

Sygn. akt IV Pa 52/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska**

Sędziowie: SSO Renata Żywicka (spr.)

SSO Bożena Czarnota

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **14 listopada 2013r** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. W.**

przeciwko **Zespołowi Szkół we F.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **4 czerwca 2013 r.**, sygn. akt **IVP 100/13**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 163,63 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 52/13

UZASADNIENIE

Powódka A. W. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko Zespołowi Szkół we F. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż pracuje jako nauczyciel – terapeuta w Zespole Szkół we F.. Od lutego 2012 roku przebywa na ciągłym zwolnieniu lekarskim w związku z obrażeniami, jakich doznała w czasie wypadku samochodowego, któremu uległa, kiedy wracała samochodem z lekcji od uczennicy mającej nauczanie indywidualne w domu, w K.. Powódka dalej podniosła, iż wypadek był poważny i na dzień złożenia pozwu – tj. (...) roku leczenie nie zostało zakończone. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem powódka otrzymała w dniu (...) roku.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że żądanie powódki zawarte w pozwie z dnia (...) r. nie zasługuje na uwzględnienie. Przedstawiona

w uzasadnieniu pozwu argumentacja jest bezzasadna i nie może skutkować orzeczeniem bezskuteczności wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie mianowania. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wystąpienia rzeczywistej przyczyny polegającej na faktycznej i wymuszonej obiektywnymi okolicznościami likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, a ze względu na specyfikę stosunku pracy powódki (stosunek pracy na podstawie mianowania) i szczególny charakter podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy (art.20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) mogło zostać dokonane bez naruszenia przepisów prawa pracy w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim.

Uzasadniając rzeczywisty charakter przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką oraz dopuszczalność jego dokonania w okresie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim należy na wstępie wskazać, iż powódka została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół od 12 września 2005 r. do 30 czerwca 2006 r. na czas określony, a następnie od 1 września 2006 r. na czas nieokreślony – nauczyciel kontraktowy na stanowisku nauczyciela terapeuty z pensum 26 godzin. Do obowiązków powódki należało prowadzenie zajęć z zakresu pomocy psychologiczno - pedagogicznej, prowadzenie zajęć wyrównawczych oraz nauczanie indywidualne w wymiarze 10/26. Od 1 stycznia 2012 r. powódka jest nauczycielem mianowanym, co w myśl przepisu art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela skutkuje zmianą rodzaju stosunku pracy na stosunek pracy na podstawie mianowania.

W roku 2006 w pozwanym Zespole Szkół naukę pobierało 444 uczniów w 20 oddziałach. W 2012 r. liczba oddziałów zmniejszy się do 12, a liczba uczniów do około 230. Na początku zatrudnienia powódka realizowała faktyczne potrzeby występujące w pozwanym Zespole Szkół, dzieląc obowiązki z pedagogiem szkoły podstawowej.

Zmniejszająca się liczba uczniów i oddziałów, a także zmiany w prawie oświatowym- wprowadzone z dniem 1 września 2009 r. przepisu art. 42 ust.2 pkt 2a KN zobowiązujące nauczycieli przedmiotów do realizacji 2 godzin tygodniowo, między innymi na zajęcia wyrównawcze, spowodowały konieczność zmiany w zatrudnieniu pedagogów.

Pedagog szkoły podstawowej realizuje pensum 13 godzin-pedagog i 13 godzin-logopeda. W tej sytuacji nie ma potrzeby zatrudnienia pedagoga terapeuty, a stanowisko to zostało wyłączone przez organ prowadzący ze struktury organizacyjnej szkoły w roku szkolnym 2012/2013. Ponadto potrzeba istnienia stanowiska zajmowanego przez powódkę wstępowała, gdy w pozwanym Zespole Szkół odbywały się zajęcia w klasie integracyjnej. Klasa ta jednak od 4 lat w pozwanym Zespole Szkół nie funkcjonuje. Należy zaznaczyć, że w gimnazjum wchodzącym w skład Zespołu Szkół pedagog realizuje swoje zadania w wymiarze 10/26. Jednocześnie nauczanie indywidualne w pozwanym Zespole Szkół może prowadzić jeden z trzech nauczycieli posiadających uprawnienia w zakresie (...). Pozostałe zajęcia, które były w zakresie obowiązków powódki, prowadzić będą nauczyciele na podstawie art. 42 ust.2 pkt 2a KN. Powyższe rozwiązanie przyjął organ prowadzący zatwierdzając projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny. W efekcie nastąpiła rzeczywista redukcja stanowiska powódki uzasadniająca rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkół nie kwestionuje podawanego przez powódkę faktu rozwiązania z nią stosunku pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, wskazuje jednak, iż w okolicznościach zawisłej sprawy rozwiązanie to nie stanowi naruszenia przepisów prawa pracy. W przypadku bowiem pozaumownej podstawy nawiązania (przekształcenia) stosunku pracy nauczyciela – przepisu art. 41 K.P. nie stosuje się, a rozwiązanie stosunku pracy jest możliwe w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o ile zachodzą przesłanki rozwiązania stosunku pracy określone w przepisie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Argumenty przemawiające za takim stanowiskiem zostały przytoczone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2006 r. , I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89 oraz wyroku Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r. I PKN 343/00, OSNP 2003 Nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz.52). Przepis art. 41 k. p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt1.), bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie; liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze

zajęć. Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art.20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego. Z tego istotnego dla sprawy powodu, okolicznościowa usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunku pracy w trybie analizowanego przepisu.

