok szkolny 2009/2010, liczba oddziałów w klasach I-III została zmniejszona (w samym J. bez filii) z liczby 7 do 6. Zgodnie z Arkuszem Organizacji Publicznej Szkoły Podstawowej im. A. (...) w J. na rok szkolny 2011/2012 oraz 2012/2013 liczba oddziałów w samej szkole w J. (bez filii) w klasach I-III nadal wynosi 6. Aktualnie zatem obecnie pozostaje zmniejszenie liczby oddziałów w klasach I-III w szkole Podstawowej im. A. C. w J., która to okoliczność została pominięta przez Sąd przy ocenie możliwości przywrócenia powódki do pracy. Oczywiście zatem jest to, iż u pozwanej jest obecnie mniejsza liczba oddziałów nauczania

wczesnoszkolnego od czasu, gdy powódka pracowała u pozwanej. Pozwana wskazywała, iż prawo do wcześniejszej emerytury było kryterium, jakimi kierował się pracodawca typując pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd natomiast mylnie przyjął na stronie 10 uzasadnienia, iż to było przyczyną wypowiedzenia umowy, przypisując pozwanej, tym samym nieprawdziwość przyczyny wskazanej powódce na piśmie. Takie rozumowanie Sądu wskazuje jednoznacznie, błędy przy analizie niniejszej sprawy, co skutkowało niewłaściwym rozstrzygnięciem.

Zdaniem apelującego wykładnikiem prawidłowego zastosowania przepisu art. 233 k.p.c. jest wypowiedzenie się Sądu I instancji co do faktów, które uznał on za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c. Tymczasem, Sąd pominął także w sprawie istotny materiał dowodowy w postaci zeznania świadka L. O., która wskazywała, iż filia w P. była częścią pozwanej, brak jest możliwości zatrudnienia pozwanej na dotychczasowym stanowisku oraz złożony na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2013 r. arkusz organizacyjny, z którego wynika, iż nie ma u pozwanej godzin, które można by było przyznać powódce w razie przywrócenia powódki do pracy.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości. W uzasadnieniu podniosła, iż nie została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, zgodnie z wyrokiem Sądu. Podniosła, że pozwana zlekceważyła prawomocne wyroki Sądów obu instancji, a teraz prosi o orzeczenie odszkodowania. Powódka podkreśliła, że chce wrócić do pracy i dlatego wnosi o nieuwzględnienie wniosku w zakresie zasądzenia odszkodowania. Powódka zwróciła też uwagę, że pozwana powołuje się na art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i zmiany organizacyjne w postaci likwidacji Filialnej Szkoły Podstawowej w P. co skutkowało, jak pisze zlikwidowaniem jednego oddziału nauczania wczesnoszkolnego, ale nie podaje, że dwie nauczycielki (J. P. i A. M.) tam pracujące, których ta reorganizacja bezpośrednio dotyczyła otrzymały pracę w pełnym wymiarze u pozwanej. Ponadto podniosła, że rzeczywiście nie pracuje u pozwanej od 3 lat, ale jest to skutkiem jej bezkarnego nierespektowania prawomocnych wyroków. Podaje też, pozwana podnosi, że z dniem 1 września 2012r. utworzony Zespół (...) w J. i w przedstawionym w dniu 22 kwietnia 2013 r. arkuszu organizacyjnym nie ma dla niej godzin, ale znowu zapomniała napisać, że do tego nowoutworzonego Zespołu (...) w J. została zatrudniona nauczycielka, która pracowała w innej gminie, chociaż rozprawy dotyczące jej przywrócenia do pracy były w toku. Fakt ten potwierdziła w czasie rozprawy sądowej świadek B. N. w dniu 22 kwietnia 2013r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak też ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie.

