

Sygn. akt IV Pa 4/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka (spr.)

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski

SO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekr. sąd Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B. (1)

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 25 października 2016r., sygn. akt IV P 95/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej Nr (...) w B. na rzecz powoda J. B. (1) kwotę 11.555,16 złotych (jedenaście tysięcy pięćset pięćdziesiąt pięć złotych szesnaście groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia (...),

II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II i zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 590,47 złotych (pięćset dziewięćdziesiąt złotych czterdzieści siedem groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję;

III. oddala apelację w pozostałej części;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 327,28 złotych (trzysta dwadzieścia siedem złotych dwadzieścia osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

/SSO/ T. K. / SSO/ R. Ż. / SSO/ A. R.

Sygn. akt IV Pa 4/17

UZASADNIENIE

Powód J. B. (1) wniósł do tut. Sądu Rejonowego w Elblągu odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy łączącego go z pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) w B., domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach. Powód wniósł ponadto o nałożenie na pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy stosownie do art. 477(2)§2 kpc. Domagał się także zasądzenia

od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy. Powód wskazał, że pismem z dnia 11 maja 2016 roku dyrektor pozwanej wypowiedział stosunek pracy powodowi. Powód był nauczycielem informatyki/techniki w pozwanej szkole ze stopniem awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany. Powód podniósł, że wypowiedzenie było obarczone dwoma rodzajami wad wskazanych w art. 45 § 1 k.p., albowiem pracodawca dokonując wypowiedzenia naruszył zarówno przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, jak i rozwiązał stosunek pracy pomimo braku przesłanek zawartych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Powód dodał, że jego zdaniem, wstępna analiza wypowiedzenia – pisma z dnia 11 maja 2016 roku - prowadzi do wniosku, iż nie spełniało ono wymogów wynikających z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN. Pracodawca nie wskazał bowiem w sposób precyzyjny i kompletny przyczyn, dla których spośród dwóch nauczycieli informatyki/techniki to powód został wytypowany do zwolnienia. Powód zarzucił, że nie został w żaden sposób poinformowany o kryteriach doboru nauczycieli do zwolnień w roku szkolnym 2015/2016, dopiero podczas wizyty w szkole w dniu 13 maja 2016 roku okazany mu został dokument zawierający takie kryteria. Podniósł także, że z treści pisma z dnia 11 maja 2016 roku nie wynikało, na jakiej podstawie pracodawca stwierdził, iż zaszły przewidziane w przepisie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć, bowiem według wiedzy powoda zmiany takie od roku szkolnego 2014/2015 nie zaszły, w szczególności nie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów w szkole. W ocenie powoda możliwe było uzyskanie dla niego niezbędnej ilości godzin, nawet w przypadku zmniejszenia się ogólnej liczby godzin do rozdysponowania. Odnosząc się do poszczególnych twierdzeń dyrektora pozwanej wskazanych w piśmie z dnia 11 maja 2016 roku powód podał, że twierdzenia tam przytoczone w jego ocenie były nieprawdziwe, krzywdzące, bądź dobrane w sposób tendencyjny oraz nieprowadzący do oceny faktycznych kwalifikacji powoda na stanowisku nauczyciela informatyki/techniki. Chybione były zarzuty nieobecności powoda w trakcie konsultacji z rodzicami w dniach 4 listopada 2015 roku oraz 21 marca 2016 roku, nieobecność powoda w obu przypadkach była uzasadniona. Nieprawdziwe i krzywdzące były twierdzenie o całkowitym braku zaangażowania powoda w pracę na rzecz pozwanej placówki, a ponadto dokonując doboru nauczyciela do zwolnienia, dyrektor pozwanej winien brać pod uwagę cały okres wykonywania przez powoda obowiązków służbowych, a nie poprzestawać na stosunkowo krótkim okresie, kiedy powód nie pełnił funkcji Dyrektora. Powód podniósł, że po dniu 1 września 2015 roku był odsuwany i izolowany przez Dyrektora pozwanej szkoły od wszelkich działań na rzecz szkoły, nie został powołany do zespołów ds. ewaluacji, zmian w statucie szkoły, układania planu zajęć, przeprowadzania sprawdzianu po klasie szóstej. Nie godząc się z taką sytuacją powód, interweniował w Państwowej Inspekcji Pracy i dopiero po kontroli tej instytucji, powód został odpowiedzialny za przeprowadzenie „Turnieju bezpieczeństwa o ruchu drogowym”.

W dalszej części uzasadnienia powód wskazał, iż dziesięcioletni okres pełnienia funkcji dyrektora pozwanej szkoły skutkowało nabyciem przez niego szeregu doświadczeń i kwalifikacji możliwych do wykorzystania również w obecnej pracy. Przy pomocy środków finansowych z funduszy europejskich wyposażył pracownię informatyczną w sprzęt wysokiej jakości, doprowadził do zainstalowania komputera w każdej klasie i wdrożył elektroniczny dziennik szkolny, dzięki czemu pozwana stała się najnowocześniejszą placówką oświatową w B., doprowadził on do szeregu nakładów remontowych i inwestycyjnych, a ponadto, dążąc do zmniejszenia kosztów administracyjnych, przeniósł pomieszczenia administracyjne z oddzielnego budynku do budynku szkoły. W ocenie powoda kryterium stażu powoda i drugiego nauczyciela zostało przez Dyrektora pozwanej zastosowane w sposób mechaniczny i w żaden sposób nieuwzględniający faktycznych okoliczności sprawy, w podobny też sposób Dyrektor pozwanej szkoły zastosował kryterium „długotrwałej i dezorganizującej pracę” absencji chorobowej powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana w uzasadnieniu wskazała, że w jej ocenie wszystkie okoliczności, konkluzje i stanowisko powoda w kwestii przesłanek rozwiązania stosunku pracy zawarte w pozwie były bezzasadne. W wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała bowiem w sposób precyzyjny i kompletny przyczyny wypowiedzenia, wskazała zarówno podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jak i przyczyny dla których spośród dwóch nauczycieli informatyki to powód został wytypowany do zwolnienia. Pozwana podała, że wszystkie zarządzenia, aneksy, czy też regulaminy zwalniania nauczycieli z przyczyn organizacyjnych były zawsze do wglądu w placówce szkoły, o

czym powód jako wieloletni dyrektor szkoły powinien wiedzieć. Okoliczność niezapoznania się przez powoda z bieżącymi regulacjami nie powinna być uwzględniona w przedmiotowej sprawie, gdyż powód jako wieloletni dyrektor posiadał również wiedzę, że wszyscy nauczyciele mieli obowiązek zapoznania się z regulaminem. Pozwana dodała, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z powodu zmian organizacyjnych szkoły zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela. Zmiany organizacyjne wystąpiły w roku (...), kiedy powód jako dyrektor pozwanej przyjął, że nie było godzin dla drugiego obok powoda nauczyciela techniki i informatyki - R. N. (1) i w związku z powyższym w maju 2015 roku rozwiązał z nim umowę o pracę, składając w imieniu pozwanej oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Pozwana podniosła, że wprawdzie powód usprawiedliwiał swoje nieobecności w pracy, lecz były to zazwyczaj dni, kiedy był potrzebny do dyspozycji w szkole, np. na dzień 4 listopada 2015 roku powód został wyznaczony na członka komisji w konkursie przedmiotowym, a w dniu 2 listopada 2015 roku dostarczył podanie o opiekę, co spowodowało dezorganizację pracy szkoły. Dzień 17 marca 2016 roku był (...), w tym dniu każdy nauczyciel miał wyznaczone zadania, powód miał również zadanie w zakresie prezentacji multimedialnej oraz był odpowiedzialny za zaprezentowanie sprzętu w sali informatycznej i z zadania tego się nie wywiązał, gdyż przedłożył zwolnienie lekarskie i w zastępstwie powoda zadanie to wykonał R. N. (1). Podobnie dnia (...).

zaplanowano spotkanie z rodzicami, powód jednak nie był obecny, albowiem przebywał na zwolnieniu lekarskim. W ocenie pozwanej długotrwała absencja powoda w pracy wpłynęła na dezorganizację pracy szkoły. Pozwana, odnosząc się do zarzutu braku wyznaczania powoda do zespołów, wskazała, że powoływane komisje i zespoły w ciągu roku szkolnego nie były tajne i w tym względzie wydawane były stosowne zarządzenia, skład komisji był podawany na posiedzeniach rad pedagogicznych, a powód nigdy nie wnioskował o udział w nich, nie zgłaszał zastrzeżeń, że nie został ujęty w składzie członków, nie wyrażał zaangażowania w jakimkolwiek działaniu szkoły, a wówczas gdy został wyznaczony do przeprowadzenia Turnieju Ruchu Drogowego, nie wywiązał się z zadania, zasłaniając się zwolnieniem lekarskim.