Wyrokiem z dnia 05 września 2012r. w sprawie IV P 114/12 Sad Rejonowy w Elblągu przywrócił powódkę A. W. do pracy w pozwanym Zespole Szkół we F. na dotychczasowych warunkach określonych stosunkiem mianowania z dnia 12 września 2005r. , a więc sprzed wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego powódce w dniu 15 maja 2012r. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego . Sąd nadto ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego Zespołu Szkół we F. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elblągu) kwotę 2270 złotych tytułem opłaty sądowej , od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy .

Na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z dnia 18 stycznia 2013r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu , pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą .

Wyrokiem z dnia 04 czerwca 2013r. Sąd Rejonowy w Elblągu w prawie IV P 100/13 oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka A. W. zatrudniona była w pozwanej placówce Zespole Szkół we F. w okresie od 12 września 2005 r. do 30 czerwca 2006 r. na czas określony, na stanowisku nauczyciela - terapeuty, w niepełnym wymiarze czasu pracy 15/26 godzin.

Kolejna umowa o pracę zawarta została z powódką w dniu 1 września 2006 roku na czas nieokreślony - nauczyciel kontraktowy, w pełnym wymiarze czasu pracy z pensum 26 godzin tygodniowo, również na stanowisku nauczyciela – terapeuty.

W ramach swoich obowiązków zawodowych powódka prowadziła zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno - pedagogicznej, zajęcia wyrównawcze oraz nauczanie indywidualne. Od dnia 1 października 2011 roku jako nauczyciel – terapeuta powódka pracowała w wymiarze czasu pracy 16/26 godzin tygodniowo, natomiast na zajęcia nauczania indywidualnego przewidziane było 10/26 godzin tygodniowo.

Od dnia 1 stycznia 2012 roku wskutek aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela, powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Od lutego 2012 r. powódka przebywa na ciągłym zwolnieniu lekarskim w związku z obrażeniami, jakich doznała w czasie wypadku samochodowego, któremu uległa, kiedy wracała samochodem z lekcji od uczennicy mającej nauczanie indywidualne w domu, w K..

Na przełomie marca i kwietnia 2012 r. pozwana placówka przygotowywała projekt organizacji na kolejny rok szkolny. Ujawniono wówczas trudną sytuację kadrową, która powodowała konieczność rozwiązania stosunku pracy z kilkoma nauczycielami, którym pozwana szkoła nie była w stanie zapewnić odpowiedniej liczby godzin lekcyjnych.

Wskazana trudna sytuacja kadrowa związana była z tym, iż od 2006 roku zmniejszała się liczba dzieci uczęszczających do Zespołu Szkół we F., a tym samym zmniejszała się również liczba tworzonych oddziałów. W 2012 r. liczba oddziałów zmniejszyła się z 13 do 12, a od 2006 roku liczba uczniów zmalała od 444 do około 230.

Ponadto w 2009 roku wskutek zmiany przepisów w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela - ma mocy przepisu art. 42 ust. 2 pkt 2a cytowanej ustawy nauczyciele przedmiotów zobowiązani zostali do realizacji 2 godzin tygodniowo, między innymi na zajęcia wyrównawcze, które prowadziła powódka jako nauczyciel – terapeuta.

Zasadność utworzenia w szkole etatu terapeuty związana była z tym, iż w roku szkolnym 2005/2006 powstała klasa integracyjna, jednakże do jej rozwiązania doszło w 2008 roku. Ostatecznie w 2012 roku organ prowadzący zakwestionował potrzebę istnienia stanowiska nauczyciel - terapeuta. Rzeczywiście, na początku zatrudnienia powódka realizowała faktyczne potrzeby występujące w pozwanym Zespole Szkół, dzieląc obowiązki z pedagogiem szkoły oraz obowiązki w związku z utworzeniem klasy integracyjnej. W 2011 roku – w szkole było dwóch pedagogów, jeden w gimnazjum w wymiarze 14/26 godzin oraz drugi w szkole podstawowej w wymiarze 13/26 godzin, a których praca zabezpieczała potrzeby szkoły. Ponadto w związku z wprowadzeniem zmian w Karcie Nauczyciela oraz zaleceniami poradni pedagogiczno – psychologicznej, iż w odniesieniu do dzieci mających trudności z nauką należy organizować zajęcia wyrównawcze z poszczególnych przedmiotów – nie było konieczności prowadzenia terapii, albowiem nauczyciele poszczególnych przedmiotów prowadzili takie zajęcia w oparciu o przepis art. 42 ust. 2 pkt 2a Karty Nauczyciela.