Oceniając zasadność roszczenia powódki, Sąd Rejonowy w pełni słusznie i zasadnie swoje rozważania rozpoczął od tego, że powódka na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce, który uprawomocnił się 20.06.2011r. została przywrócona do pracy w Szkole Podstawowej w J. na dotychczasowe stanowisko. W dniu 22.06.2011r. zgłosiła gotowość do podjęcia pracy. Tego samego dnia została poinformowana przez pracodawcę, że zostaje skierowana do pracy w świetlicy szkolnej. Tego samego dnia wręczono też powódce kolejne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy, wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole tj. likwidację Szkoły Filialnej w P. oraz zmniejszenie liczby godzin w świetlicy w Szkole Podstawowej J.. W takim stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości, że prawomocne orzeczenie Sądu nie zostało w istocie wykonane, pomimo, że pozwana miała bezwzględny obowiązek wykonania prawomocnego wyroku przywracającego powódkę do pracy na dotychczasowe stanowisko.

Odnosząc się poszczególnych zarzutów apelacyjnych stwierdzić należy, że niezasadny jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że likwidacja szkoły filialnej nie jest przesłanką uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Podkreślić należy, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego, wbrew temu co twierdzi skarżąca, nie wynika, by Sąd I instancji kwestionował, że Filialna Szkoła Podstawowa w P. była organizacyjnie częścią Publicznej Szkoły

Podstawowej w J., z tym samym dyrektorem i organem prowadzącym. Sąd Rejonowy w tym zakresie wskazał jedynie, że w jego ocenie częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, winny dotyczyć tych nauczycieli, których te przesłanki dotyczą. W pełni zasadne jest więc w ocenie Sądu Okręgowego przyjęcie, że skoro powódka nie była zatrudniona w Szkole Filialnej w P., a w jednostce macierzystej tj. Szkole Podstawowej w J., to likwidacja Szkoły Filialnej bezpośrednio jej nie dotyczyła. Nadmienić w tym miejscu należy, że osoby, które pracowały w zlikwidowanej jednostce, a więc tych, których reorganizacja bezpośrednio dotyczyła, pracę zachowały. Odnosząc się do drugiej ze wskazywanych w wypowiedzeniu przyczyn, stwierdzić należy, że z pewnością, w żaden sposób powódki, jako nauczyciela nauczania początkowego, nie dotyczyło ograniczenie limitu godzin w świetlicy. Jak wskazano wyżej, powódka została prawomocnie przywrócona do pracy na dotychczasowe stanowisko, a więc na stanowisko nauczyciela nauczania początkowego, a nie pracownika świetlicy.

Niezależnie od powyższego podkreślenia również wymaga fakt, że Sąd Okręgowy stanął w przedmiotowej sprawie na stanowisku, że w żadnym razie wykonanie prawomocnego wyroku o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednie warunki płacy i pracy, nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy. Sąd rozpatrujący przedmiotową sprawę w pełni podzielił w tym zakresie pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.05.2013r., wydanym w sprawie o sygn. II PK 245/12, LEX nr 1331288, gdzie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednie warunki płacy i pracy nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy. Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy przypomnieć należy, że wyrok przywracający powódkę do pracy uprawomocnił się 20.06.2011r., natomiast przyczyny wskazane w wypowiedzeniu tj. likwidacja Szkoły w P., nastąpiła uchwałą Rady Gminy w J. z 20.05.2011r., natomiast likwidacja godzin w świetlicy w Szkole Podstawowej w J. została zatwierdzona w Arkuszu Organizacyjnym w 25.05.2011r. Nie może więc budzić wątpliwości, że obie wskazane przyczyny były znane pracodawcy już przed prawomocnym przywróceniem powódki do pracy.

Niezasadny jest też zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz właściwie i wszechstronnie ocenił przeprowadzone w sprawie dowody, czemu dał wyraz w obszernym pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Odnosząc się do kwestii wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, Sąd Okręgowy w pełni akceptuje pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 01.06.2012r., wydanym w sprawie II PK 258/11, zgodnie z którym w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć 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 umowy. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy stanął też na stanowisku, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu I instancji, że pozwana nie wykazała, by wytypowania powódki do zwolnienia dokonała w sposób obiektywny, przejrzysty i uzasadniony. Pozwana wskazywała, że jako kryteria, którymi się kierowała typując powódkę do zwolnienia, brała pod uwagę ponad 35-letni staż pracy, negatywną ocenę, brak zaangażowania w pracę, nie zachęcanie