W kwestii pisma powoda do Państwowej Inspekcji Pracy dot. parkingu dla osoby niepełnosprawnej pozwana wskazała, że dopiero po zakończeniu pełnienia przez powoda funkcji dyrektora szkoły ujawnił on orzeczenie o stopniu swojej niepełnosprawności, zarzucając w skardze do PIP brak oświetlenia na klatce schodowej i oznaczenia schodów, brak komputera w sali technicznej. Powód nie uwzględnił, że wskazywane okoliczności występowały w czasie, kiedy powód pełnił funkcję dyrektora szkoły i były mu doskonale znane. Pozwana w dalszej części uzasadnienia wskazała, że dokonując wyboru osoby do zwolnienia, brała pod uwagę kompetencje, staż pracy i doświadczenie nauczycieli. Uwzględniła, że powód przez ostatnie lata sprawował funkcję dyrektora i nie był wychowawcą klasowym, miał niewiele godzin lekcyjnych i znikomy kontakt z uczniami, nie wykonał w ciągu roku ani jednej gazetki tematycznej, a nadto otrzymał negatywną ocenę grona pedagogicznego podczas głosowania nad przedłużeniem kadencji dyrektora oraz wobec powoda jako dyrektora kierowane były przez nauczycieli szkoły do burmistrza, wojewody skargi. Pozwana podniosła, że zaangażowanie w pracę drugiego nauczyciela informatyki/techniki – R. N. (1) - było znacznie większe aniżeli powoda.

Odnośnie wskazywanej przez powoda możliwości zatrudnienia na świetlicy pozwana podała, że nie widzi takiej możliwości, co uzasadnia dobrem szkoły, w efekcie zatrudnienia na świetlicy powoda, który nie był zainteresowany życiem szkoły, doszłoby bowiem do zwolnienia doświadczonych nauczycieli świetlicy, którzy z pasją wykonywali swoje obowiązki, a nadto pozyskiwali sponsorów, organizowali imprezy, współpracowali z instytucjami, organizowali „teatryki” i wiele innych imprez. Pozwana podniosła, że powód nie posiada kwalifikacji do nauczania w klasach początkowych, stąd też nie mogło być mowy o powierzeniu mu godzin do nauczania w tych klasach.

Wyrokiem z dnia 25 października 2016r. w sprawie IV P 95/16 Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód J. B. (1) w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w B. zatrudniony został dnia (...) roku na stanowisku nauczyciela techniki w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na czas określony, a następnie – dnia (...) - na

czas nieokreślony. Powód posiada kwalifikacje do nauczania techniki i informatyki, uzyskał tytuł magistra w zakresie specjalności zastosowania informatyki na kierunku wychowanie techniczne na Uniwersytecie (...) - (...) w O. - Wydział Nauk (...), ukończył studia podyplomowe w zakresie organizacji i (...) w Państwowej (...) w E. - Instytut (...). W okresie od dnia 1 września 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku powierzone mu zostało stanowisko Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w B.. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia (...) roku powodowi nadano stopień nauczyciela dyplomowanego z wyższym wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym. Burmistrz Miasta B. powierzył powodowi ponownie stanowisko Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w B. na okres od dnia (...) 2010 roku do dnia (...) 2015 roku. Powód orzeczeniem (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w B. z dnia (...) roku zaliczony został do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym z powodu przyczyny niepełnosprawności o symbolu 10-N na czas określony do dnia (...) roku. W orzeczeniu wskazano, że powód spełnia przesłanki określone w art. 8 ust. 3a pkt 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 roku - Prawo o ruchu drogowym, to jest ma znacznie ograniczone możliwości samodzielnego poruszania się. Powód przedłożył w pozwanej szkole ww. orzeczenie w dniu 8 grudnia 2015 roku.

R. N. (1) został zatrudniony w Szkole Podstawowej nr (...) w B. w dniu (...) roku na czas określony od dnia 2 stycznia 1998 roku do dnia 19 czerwca 1998 roku na stanowisku nauczyciela techniki w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie w dniu 31 sierpnia 1998 roku - na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela techniki w pełnym wymiarze czasu pracy. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 31 sierpnia 2005 roku R. N. (1) nadano stopień nauczyciela dyplomowanego z wyższym wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym. R. N. (1) posiada kwalifikacje do nauczania techniki, informatyki i matematyki. Posiada tytuł magistra wychowania technicznego, ukończył studia podyplomowe w zakresie matematyki na Wydziale Matematyki i (...) (...) - (...) w O., ukończył studia podyplomowe w zakresie informatyki dla nauczycieli w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w E., w Instytucie (...), ukończył studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania oświatą w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w E. - Instytut (...).

R. N. (1) w dniu 5 maja 2015 roku otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, które w imieniu pozwanej złożył powód – pełniący wówczas jeszcze funkcję dyrektora szkoły. W momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu powód wiedział, że nie będzie pełnił funkcji dyrektora w kolejnej kadencji. Rada pedagogiczna pozwanej szkoły negatywnie zaopiniowała kandydaturę powoda na stanowisko dyrektora szkoły, powód nie złożył swojej aplikacji w konkursie na to stanowisko. W arkuszu organizacyjnym na rok (...) powód jako dyrektor pozwanej szkoły rozdysponował godziny R. N. (1) na pokrycie własnego pensum. W roku szkolnym 2014/2015 powód jako dyrektor miał ograniczoną liczbę godzin dydaktycznych – 6 godzin zajęć komputerowych, nie wystarczającą do pensum nauczycielskiego. Jako przyczynę wypowiedzenia powód wskazał brak możliwości dalszego zatrudnienia Pana R. N. (1) z powodu zmian organizacyjnych szkoły w roku szkolnym (...).

W roku szkolnym (...) w Szkole Podstawowej nr (...) w B. nie doszło do zmiany planu nauczania oraz zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnienie Pana R. N. (1) w pełnym wymiarze zajęć, dlatego też Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2015 roku w sprawie IV P 144/15 uwzględnił odwołanie Pana R. N. (1) przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w B., uznając wypowiedzenie za bezskuteczne. Apelację pozwanej Szkoły reprezentowanej przez powoda jako dyrektora Sąd Okręgowy oddalił wyrokiem z 16 listopada 2015r.

R. N. (1) wniósł o przywrócenie go do pracy zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 4 sierpnia 2015 roku. Z uwagi na fakt, że pensum R. N. (1) zostało rozdysponowane na rzecz powoda, R. N. (1) otrzymał godziny dyrektorskie, tj. 4 godziny opiekuńcze oraz 14 godzin zajęć opiekuńczo-wychowawczych.

Nowym Dyrektorem Szkoły Podstawowej nr (...) w B. została począwszy od roku szkolnego (...) W. N.. Zarządzeniem Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w B. nr (...) z dnia 18 września 2015 roku wprowadzono procedurę zwalniania nauczycieli w Szkole Podstawowej nr (...) w B., spowodowanego przyczynami organizacyjnymi. Kolejnym zarządzeniem nr (...) z dnia 14 marca 2016 roku Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w B. uchylono zarządzenie nr (...) oraz wprowadzono regulamin zwalniania nauczycieli z przyczyn organizacyjnych w Szkole Podstawowej

nr (...) w B.. Zgodnie z postanowieniami regulaminu dyrektor dokonywał oceny punktowej każdego kryterium, przyznając od 1 do 5 punktów w każdym kryterium. Kryteriami wyselekcjonowania pracownika do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki były: rodzaj umowy o pracę, kwalifikacje zawodowe, staż pracy, stopień awansu zawodowego, aktualna ocena pracy, doskonalenie zawodowe, realizacja zadań dydaktycznych na rzecz szkoły, dyscyplina pracy, sytuacja materialna i rodzinna, promowanie szkoły.

Pismem z dnia (...)roku Burmistrz Miasta B. poinformował Dyrektorów Szkół Podstawowych w B. o konieczności zmniejszenia planu zatrudnienia nauczycieli bibliotekarzy o $\frac{3}{4}$ etatu w każdej szkole na rok szkolny 2016/2017. Konieczność zmniejszenia etatów wynikała z analizy zapotrzebowania na prowadzenie zajęć bibliotecznych w szkole oraz konieczności obniżenia kosztów płacowych ponoszonych przez szkołę.