W związku ze zmniejszeniem liczby uczniów, a także z obowiązkiem realizacji przepisu art. 42 ust. 1 pkt 2a Karty Nauczyciela nauczyciele zaczęli poszerzać swoje kwalifikacje i w chwili obecnej w Zespole Szkół we F. jest 5 nauczycieli mających uprawnienia do prowadzenia zajęć rewalidacyjnych i 3 nauczycieli mających uprawnienia do prowadzenia terapii pedagogicznej. W przeciwieństwie do wcześniejszych lat szkolnych spadła także liczba uczniów z orzeczeniem o upośledzeniu. W roku szkolnym 2012/2013 w szkole podstawowej były trzy osoby mające orzeczenie stwierdzające stopień upośledzenia umysłowego, w gimnazjum takich osób nie było. Natomiast tylko jedna uczennica objęta zostawała nauczaniem indywidualnym, wobec której realizowane było 8 godzin w ramach wskazanych zajęć. Godziny te podzielone zostały pomiędzy dwie nauczycielki przedmiotów – B. B. – 4 godziny oraz B. S. – 4 godziny.

W związku z powyższymi zmianami, dyrekcja Zespołu Szkół we F. podjęła decyzję, by wykorzystywać kwalifikacje posiadane przez zatrudnionych nauczycieli i liczbę godzin z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej rozdzielić pomiędzy nich. Tym bardziej, iż ilość tych godzin nie była wystarczająca na utrzymanie całego etatu dla powódki.

W roku szkolnym 2012/2013 zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej prowadzone były w Zespole Szkół we F. w formie zajęć dydaktyczno – wyrównawczych, zajęć logopedycznych, zajęć korekcyjno – wyrównawczych, zajęć rewalidacyjnych, zajęć z uczniem zdolnym oraz zajęć w formie doradztwa zawodowego. Zajęcia te prowadzone były przez M. H. - pedagoga z kwalifikacjami z zakresu (...) i doradztwa zawodowego, B. B. i B. S. – nauczycielki z kwalifikacjami z zakresu (...) i terapii pedagogicznej, K. S. – pedagoga – logopedę w szkole podstawowej oraz nauczycieli przedmiotów w zakresie zajęć dydaktyczno – wyrównawczych.

W dniu (...) r. pozwany Zespół Szkół we F. rozwiązał stosunek pracy z powódką A. W., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. W dniu, w którym doręczono powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo A. W. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy zauważył, iż powódka od dnia 1 stycznia 2012 roku jest nauczycielem mianowanym i fakt pozostawania przez nią na zwolnieniu lekarskim w chwili dręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie uzasadnia zastosowania wobec niej przepisu art. 41 kodeksu pracy w myśl, którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić bowiem należy, iż regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania

stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, że art. 41 kp reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 kp, ani art. 91c Karty Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 592). Oznacza to, iż przepis art. 41 kp nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych.

Odwołał się w tym miejscu należy jeszcze do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZN 4/06, OSNP 2007/7-8/89 – zgodnie z którą w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (j.t Dz. U z 2006r., Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stosuje się art. 41 kodeksu pracy.

W związku z powyższym, rolą Sądu w przedmiotowym postępowaniu było dokonanie ustaleń, czy zachodziły przesłanki do rozwiązania stosunku pracy z powódką na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc ustalenia czy rzeczywiście w roku szkolnym 2012/2013 zaistniały przyczyny do wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiających zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Dokonując powyższych ustaleń faktycznych Sąd opierał się na zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała zawartych w niej treści. Sąd nie doszukał się również żadnych symptomów, które mogłyby podważać wiarygodność tej dokumentacji z punktu widzenia treści zawartych w tych dokumentach i przedkładanych kopiach.

Dodatkowo Sąd oparł poczynione ustalenia faktyczne na zeznaniach świadków M. H., K. S. oraz częściowo na zeznaniach świadka E. G., a także zeznaniach stron postępowania - którym również przyznał walor wiarygodności z racji tego, że korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd odmówił waloru wiarygodności jedynie tej części zeznań świadka E. G. jak również zeznań powódki A. W., w której twierdziły, iż oprócz powódki inni pracownicy nie posiadają uprawnień do prowadzenia terapii i socjoterapii – w tej bowiem części zeznania o takiej treści pozostają w sprzeczności tak z dokumentacją zgromadzoną w przedmiotowej sprawie jak również, w konsekwencji z zeznaniami pozostałych świadków.

Przechodząc do merytorycznej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, która pozwoli na ustalenie, czy żądanie zgłoszone przez powódkę jest uzasadnione, czy też nie, wskazać należy, że treść oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy złożonego w dniu 11 maja 2012 r. opierała się na trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem 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.