uczniów do zajęć dodatkowych, nie organizowanie wycieczek, nie otrzymywanie nagród oraz fakt, że nie ma dzieci. Tezy te, poza bezspornym stażem pracy i brakiem dzieci, jak słusznie przyjął Sąd I instancji, nie zostały, poza gołosłownymi twierdzeniem dyrektora, potwierdzone żadnymi dowodami. Co więcej, to powódka przedstawiła dowody, które powyższej tezie przeczą. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana nie przedstawiła pełnych zestawień porównujących sytuację nauczycieli typowanych do zwolnienia z uwzględnieniem wskazywanych kryteriów.

Chybiony jest również zarzut niezastosowania przez Sąd Rejonowy art. 45 § 2 kp. Sąd Rejonowy uzasadnił przekonująco swoje stanowisko w tym zakresie, a Sąd Okręgowy stanowisko to w pełni podziela i aprobuje. W pierwszej kolejności podkreślić należy, że Sąd I instancji słusznie podniósł, że powódka wnioskuje o przywrócenie go do pracy, a Sąd co do zasady orzeka zgodnie z żądaniem. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi wyjątek od tej zasady. W szczególności orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. W przekonaniu Sądu Okręgowego zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy art. 45 § 2 kp doprowadziłoby w konsekwencji do osiągnięcia przez pracodawcę, drogą okrężną, zamierzonego celu, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji. Przypomnieć też należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy (vide wyrok SN z 16.04.2003r., IPK 154/02). Również brak wolnego etatu, na skutek zmniejszenia liczby oddziałów nie może być przeszkodą do przyjęcia możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (vide wyrok SN z dnia 11.01.2005r.). Przywołać też należy pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.01.2012r. w sprawie II PK 129/11, LEX nr 1135995, w którym wyraził pogląd, że w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Uprawniona jest zdaniem Sądu Najwyższego teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obu stron, mogą spowodować zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy – żądanego przez pracownika.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana jako okoliczność mającą przemawiać za niecelowością przywrócenia powódki do pracy wskazywała m.in. na fakt, że powódka nie pracuje u pozwanej już od 3 lat. Argumentu tego Sąd Okręgowy w żaden sposób podzielić nie mógł. Podkreślić należy, że fakt, iż powódka nie pracuje u pozwanej już od trzech lat, jest skutkiem niezgodnych z prawem dwóch kolejnych wypowiedzeń umowy o pracę, dokonanych przez pracodawcę. W takim stanie rzeczy podnoszenie tego argumentu jako argumentu, mającego przemawiać de facto przeciwko powódce, nie może zyskać aprobaty. W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała istnienia szczególnych przyczyn, mogących przemawiać za zastosowaniem art. 45 § 2 kp. Za taki nie może być w szczególności uznany dowód w postaci arkusza organizacyjnego na rok 2013 – 2014, który pozwana przedłożyła na okoliczność wykazania, że aktualnie nie ma u pozwanej godzin, które można by przyznać powódce. Powyższe wskazuje, że pozwana szkoła, zupełnie bezzasadnie, nie liczyła się z tym, że powódka zostanie przywrócona do pracy, podobnie jak to miało miejsce w przypadku odwołania od pierwszego wypowiedzenia. W przekonaniu Sądu pozwana sporządzając arkusz organizacyjny na rok 2013 – 2014, winna uwzględnić powyższy fakt i zastosować takie rozwiązania, które pozwoliłyby na dalsze zatrudnianie powódki, w razie korzystnego dla niej zakończenia postępowania sądowego. Wskazać w tym miejscu również należy, że w pozwanej jednostce zadania związane ze stanowiskiem zajmowanym przez powódkę tj. nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego nadal są realizowane, co również przemawia przeciwko zastosowaniu art. 45 § 2 kp

Reasumując powyższe, Sąd Okręgowy uznając, że apelacja strony pozwanej jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie, orzekł jak w sentencji na podstawie art.385 kpc.