W okresie od dnia (...) roku powód był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy. W czasie nieobecności powoda zastępstwo pełnił za niego R. N. (1).

W dniu 22 kwietnia 2016 roku Dyrektor Szkoły Podstawowej nr (...) w B. przedstawił projekt arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2016/2017. Zgodnie z nim zakładano przydzielenie 625 godzin nauczycielom, 31 godzin do dyspozycji dyrektora szkoły, 529 godzin pełnego wymiaru, 43 godziny ponadwymiarowe, 27 nauczycieli pełnozatrudnionych w szkole, 4 nauczycieli niepełnozatrudnionych w szkole. Burmistrz Miasta B. w dniu 28 kwietnia 2016 roku zatwierdził przedstawiony projekt w wersji przedstawionej ze zmianami: liczba godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo 625, liczba etatów nauczycielskich, w tym niepełnozatrudnionych 31 etatów (rozwiązanie stosunku pracy z art. 20 KN z dwoma nauczycielami z tytułu braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy), liczba etatów administracyjnych i obsługi 13 i $\frac{1}{8}$ (zmniejszenie w grupie pracowników administracji do 4,00 etatów, w grupie pracowników obsługi do 9,00 etatów, skreślenie 0,25 etatu bibliotekarza zatrudnionego w ramach Kodeksu Pracy). Burmistrz Miasta B. wyraził zgodę na proponowaną liczbę oddziałów szkolnych i przedszkolnych, a w przypadku zwiększenia się liczby chętnych do oddziałów przedszkolnych, wyraził zgodę na utworzenie kolejnego oddziału przedszkolnego i jednocześnie poinformował o planowanym przeniesieniu nauczyciela języka angielskiego ze Szkoły Podstawowej nr (...) w trybie art. 19 ust. 1 KN.

W roku szkolnym 2015/2016 było 647 godzin nauczycielskich, w tym 552 godziny w wymiarze obowiązkowym, 46 godzin ponadwymiarowych oraz 49 godzin niepełnozatrudnionych. Na rok szkolny 2016/2017 zgodnie z wytycznymi Burmistrza Miasta B. w Szkole Podstawowej nr (...) w B. przewidzianych zostało 625 godzin nauczycielskich, w tym 529 godzin w wymiarze obowiązkowym, 43 godziny ponadwymiarowych oraz 53 godziny niepełnozatrudnionych.

Nauczycielami branymi pod uwagę do rozwiązania stosunku pracy był powód oraz R. N. (1). Dyrektor pozwanej na podstawie kryteriów wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych i wybrała powoda. Powód nie posiada kompetencji do nauczania wczesnoszkolnego. Pismem z dnia (...)roku pozwana poinformowała Związek (...) w B., Związek Zawodowy (...) w K., (...) Organizację Związku Zawodowego (...) w S., (...) Zawodowy Związek (...) Komisję Międzyzakładową (...) w B. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powodowi.

W dniu 11 maja 2016 roku na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 191) rozwiązano z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem (...)roku. W wypowiedzeniu jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wskazano zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Podano także, że przy wyborze powoda do zwolnienia wzięto pod uwagę: staż pracy, wykształcenie oraz zaangażowanie w pracę zgodnie z kryteriami zwolnień obowiązujących w Szkole Podstawowej nr (...) w B., nadto, że okolicznością decydującą było przede wszystkim to, że drugi nauczyciel informatyki/techniki posiadał dłuższy staż pracy oraz wykształcenie w kilku kierunkach (informatyka/technika/matematyka). Wskazano również, że powód nie posiadał dodatkowych uprawnień do nauczania innych przedmiotów, nie wykazywał żadnej inicjatywy i zaangażowania w pracę na rzecz szkoły, nie uczestniczył w uroczystościach szkolnych, nie brał udziału w konsultacjach z rodzicami oraz wzięto pod uwagę długotrwałą nieobecność powoda z powodu choroby, która dezorganizowała pracę.

Sąd Rejonowy zważył, że powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy w ustawowym terminie określonym przez art. 264 § 1 k.p. Nie złożył wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny, o którym mowa w art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz.U. z 2016r., poz. 1379, dalej jako KN). Sąd miał zatem obowiązek dokonania oceny wypowiedzenia, zarówno co do zgodności z przepisami prawa, jak i co do jego zasadności.

W niniejszym postępowaniu powód zarzucał pozwanej szkole naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karty Nauczyciela, jak również art. 30 § 4 k.p., w zw. z art. 91c ust. 1 Karta Nauczyciela. Przedmiotem sporu pozostawały w zasadzie przyczyny wypowiedzenia, czy zostały sformułowane w sposób konkretny i zrozumiały dla powoda, ich prawdziwość i zasadność, w tym zasadność doboru powoda do zwolnienia. Bezsporne w sprawie były pozostałe fakty, w tym dotyczące zatrudnienia powoda przez pozwaną w zakresie dotyczącym podstaw tego zatrudnienia, jego charakteru, nadto fakt powierzenia powodowi jako nauczycielowi pozwanej stanowiska dyrektora oraz okres zajmowania przez niego tego stanowiska, fakt podjęcia przez powoda decyzji o zwolnieniu nauczyciela N. i jego przywrócenia do pracy.

Sąd ustalając stan faktyczny uwzględnił złożone do akt sprawy dokumenty, w tym akta osobowe powoda, jak i R. N. (1), a także przedkładane do akt sprawy kopie arkuszy organizacyjnych pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w B. za rok szkolny (...).

Oceny prawidłowości rozwiązania z powodem stosunku pracy Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o złożone do akt sprawy dokumenty, w tym akta osobowe powoda, a także arkusze organizacyjne za rok szkolny(...)i (...).

Arkusze organizacyjne są dokumentami sporządzanymi na podstawie planu nauczania i mają charakter techniczny, jest planem nauczania przeniesionym na konkretne zajęcia w konkretnym roku szkolnym, co oznacza, że ma on podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole, liczby zatrudnionych nauczycieli oraz uznania zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole w danym roku szkolnym (tak SN w wyroku z 6.03.2014r., I PK 221/13, system informacji prawnej LEX). W ocenie sądu I instancji, biorąc pod uwagę treść arkuszy organizacyjnych przedłożonych przez pozwaną, można było zasadnie twierdzić, że wystąpiły przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wymienione w art. 20 ust 1 KN a pozwany wykazał zaistnienie takich okoliczności.

Sąd Rejonowy uwzględnił nadto zeznania stron: powoda i słuchanej za pozwaną dyrektora szkoły W. N. oraz świadków R. N. (1), A. Ż., D. P., M. P. (1) – wyłącznie co do podawanych przez nich faktów w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym zakresie zeznania ww. osób korespondowały bowiem wzajemnie ze sobą. Strony i świadkowie opisali między innymi stosunki panujące w pozwanej szkole. Z zeznań świadków – nauczycieli zatrudnionych w szkole, wynikało, że w okresie kiedy powód pełnił w szkole funkcję dyrektora powstał konflikt, który nasilał się z czasem, nauczyciele wnosili skargi na sposób wykonywania przez powoda funkcji do organu prowadzącego szkołę, relacje wśród kadry nauczycielskiej nie były prawidłowe.

Stosunki pracy zawierane na podstawie mianowania pomiędzy stronami, które objęte są zakresem normowania KN, podlegają wielu odmiennościom w stosunku do zwykłych stosunków pracy poddawanych reżimowi k.p. Do nich należy między innymi tryb rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem, a w szczególności sposób, w jaki może być to przeprowadzone w przypadku zamian organizacyjnych, które w szkole muszą nastąpić. Sposób rozwiązywania stosunków pracy w tego typu okolicznościach uregulowany został w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz następne KN. Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 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 pozostałym zakresie, w jakim dana kwestia nie została uregulowana w KN, stosować należy przepisy k.p. Powyższe wynika z treści art. 91c KN. W tym zakresie do oceny prawidłowości jednostronnej czynności prawnej pracodawcy zastosowanie znajduje między innymi art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i w przypadku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd co do tego, w jaki sposób powinien postąpić pracodawca dokonujący którejś z powyższych czynności, by zadośćuczynić powyższemu obowiązkowi. Wskazać należy, że realizacja tego obowiązku polegać musi na wskazaniu przyczyny rzeczywistej i konkretnej do tego stopnia, by pracownik miał jasność, z jakiego powodu jest zwalniany z pracy. To ma umożliwić mu racjonalną ocenę co do tego, czy istnieją podstawy do kwestionowania czynności prawnej pracodawcy przed Sądem Pracy. Rzecz bowiem w tym, że pracodawca ma prawo do doboru kadry pracowniczej, z którą chce realizować określone przedsięwzięcie, jednakże w przypadku bezterminowych stosunków pracy ich rozwiązywanie musi następować w sposób uzasadniony.