Z treści powołanego wyżej przepisu wynika, że skoro bezspornym jest, że do tego typu oświadczeń woli pracodawcy – szkoły stosuje się przepisy kodeksu pracy w zakresie w jakim nie jest to uregulowane w Karcie Nauczyciela (art. 91c ust. 1 tej ustawy), to mają do nich zastosowanie także przepisy art. 45 § 1 k.p. i następne, w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z decyzją zatrudniającej go placówki o rozwiązaniu stosunku pracy. Z tego też powodu, każdy pracownik, również nauczyciel może kwestionować zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem tej czynności. W tym miejscu Sąd orzekający pragnie powołać się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 r., sygn. akt I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Co istotne nie zostały natomiast w powołanej ustawie uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować

konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Przy czym podważanie tych elementów może dotyczyć zarówno kwestionowania zachowania trybu złożenia pracownikowi tego typu oświadczenia woli (od zasady pisemności i podania uzasadnienia, po kwestię zachowania trybu konsultacji przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych), jak również aspektów mających wpływ na podjęcie decyzji związanych z wyborem konkretnego pracownika do zwolnienia, istnienia przyczyn, na których taką decyzję oparto.

Analiza treści przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że oparcie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy na podstawie cytowanego przepisu wymaga wykazania przez pracodawcę w toku zaistniałego sporu sądowego, wdrożonego z inicjatywy pracownika, że w ramach konkretnego stanu faktycznego zaistniały opisane w nim przyczyny, które stanowią podstawę do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy.

Zgromadzony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że na gruncie niniejszej sprawy przyczyną powołaną przez pozwaną placówkę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy były zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów, co miało uniemożliwić zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Na takie okoliczności strona pozwana powołała się w swym oświadczeniu woli wręczonym powódce w dniu (...) r.

Niewątpliwie pozwany Zespół Szkół we F. przygotowując projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny (...) stanął przed koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych, wynikających choćby z tego, że planowane było zmniejszenie liczby oddziałów w tej szkole. Zmiany te podyktowane były zwiększającym się w ostatnich latach niżem demograficznym, który doprowadził do zmniejszenia się liczby uczniów zgłaszanych do szkoły, oraz co za tym idzie do zmniejszenia środków finansowych przekazywanych pozwanej od organu prowadzącego.

Zdaniem Sądu orzekającego podkreślić w tym miejscu należy, że ewentualne zmiany kadrowe wymuszone zaistniałą sytuacją demograficzną nie mogą mieć jednak dowolnego charakteru, muszą bowiem wynikać z prawdziwych okoliczności, zaś w przypadku konieczności dokonywania wyboru pracownika do zwolnienia w związku z nadmiernym zatrudnieniem w danej grupie zawodowej, muszą być podejmowane w oparciu o obiektywne kryteria, które następnie w razie wniesienia odwołania podlegają ocenie Sądu.

Jak już była mowa wyżej okolicznością bezsporną w niniejszym postępowaniu jest fakt, że w porównaniu do roku szkolnego 2011/2012 w roku szkolnym 2012/2013 w Zespole Szkół we F. nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów, co wymusiło na pozwanej placówce zmiany organizacyjne. Ostatecznie zamiast 13 oddziałów w roku szkolnym 2012/2013 stworzonych zostało oddziałów 12. Bezsporne zmniejszenie się ilości uczniów w szkole miało bezpośrednie przełożenie na zmniejszenie się subwencji oświatowej, a tym samym wymuszało konieczność przeprowadzenia reorganizacji. Polegała ona na tym, że rozpoczęto wykorzystywanie kwalifikacji zawodowych innych zatrudnionych nauczycieli, bowiem 5 nauczycieli posiada kwalifikacje w zakresie (...) oraz 3 nauczycieli posiadających kwalifikacje w zakresie terapii pedagogicznej. W roku szkolnym 2012/2013 zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej prowadzone były w formie zajęć dydaktyczno – wyrównawczych, zajęć logopedycznych, zajęć korekcyjno – wyrównawczych, zajęć rewalidacyjnych, zajęć z uczniem zdolnym oraz zajęć w formie doradztwa zawodowego. Zajęcia te prowadzone były przez M. H. - pedagoga z kwalifikacjami z zakresu (...) i doradztwa zawodowego, B. B. i B. S. – nauczycielki z kwalifikacjami z zakresu (...) i terapii pedagogicznej, K. S. – pedagoga – logopedę w szkole podstawowej. Zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze prowadzone były przez nauczycieli przedmiotów, którzy realizowali nałożony na nich obowiązek wynikający z art. 42 ust. 1 pkt 2a Karty Nauczyciela. W tym zakresie nie było bowiem konieczności prowadzenia terapii, gdyż wobec części uczniów orzeczenia z poradni pedagogiczno – psychologicznej zawierały zalecenia organizowania dodatkowych zajęć z przedmiotów, z którymi uczniowie ci mieli trudności.