Dokonując oceny wypowiedzenia należało mieć na uwadze, że jest to zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, nie jest więc wymagane udowodnienie zawinionych przez pracownika okoliczności uzasadniających zwolnienie.

Konsekwencją poddawania ocenie sposobu wypełniania przez pracodawców obowiązku wynikającego z treści art. 30 § 4 k.p. jest bogaty dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego, odnoszącego się do tego, co należy rozumieć za wskazanie w oświadczeniu konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. „Naruszenie art. 30 § 4 KP może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną” - wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r. - I PKN 481/99 OSNP 2001/11/373. Podkreśla się także, że należy odróżniać wadliwość oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu niewskazania konkretnej przyczyny decyzji pracodawcy (art. 30 par. 4 k.p.), od wskazania przyczyny, która nie jest uzasadniona (art. 45 par. 1 k.p.) – wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 r. - I PKN 370/00 OSNP 2003/3/65.

Mając na względzie to, że w praktyce orzecniczej sądów oraz doktrynie prawa pracy jednolicie przyjęto, że kognicja sądu pracy nie obejmuje możliwości oceny zasadności decyzji pracodawcy co do wprowadzenia zmian organizacyjnych i leży to wyłącznie w gestii pracodawcy lub ocenie nadrzędnych wobec niego organów da się zauważyć pewną modyfikację stanowiska prezentowanego przez orzecznictwo sądowe co do tego w jaki sposób pracodawca powinien czynić zadość treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z tych przyczyn, w szczególności, jeśli do zwolnienia z pracy dobierany jest jeden z wielu pracowników należących do danej grupy zawodowej. Nie jest obecnie kwestionowane to, że w tego typu kategorii spraw sąd ma możliwość dokonania oceny przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia przez pryzmat ich obiektywności i sprawiedliwości. Należy jednak zauważyć, że mając na uwadze specyfikę tego rodzaju decyzji pracodawcy, to właśnie te kryteria w głównej mierze decydują o tym, że z konkretnym pracownikiem zostaje rozwiązana umowa o pracę, czy też stosunek pracy. Stąd też stają się one de facto przyczyną rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Łącząc to z obowiązkiem wynikającym z treści art. 30 par. 4 k.p., stwierdzić należy, że pracownik, do którego adresowana jest czynność prawna pracodawcy, musi być zapoznany z kryteriami, które zadecydowały o tym, że z określonej grupy to właśnie on został dobrany do zwolnienia. Tylko w ten sposób będzie miał realną możliwość oceny zasadności i możliwości kontestowania w procesie sądowym decyzji pracodawcy. W ślad za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 30 września 2014 r. sygn. II PK 283/13 M.P.Pr. (...)91), wskazać należy że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie- określony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest oczywista i znana pracownikowi.

Przedkładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód w okresie od (...)roku piastował stanowisko dyrektora pozwanej szkoły. W roku szkolnym 2014/2015 złożył w imieniu szkoły wypowiedzenie drugiemu obok niego z zatrudnionych w szkole nauczycieli zajęć komputerowych oraz techniki i informatyki, następnie reprezentował pozwaną podczas procesu z odwołania R. N. (1), jako członek kadry pedagogicznej znał okoliczności przydzielenia nauczycielowi N. godzin po jego powrocie do pracy po wyroku Sądu Okręgowego z 16 listopada 2015r. w sprawie z jego odwołania od wypowiedzenia. Okoliczności te mają istotne znaczenie dla oceny konkretności przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro powodowi znane

były ww. okoliczności, to wiedział też o jakich zmianach organizacyjnych mowa w wypowiedzeniu, zatem przyczynę wypowiedzenia należało ocenić jako konkretną i zrozumiałą dla powoda.

Co do zarzutu powoda, że nie został on zapoznany z regulaminem zwolnień związanych ze zmianami organizacyjnymi, a przez to przyczyna wypowiedzenia w zakresie dotyczącym kryteriów doboru do zwolnienia była dla niego niezrozumiała i niekonkretna, to sąd I instancji ocenił je jako bezzasadne. Pracodawca ma obowiązek wskazać w wypowiedzeniu kryteria doboru do zwolnienia, temu obowiązkowi pozwana zadośćuczyniła. Żaden z przepisów prawa nie przewiduje obowiązku utworzenia wewnątrzzakładowych przepisów dot. indywidualnych zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i uprzedniego zapoznania z nimi zatrudnionych pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego kryteria wskazane w wypowiedzeniu: staż pracy, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, zaangażowanie w pracę, zastosowane przez pozwaną, były przy tym kryteriami obiektywnymi i sprawiedliwymi.

W odniesieniu do zarzutu powoda w zakresie braku przesłanek opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 KN wskazać należy, że z arkuszy organizacyjnych pozwanej na rok szkolny 2015/2016 wynikało, iż przewidzianych było 647 godzin nauczycielskich, w tym 552 godziny w wymiarze obowiązkowym, 46 godzin ponadwymiarowych oraz 49 godzin niepełnozatrudnionych. Pensum R. N. (1) zostało w roku szkolnym 2015/16 „zagospodarowane” przez ówczesnego dyrektora pozwanej tj. powoda. W związku z faktem przywrócenia R. N. (1) na dotychczasowe stanowisko pracy, pozwana stworzyła „sztuczne” pensum dla tego nauczyciela z tzw. godzin dyrektorskich. Z kolei na rok szkolny (...)zgodnie z wytycznymi Burmistrza Miasta B. – reprezentującego organ prowadzący pozwaną, w Szkole Podstawowej nr (...) w B. przewidzianych zostało 625 godzin nauczycielskich, w tym 529 godziny w wymiarze obowiązkowym, 43 godziny ponadwymiarowe oraz 53 godziny niepełnozatrudnionych. Oznaczało to, że powstała różnica wynosząca 22 godziny nauczycielskie. W konsekwencji przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu należało uznać za rzeczywistą i zasadną.

W trakcie postępowania powód forsował koncepcję, że możliwe jest jego zatrudnienie obok zatrudnienia R. N. poprzez dokonanie przesunięć pomiędzy nauczycielami zatrudnionymi w szkole. Po pierwsze opowiadał się za tym, aby nauczycielom nauczania wczesnoszkolnego „zabrać” godziny przeznaczone na zajęcia komputerowe oraz techniczne i przydzielić je powodowi. Kolejną koncepcją powoda było to, aby przydzielić mu godziny nauczyciela ze świetlicy szkolnej, zaś tych nauczycieli przesunąć na inne stanowiska, z których należałoby usunąć innych.

Wskazać należy, że zgodnie z załącznikiem do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych z dnia 7 lutego 2012 roku (Dz. U. z 2012 r., poz. 204) w klasach I-III szkoły podstawowej realizowany jest I etap edukacyjny - edukacja wczesnoszkolna. Minimalny wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacji wczesnoszkolnej (edukacja polonistyczna, język obcy nowożytny, edukacja muzyczna, edukacja plastyczna, edukacja społeczna, edukacja przyrodnicza, edukacja matematyczna, zajęcia komputerowe, zajęcia techniczne i wychowanie fizyczne) wynosi 1915 godzin, z tym, że podziału godzin na poszczególne zajęcia dokonuje nauczyciel prowadzący te zajęcia. W przypadku powierzenia prowadzenia zajęć komputerowych nauczycielom posiadającym odpowiednie kwalifikacje określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli, minimalny wymiar tych zajęć wynosi 95 godzin. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U.2015.1264 j.t.) określa kwalifikacje, jakie musi spełniać nauczyciel nauczania wczesnoszkolnego. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w szkole podstawowej zostały określone w § 4 rozporządzenia. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej będzie posiadała osoba, która legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym oraz zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym. Wymagania kwalifikacyjne nauczycieli określono jako konieczność ukończenia studiów wyższych na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami lub ukończenia studiów wyższych na

kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla danego kierunku w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć.

W niniejszym postępowaniu powód nie wykazał żadnymi dowodami, aby posiadał kwalifikacje do nauczania wczesnoszkolnego, a zatem nie można było powierzyć mu prowadzenia zajęć komputerowych w klasie I-III. Ponadto mając na uwadze określoną przepisami wykonawczymi do ustawy o systemie oświaty /rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych z 7.02.2012r. – Dz.U. z 2012r., poz. 204/ zasadę, że wszystkie zajęcia z uczniami na pierwszym etapie edukacji /edukacja wczesnoszkolna w klasach I – III szkoły podstawowej/ prowadzi jeden nauczyciel i ten decyduje o podziale godzin na poszczególne zajęcia, wyjątkowo jedynie możliwe jest powierzenie zajęć z zakresu nauki języka obcego nowożytnego, edukacji muzycznej, plastycznej i zajęć komputerowych innemu nauczycielowi, pod warunkiem posiadania przez niego odpowiednich kwalifikacji /załącznik 1 rozporządzenia/. Nawet jednak, gdyby powód posiadał kwalifikacje do nauczania na pierwszym etapie edukacji – edukacji wczesnoszkolnej w trzyletnim okresie nauczania, to zasadnie pozwana wskazywała, że nie posiadał on doświadczenia w prowadzeniu zajęć z uczniami pierwszego etapu edukacji, które wymagają szczególnego zaangażowania i umiejętności ze strony nauczyciela, tym samym nie można było przydzielić mu godzin z godzin nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego. W przypadku pierwszego etapu edukacji dążenie dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego jest tym bardziej zrozumiałe i zgodne z prawem.

W ocenie Sądu zasadne było także stanowisko pozwanej co do niemożności powierzenia powodowi zajęć godzin na świetlicy. Przemawiał za tym brak doświadczenia powoda w pracy na świetlicy. Z arkusza organizacyjnego dot. bieżącego roku szkolnego wynikało, że nauczyciele zatrudnieni na świetlicy mają podstawowe pensum po 26 godzin (art. 42 ust 3 pkt 6 tabeli ustawy Karta Nauczyciela), tylko dwóch spośród tych nauczycieli ma dodatkowe zajęcia w niewielkim rozmiarze, jeden nauczyciel 2 godziny rewalidacji, a drugi 3 godziny zajęć korekcyjnych. Nadto sąd I instancji podkreślił, że zajęcia z dziećmi z klasy I-III szkoły podstawowej, w tym na świetlicy wymagają szczególnych kwalifikacji i umiejętności.

Biorąc pod uwagę treść arkusza organizacyjnego dot. bieżącego roku szkolnego, niemożliwe było przydzielenie powodowi godzin zajęć odpowiadających jego kwalifikacjom z godzin przydzielonych innym nauczycielom w taki sposób, aby zapewnić mu zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony przez SN w wyroku z 25.03.2015r., że wystąpienie niewielkiej liczby nadgodzin wynikających z dążenia dyrektora do zapewnienia uczniom tylko jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z powodu wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć /III PK 120/14, LEX nr 1677803/.

Reasumując przyczyna wypowiedzenia okazała się prawdziwa i uzasadniająca wypowiedzenie a pozwana zasadnie dokonała wyboru powoda do zwolnienia. Skoro staż pracy, stopień awansu zawodowego obu nauczycieli były takie same bądź porównywalne, to decydujące winno być kryterium kwalifikacji oraz zaangażowania w pracę. R. N. (1), jako posiadający większe kwalifikacje aniżeli powód, bo obok przedmiotów informatyka i technika posiadał również kwalifikacje do nauczania matematyki, zasadnie został wybrany przez pozwaną jako ten, który pozostanie zatrudniony w szkole. Dodatkowo pozwana zasadnie wskazywała na zaangażowanie ocenianych nauczycieli w pracę. Wprawdzie powód podnosił, że przypadki jego nieobecności w szkole były usprawiedliwione, to jednak nie podważa to faktu, że nieobecność powoda dezorganizowała pracę w szkole, konieczne było wówczas poszukiwanie zastępcy powoda, co wystarczające jest dla wykazania zasadności wyboru.

Reasumując powództwo jako bezzasadne należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej przez art. 98 §1 i 2 w zw. z art. 99 kpc. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego określono według minimalnej stawki określonej przez

§9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U. 2015, poz. 1804/.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w całości. Wyrokowi zarzucił:

a. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2016 r. poz. 1397 z późn. zm.) - dalej: (...) i to poprzez:

- zaniechanie oceny zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy pod kątem przyczyny wskazanej w treści wypowiedzenia z dnia 11 maja 2016 roku, zgodnie z którą stosunek pracy został rozwiązany z powodu zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć oraz nieuzasadnione dokonanie oceny zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy pod kątem przyczyny, jaką pozwany wskazał w toku postępowania sądowego (zmiany planu nauczania uniemożliwiający dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć), a nie w treści wypowiedzenia z dnia (...)roku;

- błędne przyjęcie, iż w pozwanej szkole doszło do zmiany planu nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN i to skutek zmniejszenia się ogólnej liczby godzin nauczycielskich w roku szkolnym (...)w porównaniu z rokiem szkolnym (...), podczas gdy liczba godzin przedmiotów nauczanych przez powoda (technika i informatyka) nie uległa zmniejszeniu w tym czasie zmniejszeniu;

- przyjęcie, iż ilość godzin nauczycielskich w roku szkolnym 2016/2017 uniemożliwiała dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć, podczas gdy pozostające do dyspozycji dyrektora godziny nauczycielskie umożliwiały zatrudnienie powoda i drugiego nauczyciela techniki i informatyki w pełnym wymiarze zajęć i to w przypadku:

- podjęcia przez dyrektora pozwanej szkoły działań zmierzających do uzupełnienia etatu (wskazywanych w toku procesu przez powoda), które to działania nie zostały podjęte;
- niepopelnienia przez dyrektora pozwanej szkoły przy podziale godzin pomiędzy nauczycieli uchybień wskazanych w piśmie dnia (...)roku znak: (...). (...)145.2016.ŁK.MN Kuratorium (...) w O.;

- nieuwzględnienie przez dyrektora pozwanej szkoły przy typowaniu nauczyciela do zwolnienia trzeciego nauczyciela nauczającego techniki - M. P. (1) jak również nauczycieli prowadzących zajęcia świetlicowe charakteryzujących się (w przypadku jednego z nauczycieli) niższym stażem pracy, gorszymi kwalifikacjami, niższym stopniem awansu i dłuższym okresem przebywania na zwolnieniu lekarskim;

b. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 30 § 4 kp w zw. z art. 91c ust. 1 KN i to poprzez uznanie za prawidłowe wypowiedzenia:

- dokonanego dokumentem z dnia 11 maja 2016 roku zawierającym stwierdzenia nieprawdziwe („rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych”), nieprzystające do regulaminu zwolnień obowiązującego w pozwanej szkole, z którym powód nie miał możliwości zapoznania się oraz stwierdzenia ogólnikowe i nieprecyzyjne („przede wszystkim”);

- niezawierającego informacji dotyczących przywrócenego w (...)roku do pracy R. N. (1), które w ocenie Sądu I instancji powód znał „jako członek grona pedagogicznego”, podczas gdy powód od dnia 1 września 2015 roku nie dysponował informacjami dotyczącymi spraw kadrowych pozwanej szkoły, gdyż od tego dnia przestał pełnić funkcję dyrektora;

c. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności art. 233 § 1 kpc przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, to jest z pominięciem okoliczności wynikających z pisma z dnia 17 października 2016 roku znak: (...). (...)145.2016.ŁK.MN Kuratorium (...) w O. (z którego dowód nie

został w ogóle przeprowadzony)wskazującego na błędy dyrektora pozwanej szkoły dotyczące organizacji pracy szkoły i „blokujące” przydzielenie powodowi godzin umożliwiających zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

Mając na uwadze wskazane podstawy powód wniósł:

1) o zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed sądem I instancji zgodnie ze spisem kosztów złożonym przez pełnomocnika powoda;

2) o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia według norm przepisanych;

albo

3) o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje - z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia -według norm przepisanych.

Ponadto wniósł o:

4) przeprowadzenie dowodu z pisma z dnia (...)roku znak: NP. (...)145.2016.ŁK.MN Kuratorium (...) w O. i to na okoliczność błędów dyrektora pozwanej szkoły w zakresie organizacji pracy szkoły skutkujących „zablokowaniem” przydzielenia powodowi godzin umożliwiających zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

W uzasadnieniu powód wskazał, Sąd I instancji wadliwie przyjął, iż w procesie zwalniania powoda nie doszło do uchybień, podczas gdy uchybienia te miały miejsce na każdym jego etapie.

Na pierwszy plan wysuwają się kwestie dotyczące naruszenia przez pracodawcę, a następnie Sąd i instancji przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN poprzez zastosowanie tego przepisu w stosunku do powoda. W dalszej kolejności omówione zostały wadliwie ocenione przez sąd I instancji postępowanie pracodawcy towarzyszące rozwiązaniu z powodem jego stosunku pracy.