Dla oceny zasadności dalszego funkcjonowania etatu terapeuty istotne znaczenie miało także rozwiązanie już w 2008 roku klasy integracyjnej, której powstanie zainicjowało potrzebę stworzenia stanowiska nauczyciela – terapeuty. Jednakże organ prowadzący zakwestionował potrzebę istnienia takiego stanowiska i uznając, iż określenie nauczyciel – terapeuta nie występuje w karcie nauczyciela uchwałą Rady Miejskiej z dnia 27 września 2012r dokonał jego

wykreślenia. Ponadto spadła także liczba dzieci z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, bo z liczby 5 uczniów objętych nauczaniem indywidualnym, wobec których dużo godzin realizowanych było przez powódkę (8 do 10 godzin) w roku 2012/2013 uczniów takich było troje. Wobec uczniów tych prowadzone były zajęcia rewalidacyjne. Natomiast tylko wobec jednego z tych uczniów wdrożone zostało nauczanie indywidualne w wymiarze 8 godzin tygodniowo. Godziny te rozdzielone zostały równo pomiędzy dwie nauczycielki - B. B. i B. S..

Wobec zatem powyższych rozważań, w ocenie Sądu analiza materiału zgromadzonego w toku postępowania dowodowego prowadzi do wniosku, że opisana wyżej zmiana organizacji uzasadnia rozwiązanie z powódką stosunku pracy z powodu niemożności zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 kodeksu pracy – jaki poprzez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z decyzją zatrudniającej go placówki o rozwiązaniu stosunku pracy - w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Warunki formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony wskazane zostały przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p.

W myśl tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecznictwo oraz doktryna prawa pracy bardzo szeroko wypowiadały się na temat tego jak należy interpretować prawidłową realizację obowiązku wynikającego z przepisu art. 30 § 4 k.p.

W szczególności wskazać trzeba, że właśnie nie podanie, albo nie skonkretyzowanie przyczyny dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia doktryna powołuje, jako jeden z najczęstszych naruszeń prawa pracy przy wypowiedzaniu umów o pracę tego rodzaju, uzasadniających uznanie go za bezskuteczne, bądź przewrócenie do pracy, czy też zasądzenie właściwego odszkodowania w zamian powyższych roszczeń.

Wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być tak skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób nie budzący wątpliwości podaną przyczynę ze swoim konkretnym zachowaniem. W tym aspekcie szeroko zajmowano się co należy rozumieć przez pojęcie „skonkretyzowania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”.

W świetle ustalonego i jasnego stanowiska Sądu Najwyższego, ale także Sądu Rejonowego orzekającego w tej sprawie powyższe „skonkretyzowanie przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywne wskazanie takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści takiego oświadczenia. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki.

Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego poprzez wskazywanie dopiero na tym etapie, z jakimi zachowaniami pracownika pracodawca łączył decyzję o tym trybie rozwiązania umowy o pracę.

W przypadku zgłoszonego w postępowaniu sądowym przez pracownika zarzutu ogólności wskazanej przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, powinien on się bronić poprzez wykazanie, że najpóźniej w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, pracownik został o tej przyczynie w sposób konkretny powiadomiony.

W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, iż przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy była zmniejszająca się liczba uczniów, która miała bezpośrednie przełożenie na liczbę oddziałów. Sytuacja ta następnie pociągała za sobą zmniejszenie się przekazywanych szkole środków finansowych, a tym samym powodowała konieczność poszukiwania oszczędności. Dyrekcja szkoły zaczęła korzystać z dodatkowych kwalifikacji posiadanych przez zatrudnionych nauczycieli przedmiotów, którzy posiadają uprawnienia do prowadzenia zajęć z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej. Ostatecznie także organ prowadzący zdecydował o likwidacji stanowiska nauczyciela – terapeuty, o czym zaczęto rozmawiać już w 2011 roku. Po przeprowadzeniu wskazanych zmian organizacyjnych ilość godzin jaka ewentualnie pozostałaby dla powódki nie byłaby wystarczająca na stworzenie jednego całego etatu

Ze wskazanych wyżej powodów Sąd uznał, że decyzja pracodawcy powódki o rozwiązaniu z nią stosunku pracy była uzasadniona i rzeczywista, albowiem zmiany w szkole wynikające ze zmniejszonej liczby oddziałów i związanej z tym zmiany planu nauczania, a także faktem podjętej przez organ prowadzący uchwały o rezygnacji ze stanowiska nauczyciela - terapeuty uzasadniają brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć w tym charakterze.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd rozstrzygnął w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanej szkoły kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 4 czerwca 2013 r. w całości i zarzuciła mu:

1. obrazę prawa materialnego w szczególności art. 41 k.p. w zw. z art. 91c ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela poprzez uznanie, że powódka będąc nauczycielem mianowanym nie podlega ochronie wynikającej z art. 41 k.p. co skutkuje wadliwością rozwiązania stosunku pracy w trakcie nieobecności spowodowanej chorobą

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pozwany podał rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy oraz, że dokonał zmiany kadrowe w oparciu o obiektywne kryteria.