1. Naruszenie przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN

Ustalenia faktyczne, jakich dokonał sąd I instancji na podstawie porównania arkuszy organizacyjnych pozwanej placówki oświatowej w roku szkolnym (...), poza tym, że były nieprecyzyjne i powierzchowne, to nie uzasadniały zastosowania tego przepisu w stosunku do powoda, szczególnie z przyczyny wskazanej wypowiedzeniu z dnia (...)roku („zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie Pana w pełnym wymiarze zajęć”). Sąd I instancji, dokonując ustaleń faktycznych poprzestał na stwierdzeniu zmniejszenia liczby godzin nauczycielskich o 22 z 647 ((...) do 625 ((...)), nie dokonując jakiegokolwiek analizy jakich przedmiotów to zmniejszenie dotyczyło; a nadto nie uwzględniając faktu, iż pomiędzy rokiem szkolnym (...)i (...)nie doszło w pozwanej szkole do zmniejszenia liczby oddziałów. Sąd I instancji pominął w ten sposób istotny fakt, iż zmniejszenie godzin nie dotyczyło przedmiotów, do których nauczania powodów posiada kwalifikacje (technika, informatyka), jak również tych, które mogły zostać przydzielone nauczycielom, których godziny mogły być następnie przydzielone powodowi. Jak wynika z analizy arkuszy organizacyjnych, zmniejszenie liczby godzin wystąpiło w odmiennej od ustaleń sądu I instancji ilości i dotyczyło:

- zmniejszenia o 22 godziny liczby zajęć bibliotecznych,

- zmniejszenia o 6 liczby godzin języka angielskiego;

- przeznaczenia godzin do dyspozycji dyrektora wynikających z ramowego planu nauczania na zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze i specjalistyczne, przy czym pismem z dnia (...)roku znak: (...). (...)145.2016.ŁK.MN Kuratorium (...)

w O. - pomiętym przez Sąd I instancji, co jest przedmiotem oddzielnego zarzutu - działanie to zostało uznane za naruszające obowiązujące przepisy (§ 2 ust. 1 pkt. 5 rozporządzenia MEN z dnia 7 lutego 2012 roku - Dz. U. z 2012 r. poz. 204).

Elementem ustaleń Sądu I instancji, mających uzasadniać prawidłowość zastosowania wobec powoda trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN, był również fakt przywrócenia wyrokiem Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 16 listopada 2015 roku R. N. (1) i związane z tym „sztuczne” stworzenie pensum dla tego nauczyciela z tzw. godzin dyrektorskich.

Powyższy stan faktyczny oceniony w sposób właściwy nie może być podstawą zastosowania w przypadku powoda art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN i to zarówno w wariantcie wskazywanym w wypowiedzeniu (zmiany organizacyjne), jak w i wariantcie przyjętym przez pozwaną w toku postępowania sądowego (zmiana planu nauczania). Na wstępie wskazać należy, iż niezrozumiałym jest wobec treści wypowiedzenia z dnia 11 maja 2016 roku, w którym wskazywano jako podstawę rozwiązania stosunku pracy powoda zmiany organizacyjne, przyjęcie przez Sąd I instancji, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w związku ze zmianą planu nauczania forsowaną w toku postępowania przez stronę pozwaną jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Sąd I instancji w zawieszłej sprawie winien oceniać prawidłowość i zasadność wypowiedzenia złożonego powodowi, a nie koncepcję procesową przyjętą przez pozwaną placówkę expost. Wymienione w przepisie art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN przesłanki rozwiązania stosunku pracy nie mogą być stosowane zamiennie, są rozłączne, ich ocena odbywa się na podstawie treści wypowiedzenia, a mająca miejsce w toku procesu wolta pozwanej i twierdzenie, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy była zmiana planu nauczania, nie może konwalidować wadliwości wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy określonej w wypowiedzeniu z dnia 11 maja 2016 roku. W wypowiedzeniu tym w sposób jednoznaczny jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powoda wskazano zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć.

Powyżej zrelacjonowane ustalenia faktyczne Sądu I instancji nie dają podstaw do przyjęcia, aby do wskazywanych w wypowiedzeniu i art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN przyczyn doszło. Z analizy materiału dowodowego nie wynika bowiem, aby w pozwanej szkole zmniejszyła się liczba oddziałów, podobnie zeznała świadek A. Ż., a także zeznająca w charakterze strony dyrektor pozwanej placówki -W. N.. Również sąd I instancji nie poczynił odmiennych ustaleń.

Już tylko ze wskazanego powyżej powodu wyrok Sądu I instancji nie powinien się ostać. W pozwie i w toku procesu powód przedstawił inne zarzuty wskazujące na wadliwość postępowania pracodawcy – zostały one zrelacjonowane i rozwinięte w dalszej części uzasadnienia apelacji.

W ramach uzasadnienia zarzutu naruszenia przez pracodawcę i sąd I instancji przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN wskazać należy, iż zmodyfikowana przez pracodawcę w toku postępowania sądowego przyczyna zastosowania wobec powoda trybu z art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN (zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) także nie miała miejsca oraz nie została przez pozwanego pracodawcę wykazana. Zmniejszenie się globalnie liczby godzin nauczycielskich, co miało miejsce w pozwanej szkole pomiędzy rokiem szkolnym (...), nie jest wystarczającą podstawą dla rozwiązania z dowolnym nauczycielem stosunku pracy. W orzecznictwie sądowym akcentuje się konieczność istnienia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy okolicznością zmniejszenia się liczby godzin, a brakiem tych godzin do „skompletowania” pensum konkretnego nauczyciela. Ma to miejsce w przypadku, gdy zmniejszeniu ulega liczba godzin nauczanych przez typowanych do zwolnienia nauczycieli (por. wyr SN z dn. 18.2.2013 r., II 146/12, M.P.Pr. (...)–258). Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu, pomiędzy niemożnością zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, zmianami w planie nauczania musi występować następstwo czasowe (a nie jednoczesność) i związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. Zasady wskazane w akapicie poprzedzającym nie zostały uwzględnione przez sąd I instancji, który również w tym zakresie nie zbadał zasadności wypowiedzenia. Pominął przy tym fakty wynikające z zeznań świadka A. Ż. (2:47:20 rozprawy z dnia 6 września 2016 roku), która zeznała, iż pomiędzy rokiem szkolnym(...)nie doszło do zmniejszenia się liczby godzin techniki i informatyki. Plan nauczania w tym zakresie nie uległ więc zmianie, a sąd I instancji nie poczynił też samodzielnych ustaleń co do liczby godzin techniki i informatyki w roku szkolnym(...) i (...).

Niezrozumiała jest również dokonana przez Sąd I instancji ocena konsekwencji przywrócenia wyrokiem Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 16 listopada 2015 roku R. N. (1) oraz stwierdzenie, o stworzeniu „sztucznego” pensum dla tego nauczyciela z godzin dyrektorskich. Ocena sądu I instancji pozostaje bowiem w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd I instancji (na marginesie - z przekroczeniem zasad postępowania dowodowego) na podstawie powołanego wyroku. Mianowicie na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu i wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu w sprawie sygn. akt IV P 144/15 Sąd Rejonowy przyjął (s. 7 uzasadnienia), iż w roku szkolnym (...)nie doszło zmiany planu nauczania i zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiających dalsze zatrudnianie R. N. (1) w pełnym wymiarze zajęć. Co najmniej niekonsekwencją Sądu I instancji jest w takiej sytuacji uznanie, iż jednocześnie zatrudnienie powoda i R. N. (1) w roku szkolnym (...) nie jest możliwe, skoro powoływany wyrok został oparty na ustaleniu, iż taka możliwość w roku szkolnym (...)istnieje, a jednocześnie w roku szkolnym 2016/2017 nie uległa zmniejszeniu liczba godzin nauczania techniki i informatyki, a także bez zmian pozostawały godziny nauczania do rozdysponowania wynikające z obniżenia pensum (do 10 godzin) wicedyrektor pozwanej szkoły - A. Ż..

Stosując art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN Sąd I instancji popełnił jeszcze jedno uchybienie, mianowicie wadliwie zinterpretował zawarty w tym przepisie zwrot - „uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Uchybienie to wynika ze sposobu w jaki sąd I instancji ocenił okoliczności przytaczane przez powoda, w celu wykazania, iż przy prawidłowym rozdysponowaniu przez dyrektora pozwanej szkoły godzin nauczania wynikających z arkusza organizacyjnego na rok 2016/2017, było możliwe uzyskanie pełnego wymiaru zajęć zarówno przez powoda jak i R. N. (1). Ocena ta była fragmentaryczna i błędna.

Sąd Rejonowy ograniczył się do rozważenia jedynie dwóch sposobów przydzielenia powodowi wypełniającej pensum liczby godzin, tj. przydzielenie mu zajęć komputerowych i technicznych w nauczaniu wczesnoszkolnym oraz godzin świetlicowych. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd I instancji w ogóle nie odniósł się o wskazanych w pkt. 1 lit. g (niezatrudnienie na stanowisku pedagoga nauczyciela świetlicy - B. M.) oraz pkt. 1 lit. i (obniżka pensum wicedyrektora) pisma przygotowawczego z dnia 8 sierpnia 2016 roku okoliczności wskazujących na możliwość zatrudnienia powoda i R. N. (1) w pełnym wymiarze godzin oraz na błędy w rozdziale godzin nauczycielom w pozwanej szkole. Uchybienie Sądu I instancji ma istotne znaczenie w kontekście wynikającego z art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN wymogu zaistnienia przed zwolnieniem nauczyciela sytuacji uniemożliwiającej jego zatrudnienie w pełnym wymiarze. Skoro powód wskazał możliwość przydzielenia mu godzin dopełniających jego pensum, pominięcie tej okoliczności przez sąd I instancji poprzez odniesienie się jedynie do części wskazywanych przez powoda rozwiązań - stanowi osobne naruszenie art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN.

Błędne są ustalenia sądu I instancji kwestionujące możliwość, czy też zasadność przydzielenia powodowi zajęć komputerowych i technicznych w nauczaniu wczesnoszkolnym oraz godzin świetlicowych. W pierwszym przypadku sąd I instancji nie wziął pod uwagę przepisów Załącznika numer 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół. (Dz. U. poz. 977 z późn. zm.), zgodnie z którym: „W klasach I-III szkoły podstawowej edukację dzieci powierza się jednemu nauczycielowi. Prowadzenie zajęć z zakresu edukacji muzycznej, plastycznej, wychowania fizycznego, zajęć komputerowych i języka obcego nowożytnego można powierzyć nauczycielom posiadającym odpowiednie kwalifikacje określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. Zajęcia z zakresu edukacji zdrowotnej mogą być realizowane z udziałem specjalisty z zakresu zdrowia publicznego lub dietetyki, pielęgniarstwa lub higienistki szkolnej”. Praktyką przyjętą również w pozwanej szkole jest nauczanie na tej podstawie niektórych przedmiotów w edukacji wczesnoszkolnej przez nauczycieli poszczególnych przedmiotów nieposiadających kwalifikacji w edukacji wczesnoszkolnej. W pozwanej szkole taka sytuacja ma miejsce w odniesieniu do P. S. - magistra filologii angielskiej nauczającego języka angielskiego w klasach I-III, A. Z. - licencjat filologii języka angielskiego oraz kolegium języków obcych - filologia angielska (nauczającej języka angielskiego w klasach I - III), I. M. -magistra wychowania fizycznego nauczającego wychowania fizycznego w klasie III b.). W drugim przypadku (możliwość uzupełnienia pensum zajęciami

w świetlicy), sąd I instancji, oceniając możliwość przydzielania powodowi zajęć w świetlicy, pominął okoliczność, iż powód dysponuje wymaganymi prawem kwalifikacjami w tej specjalności, natomiast posłużył się pozaustawowym i całkowicie arbitralnym kryterium braku doświadczenia powoda w prowadzeniu zajęć świetlicowych. Zaakceptował w związku z tym rozwiązanie, w którym preferuje się pozostawienie nadgodzin u nauczycieli świetlicy zatrudnionych do tej pory, kosztem zatrudnienia powoda. Postępowanie Sądu I instancji opisane w poprzedzającym akapicie trudno wytłumaczyć inaczej, aniżeli wadliwym zastosowaniem przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN w tej jego części, która dotyczy konieczności oceny, czy w danej placówce oświatowej, w odniesieniu do nauczyciela, z którym planuje rozwiązać się stosunek pracy, jego dalsze zatrudnienie jest niemożliwe.

Przy czym przez niemożliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. KN nie można rozumieć sytuacji, w której brak godzin wypełniających pensum zwalnianego nauczyciela zachodzi bez dokonania przez dyrektora szkoły jakichkolwiek działań zmierzających do wygospodarowania tych godzin, a tym bardziej, gdy dyrektor (jak w pozwanej placówce) podejmie działania utrudniające wygospodarowanie godzin dla zwalnianego nauczyciela, bądź przy planowaniu rozkładu godzin popełni błędy, co w zawisłej sprawie zostało wykazane przez powoda pismem z dnia (...) roku znak: (...). (...)145.2016.ŁK.MN Kuratorium (...) w O..

Za prezentowaną przez pełnomocnika powoda wykładnią art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN przemawia również orzecznictwo SN.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.3.2010 r., II PK 279/09, przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli przyczyna takiej decyzji dyrektora nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela rzeczywiście nie występuje.

Natomiast w myśl wyroku SN z dnia 14.12.2000 r., I PKN 138/00, OSNP 2002, nr 16, poz. 374: "pominięcie nauczyciela w przydziale zajęć z powodu "niedoboru etatów" powstałego w rezultacie wadliwej polityki dyrektora szkoły w zakresie zatrudnienia, bez związku z procesem dydaktyczno-wychowawczym, nie stanowi zmiany planu nauczania w rozumieniu art. 20 [...] Karty Nauczyciela [...]". Z kolei w wyroku SN z dn. 9.8.2005 r., II PK 392/04 wskazano, iż „Jeżeli bowiem zmiany planu nauczania lub zmiany organizacyjne spowodują, iż nauczyciele prowadzący działalność dydaktyczną nie będą mieli pełnego obciążenia, to szkoła może uzupełnić godziny brakujące im do pensum w ten sposób, że zgodnie z Kartą Nauczyciela przydzieli im pewną ilość godzin zajęć wychowawczych w świetlicy. Świetlica nie jest odrębnym zakładem pracy, lecz stanowi część szkoły, która jest pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych w niej nauczycieli."

Co do pozostałych zarzutów apelujący wskazał, że w pozwie powód zarzucił reprezentantom pozwanej szkoły naruszenie przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy, a w szczególności art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN, polegającym na niewystarczająco jasnym i konkretnym wskazaniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem. Sąd I instancji, poza przytoczeniem w uzasadnieniu in abstracto bezspornych poglądów doktryny i orzecznictwa, ograniczył się do przytoczenia okoliczności nie mających związku z zarzutami powoda. Powód zarzucił, iż dokument z dnia 11 maja 2016 roku nie zawierał wymienionych w sposób precyzyjny i kompletny przyczyn, dla których spośród dwóch nauczycieli informatyki/techniki to pozwany został wytypowany do zwolnienia. Pracodawca posłużył się zwrotem: Okolicznością decydującą było przede wszystkim to (podkreślenie autora apelacji), że drugi nauczyciel posiada dłuższy staż pracy oraz wykształcenie w kilku kierunkach (...). Użycie przytoczonego zwrotu wskazuje na istnienie innych (w ocenie dyrektora pozwanej szkoły prawdopodobnie mniej istotnych) okoliczności, które nie zostały przytoczone w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Tymczasem Sąd I instancji jako fakt decydujący o prawidłowości dokumentu wypowiedzenia wskazał znaną powodowi „jako członkowi kadry pedagogicznej" okoliczność przydzielenia R. N. (1) godzin po jego powrocie do pracy po wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 16 listopada 2015 roku. Przytoczone stanowisko Sądu I instancji nie dość, że nie ma związku z zarzutem powoda, to jeszcze opiera się na niezrozumiałym i sprzecznym z zasadami logiki założeniu sądu, iż powód miał dostęp do informacji jakimi dysponowała dyrektor pozwanej szkoły. Należy przypomnieć, iż od dnia 1 września 2015 roku powód nie pełnił już funkcji dyrektora pozwanej szkoły oraz był odsuwany i izolowany przez swojego następcę od wszelkiej działalności na rzecz szkoły, a od dnia (...) roku przebywał na zwolnieniu chorobowym. Treść przytoczonego

wyroku nie była zatem powodowi znana, tak jak nie były mu znane plany dyrektora pozwanej szkoły związane z realizacją tego wyroku.