Wskazując na te zarzuty, powódka wniosła o zmianę pkt I wyroku i uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach określonych stosunkiem mianowania z dnia 12.09.2005 r. i zmianę pkt II wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne.

W ocenie powódki zaskarżony wyrok i tezy zawarte w jego uzasadnieniu nie zasługują na uwzględnienie. Według powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z naruszeniem art. 41 k.p. i błędny jest pogląd, iż ochrona stosunku pracy przewidziana w omawianym przepisie nie znajduje zastosowania w odniesieniu do stosunków pracy na podstawie mianowania zawartych na podstawie ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela.

Powoływana przez pozwanego uchwała SN nie zasługuje na akceptację. W ocenie powódki jest ona niezgodna z prawem, ponieważ w istotnym zakresie podważa szczególną ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy grupy zawodowej nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, pomijając dotychczas prezentowane stanowiska zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy poprzez liberalną interpretację obowiązujących przepisów uznał w tej uchwale, że grupa zawodowa nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania nie korzysta

z podstawowych gwarancji prawnych, w tym z zakazu wypowiedzenia stosunku pracy w okresie ochronnym, jakim jest usprawiedliwiona nieobecność w pracy. W ocenie powódki jest to uchwała oportunistyczna, uwzględniająca wyłącznie interesy dyrektorów szkół, sprzeczna z duchem i literą prawa.

W pierwszej kolejności nie można zgodzić się z argumentem pozwanego i SN, iż zakazy z treści art. 41 KP dotyczą wyłącznie wypowiedzania umów o pracę. Termin „umowa o pracę” w przepisach Kodeksu pracy jest terminem techniczno-prawnym. Zgodnie z art. 2 KP umowa o pracę stanowi jedną z kilku podstaw nawiązania stosunku pracy. Zauważyć należy, że pozostałe podstawy nawiązania stosunku pracy mają także charakter umowny w szerszym tego słowa znaczeniu, ponieważ wymagają zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy (art. 11 KP).

Ponadto nie można zgodzić się także z argumentem pozwanego i SN, że przepisy Karty Nauczyciela są pełne i wyczerpujące, a nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania nie przysługuje ochrona przewidziana w art. 41 KP w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z treścią art. 41 KP pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Przepisy Karty mają więc pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy jako przepisy *lex specialis*. Z przepisem tym koresponduje art. 5 KP, zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególnie, to przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Jeżeli przepisy szczególne zawierają uregulowania wyczerpujące i pełne, to nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy.

Przepisy Karty Nauczyciela regulują jedynie rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela, natomiast nie regulują istotnych konsekwencji prawnych niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Ponieważ z przepisów Karty (przepisów *lex specialis*) nie można wyprowadzić żadnych roszczeń, to dlatego m.in. niezbędne było odesłanie do przepisów Kodeksu pracy. Dopiero więc na podstawie przepisów kodeksowych możliwa jest konstrukcja konsekwencji prawnych niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania. Brak odesłania z treści art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, stanowiłby niczym nieusprawiedliwioną lukę prawną, ponieważ nauczycielowi mianowanemu nie przysługiwałyby żadne roszczenia i nie korzystałby on z żadnej gwarancji ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Również przepisy Karty nie są ani pełne, ani wyczerpujące, gdyż nie zawierają wielu szczegółowych regulacji dotyczących m.in. ochrony trwałości zatrudnienia nauczyciela. W pełni uprawnionym wydaje się stosowanie przepisów ochronnych z Kodeksu pracy również w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, ze względu także na zasadę, iż mianowanie z powodu swojej natury powinno gwarantować nie mniejszą, ale większą niż umowa o pracę stabilność i trwałość zatrudnienia. Przyjęcie poglądu przeciwnego spowodowałoby, iż nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, byłiby bardziej chronieni niż nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w bogatym orzecznictwie SN. I tak w wyroku z 21.10.2003 r. SN uznał, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty stosuje się tryb konsultacji określony w art. 38 k.p., chociaż w przepisie tym także mówi się o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również w świetle cytowanego orzeczenia stosuje się ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby z art. 41 k.p.. Podobne stanowisko prezentował SN w wyroku z 25.1.2001 r. (I PKN 215/00, OSNP Nr 20/2002, poz. 482) oraz w wyroku z 11.4.2001 r. (I PKN 343/00, OSNP Nr 2/2003, poz. 34). Analogiczne stanowisko zajął SN w wyroku z 7.2.2001 r. (I PKN 242/00, OSNP Nr 21/2002, poz. 519), w którym dopuścił stosowanie art. 45 § 2 KP (sąd pracy orzeka o odszkodowaniu z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę) do zgłoszonego przez nauczyciela roszczenia o przywrócenie do pracy, a także w uchwale z 25.10.1995 r. (I PZP 30/95, OSNP Nr 10/1996, poz. 139), w której podniósł, iż w zakresie roszczeń nauczyciela

mianowanego związanych z rozwiązaniem z nim stosunku pracy należy stosować przepisy Kodeksu pracy (patrz Irena Sawa Irena Glosa do uchwały SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, M.P.Pr. 2008/12/666-668).

Ponadto powódka nadal wskazała, że pozwany w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie podał rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciel - terapeuta i do jej obowiązków należało prowadzenie zajęć z zakresu pomocy psychologiczno - pedagogicznej, prowadzenie zajęć wyrównawczych oraz nauczanie indywidualne. W 2011 r. u pozwanego pobierało naukę około 280 uczniów w (...) oddziałach, w 2012 r. liczba uczniów zmniejszyła się do około 260, a liczba oddziałów do (...). W 2012 roku w szkole podstawowej jest 44 uczniów przeznaczonych do terapii, a do socjoterapii 7 uczniów. W 2011 roku liczba ta była podobna. Obowiązki powódki nigdy nie były powiązane z ilością oddziałów w szkole tylko z ilością dzieci kierowanych na terapię.

Sąd pierwszej instancji pominął, że zajęcia terapeutyczne są czymś zupełnie innym niż zajęcia wyrównawcze, a zatem zajęcia z nauczycielami wykonywane przez nich zgodnie z art 42 ust 2 pkt 2 lit a Karty Nauczyciela nie zastąpią zajęć terapeutycznych.

Sąd błędnie ustalił, że K. S. ma takie same uprawnienia jak powódka, gdyż nie ma ona uprawnień do prowadzenia zajęć terapeutycznych (jest pedagogiem logopedą). To samo dotyczy Pani H., która nie ma uprawnień do prowadzenia zajęć terapeutycznych (ma jedynie kwalifikacje z zakresu (...)). Sąd pierwszej instancji pominął zupełnie fakt, że E. S. i B. S. pracują w przedszkolu i nie prowadzą zajęć terapeutycznych.

Mając to na względzie powódka wniosła jak na wstępie.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za instancję odwoławczą zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w przypadku nie złożenia według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany poniósł, że apelacja powódki jest bezzasadna.

Przed związaniem odniesieniem się do zarzutów apelacji wskazał na wadliwość samego wniosku apelacyjnego, który po pierwsze nie zawiera wskazania, czy zaskarżony wyrok ma być zmieniony w całości, czy w części (art. 386 § 1 pkt. 5 K.p.a), a po drugie obejmuje swoim zakresem dwa konkurencyjne wobec siebie żądania, z których jedno jest a limine bezzasadne - o uznanie wyroku Sądu I instancji za bezskuteczny oraz o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych zasadach.

Pierwszy zarzut apelacji (naruszenia art. 41 K.p. w zw. z art. 91 c KN) sprowadza się do powtórzenia stanowiska prawnego powódki prezentowanego od początku procesu, zgodnie z którym nauczyciel mianowany podlega ochronie wynikającej z art. 41 K.p. O bezzasadności tego stanowiska wypowiedział się Sąd Okręgowy w Elblągu w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku w sprawie sygn. akt IV PA. 55/12. Ocena prawna sformułowana w uzasadnieniu powołanego wyroku wiązała Sąd Rejonowy w Elblągu wydający zaskarżone orzeczenie i wiąże Sąd Okręgowy w Elblągu rozpatrujący apelację powódki (art. 386 § 6 K.p.c). Już tylko z tego powodu zarzut powódki nie może być uwzględniony.

Drugi zarzut powódki zawiera dwa przejawy błędnych, w ocenie powódki, ustaleń faktycznych Sądu I instancji. Pierwszy z nich to uznanie przez Sąd Instancji, iż pozwany podał rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia. Drugi, to uznanie dokonania zmian kadrowych w oparciu o obiektywne kryteria. Przytoczone zarzuty powódki są oczywiście chybione. Jak bezspornie wynika z ustaleń dokonanych w przedmiotowej sprawie jak i w innych sprawach dotyczących nauczycieli pozwanego zespołu szkół, w pozwanej placówce oświatowej doszło do zmniejszenia się liczby oddziałów, a w roku szkolnym 2012/2013 - spadku liczby uczniów z orzeczeniem o upośledzeniu. W odniesieniu do stanowiska zajmowanego przez powódkę nastąpiło ponadto poszerzenie przez innych nauczycieli kwalifikacji w sposób pozwalający na przydzielenie tym nauczycielom (w celu zatrudnienia w pełnym wymiarze

godzin) zajęć prowadzonych przez powódkę. W tych okolicznościach faktycznych w istocie bezsporny jest brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin, co przesądza o rzeczywistym charakterze podanej przez pozwaną zespół szkół przyczyny wypowiedzenia. Powyższe względy, a także zmniejszenie liczby godzin możliwych do przydzielenia wyłącznie powódce i to ze względu na nowelizację art. 42 ust. 1 pkt. 2a KN czynią bezzasadnym również zarzut błędu w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji dotyczącego uznania, iż zmiany kadrowe w pozwanym zespole szkół nie były przeprowadzone w oparciu o obiektywne kryteria. Trudno bowiem o bardziej obiektywne kryteria zmian kadrowych, niż kryteria związane z realizacją zmian ustawowych.

W tym stanie rzeczy żądania odpowiedzi na apelację zasługują na uwzględnienie w całości.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie .

Odnosząc się do zarzutu obrazu prawa materialnego w szczególności art .41 k.p. w zw. z art.91c ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela poprzez uznanie, że powódka będąc nauczycielem mianowanym nie podlega ochronie wynikającej z art.41 k.p. słusznie podniosła strona pozwana bezzasadność tego stanowiska , zważywszy na fakt ,że w tym przedmiocie wypowiedział się Sąd Okręgowy w Elblągu w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku w sprawie sygn. akt IV PA. 55/12.

Zgodnie z treścią art. 386§ 6 kpc :

Ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego.

W związku z tym ,że w przedmiotowej sprawie od 18 stycznia 2013r. nie nastąpiła zmiana przepisów prawa będących podstawą rozstrzygnięcia ,ocena prawna sformułowana w uzasadnieniu powołanego wyroku wiązała Sąd Rejonowy w Elblągu wydający zaskarżone orzeczenie , jak też Sąd Okręgowy w Elblągu rozpatrujący apelację powódki (art. 386 § 6 K.p.c).

Ponieważ wywód prawny Sądu Okręgowego zawarty w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 stycznia 2013r. w sprawie IV P 52/12 jest obu stronom znany nie ma potrzeby jego ponownego przytaczania .

Odnosząc się do drugiego zarzutu apelacji należy uznać go za całkowicie bezzasadny. Istotą sporu było czy przyczyna podana przez pracodawcę będąca podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy oparciu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela był rzeczywista .

Wskazać należy ,że w dniu (...) r. pozwany Zespół Szkół we F. rozwiązując stosunek pracy z powódką A. W. jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Podkreślenia wymaga ,że żadna ze stron nie kwestionowała zmniejszenia ilości oddziałów w szkole , co wynikało również z analizy przedłożonych przez pozwaną arkuszy organizacyjnych . Z dokumentów tych wynikało ,że liczba oddziałów w szkole zmniejszyła się z 13 w 2011(286 uczniów) do 12 w 2012r. (230 uczniów) .

Pozostawało zatem, do rozstrzygnięcia czy te zmiany organizacyjne uniemożliwiały zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Zaznaczyć należy, że z prawidłowo ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynikało ,że potrzeba utworzenia stanowiska powódki wynikała z utworzenia klasy integracyjnej , która została zlikwidowana w 2008r. Nadto ilość godzin nauczania znacznie zmniejszyła się z 26 do 8 godzin(z 5-ciu do 1 ucznia , wobec którego orzeczono taką konieczność) . Godziny te podzielono między nauczycielki M. H. – 4 h oraz B. B. – 4 h.

Co prawda tylko M. H. posiada kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć – ukończone studia pedagogiczne i kurs (...), jednak fakt, że B. B. posiada tylko kurs terapii pedagogicznej nie ma wpływu na to że powódka po ewentualnym przydzieleniu jej 8 godzin nauczania indywidualnego nie uzyskalaby możliwości zatrudnienia w pełnym etacie/ 20 h /. Wskazać bowiem należy, że co prawda ilość uczniów z orzeczeniami z Poradni Pedagogicznej nie zmniejszała się, lecz mają oni zalecenia do prowadzenia z nimi zajęć wyrównawczych, które prowadzą nauczyciele poszczególnych przedmiotów w ramach art. 42 ust.2 pkt 2a KN. Bez wątpienia również w 2012 roku organ prowadzący zakwestionował potrzebę istnienia stanowiska nauczyciel - terapeuta.

Wszystkie powyższe okoliczności wskazują zdaniem Sądu Okręgowego, że przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy podana w oświadczeniu pracodawcy była rzeczywista .

Biorąc powyższe pod uwagę, na zasadzie art. 385 kpc należało apelację oddalić .

Konsekwencją powyższego było obciążenie powódki kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98kpc w zw. z §6 ust.5 w zw. z §12 ust.1pk1 i § 11 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1349 ze zm.) .

Wskazać przy tym należy, że nie zasługiwało na uwzględnienie żądanie pełnomocnika pozwanej zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego od powódki w kwocie 654,56 zł za obie instancje w sprawach IV P 114/12 (IV Pa 55/12) i IV P 100/13 (IV Pa52/13) gdyż pełnomocnik pozwanej nie zaskarżył kosztów procesu zasądzonych w wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 04 czerwca 2013r. w sprawie IV P 100/13, które obejmowały pierwszą i drugą instancję w sprawie IV P 114/12 oraz pierwszą instancję w sprawie IV P 100/13 . Dlatego też, w tej części wyrok jest prawomocny . Co za tym idzie należne pełnomocnikowi pozwanej koszty procesu to koszty zastępstwa procesowego za II instancję w sprawie IV P 100/13 – w kwocie 60 złotych oraz koszty dojazdu na rozprawę w kwocie 103,63 zł .