Po drugie postępowanie dowodowe dostarczyło dodatkowych argumentów przemawiających za wadliwością wypowiedzenia doręczonego powodowi. Mianowicie w wypowiedzeniu z dnia (...) roku jako kryteria brane pod uwagę przy zwolnieniu powoda wskazano 3 kryteria: staż pracy, wykształcenie oraz zaangażowanie w pracę. Natomiast w regulaminie obowiązującym w pozwanej szkole od dnia 14 marca 2016 roku kryteriów tych wymieniono 10: rodzaj umowy o pracę, kwalifikacje zawodowe, staż pracy, stopień awansu zawodowego, aktualna ocena pracy, doskonalenie zawodowe, realizacja zdań dydaktycznych na rzecz szkoły, dyscyplina pracy, sytuacja materialna i rodzinna oraz promowanie szkoły. Kryteria ujęte w regulaminie różnią się zatem od tych wskazanych w wypowiedzeniu nie tylko ilościowo (3:10), ale także jakościowo (kryteria ujęte w regulaminie nie zawierają między innymi kryterium wskazanego w wypowiedzeniu - „zaangażowanie w pracę”). Wszystko to świadczy o pozorności i niekompletności informacji zawartych w wypowiedzeniu. Błędne jest w takiej sytuacji stanowisko sądu I instancji o dochowaniu przez pracodawcę wymagań dotyczących treści konkretności wypowiedzenia. Powód, nie dysponujący wiedzą o treści wyroku w sprawie R. N. (1), ani treścią regulaminu zwolnień (wprowadzonym, gdy przebywał na zwolnieniu lekarskim), otrzymał bowiem wypowiedzenie o treści nieprzystającej do zapisów zawartych w tym regulaminie, a także ogólnikowe zwroty typu; „przede wszystkim” i powołujący się na nieokreślone przez pracodawcę „zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć”, których analiza po myśli art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN prowadziła do wniosku, iż w szkole dojdzie do zmniejszenia liczby oddziałów, co przecież nie nastąpiło.

Sąd I instancji nie uwzględnił i w istocie nie badał prawidłowości przeprowadzonego przez pracodawcę doboru pracowników do zwolnienia. W pozwanej szkole powód i R. N. (1) nie są jedynymi nauczycielami techniki, trzecim nauczycielem jest M. P. (1), której kwalifikacje nie były analizowane. Sąd I instancji pominął istotny w kwestii możliwości przydzielenia odpowiedniej liczby godzin techniki powodowi fragment zeznań świadka - A. Ż. (3:28:00 rozprawy z dnia 6 września 2016 roku), który zeznał, iż funkcję pedagoga można było przydzielić M. P. (1), a „zwolnione” w ten sposób godziny techniki - powodowi. Z uzasadnienia Sądu I instancji nie wynika również aby w postępowaniu dowodowym doszło do analizy kart kryteriów pod kątem długości zwolnień poszczególnych nauczycieli. Niezrozumiałe jest pominięcie przez pracodawcę i sąd I instancji kwalifikacji powoda do prowadzenia zajęć świetlicowych i zaniechanie dokonania porównania powoda pod względem kryteriów obowiązujących w regulaminie z nauczycielami świetlicy, w tym J. S. dysponującą niższym stażem pracy, gorszymi kwalifikacjami, niższym stopniem awansu i dłuższym okresem przebywania na zwolnieniu lekarskim.

W tym stanie rzeczy żądania apelacji zasługują na uwzględnienie w całości.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako zasadna skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku w pkt I i zasądzeniem od pozwanej na rzecz powoda kwoty 11.555,16 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11 maja 2016r.

Przede wszystkim należy zgodzić się z apelującym, że Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2016 r. poz. 1397 z późn. zm.). W wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 11 maja 2016r. jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie pozwana wskazała zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć.

Podnieść należy, że przepis art. 20 ust.1 pkt 2 KN nie posługuje się taką przyczyną wypowiedzenia nauczycielowi umowy o pracę. W świetle art. 20 ust. 1 KN dyrektor szkoły w razie: częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole **lub** zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na

wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Dyrektor placówki może więc rozwiązać umowę o pracę w dwóch alternatywnych przypadkach: zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów (nawet jeśli liczba prowadzonych zajęć z przedmiotu, którego zwalniana osoba uczy, nie uległa znacznemu pomniejszeniu - patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2013 r., I PK 225/12, LEX nr 1369480) lub w przypadku zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (taki wniosek wypływa z kolei w wyroku z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12, LEX nr 1308073). Sąd Najwyższy podkreślił, że przyczyny wymienione w tym przepisie mają charakter **alternatywny rozłącznej**. Tylko takie zmiany organizacyjne, które powodują zmniejszenie ilości oddziałów lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Zmiany planu nauczania należy odnosić do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania w poszczególnych klasach w porównaniu z rokiem poprzednim.

Już z uwagi na powyższą wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę, powództwo zasługiwało na uwzględnienie, jako sprzeczne z prawem, a mianowicie z treścią przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 KN

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z treścią art. 45 kp, mającego zastosowanie do niniejszej sprawy poprzez art. 91c KN. :

§1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Dlatego też przeprowadzenie przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i to na okoliczności nieistotne z punktu widzenia oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi było zbędne. Trafnie zresztą wskazał apelujący, że postępowanie dowodowe koncentrowało się na zmianach w planie nauczania, choć ta przyczyna nie została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać przy tym należy, że oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy w każdym przypadku dokonywać w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, a koncepcja o zmianie w planie nauczania jako podstawie rozwiązania stosunku pracy z powodem pojawiła się dopiero w toku procesu i nie powinna być brana pod uwagę przez Sąd Rejonowy przy orzekaniu.

Na marginesie tylko należy podkreślić, że nie było sporne, iż w pozwanej szkole nie doszło do żadnych zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów. Liczba tych oddziałów pozostała niezmienna i wyniosła 17. Jediną zmianą organizacyjną były zmiany na stanowiskach dyrektora i wicedyrektora szkoły, które w powiązaniu z przywróceniem do pracy R. N. (1) spowodowały braki w ilości godzin do przydziału dla nauczycieli z dwóch przedmiotów: techniki i informatyki.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło też do zmian w planie nauczania. Zmiany planu nauczania należy bowiem odnosić do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania - w poszczególnych klasach w porównaniu z rokiem poprzednim. W przypadku godzin techniki i informatyki w roku szkolnym (...)wynosiły one łącznie 24 godziny tygodniowo: zajęcia techniczne 12 godzin i zajęcia komputerowe 12 godzin. W roku szkolnym 2015/2016 powód J. B. miał przydzielonych 6 godzin techniki i 12 godzin informatyki, M. P. 6 godzin techniki. W roku (...)zaplanowano również po 12 godzin informatyki i po 12 godzin techniki tygodniowo, z czego 12 godzin informatyki i 6 godzin techniki przydzielono R. N., zaś M. P. 6 godzin techniki.

Pozostałe zarzuty apelacyjne nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sądu odwoławczego, skoro roszczenie powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę przez pozwaną. Mogą one stanowić jedynie punkt wyjścia dla oceny czy możliwe i celowe jest przywrócenie powoda do pracy w pozwanej szkole.

W świetle art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Należy podkreślić, że ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 460, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Odnosi się więc również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu, jeżeli mają znaczenie dla oceny celowości lub możliwości przywrócenia pracownika do pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67).

Przede wszystkim wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy należy uznać za niemożliwe. Z ostatecznie zatwierdzonego arkusza organizacyjnego pozwanej (k. 270 a.s) wynika, że liczba godzin, których mógłby nauczać powód w roku szkolnym (...) pozostała niezmienna- łącznie 24 godziny, z czego 18 godzin (6 techniki i 12 informatyki) objął R. N. (plus 1 godzina wychowawcza), zaś 6 godzin M. P., która uzupełnia etat 6 godzinami plastyki i 6 godzinami muzyki (plus 1 godzina wychowawcza). Nadmienić należy, że M. P. jest jedynym nauczycielem muzyki i plastyki w szkole. W ocenie Sądu Okręgowego, mimo wadliwości prawnej wypowiedzenia umowy o pracę, pozwana zastosowała sprawiedliwe i niedyskryminujące kryteria pracowników do zwolnienia, skoro R. N. posiada szersze kwalifikacje - dodatkowo może nauczać matematyki i większą przydatność zawodową, zaś M. P. nie mogła być brana pod uwagę do zwolnienia, gdyż nie miałyby kto uczyć w szkole plastyki i muzyki.

Jak wskazywał Sąd Najwyższy: „Wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników lub zakazu dyskryminacji. W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się zatem na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej. Artykuł 20 KN zawiera regulacje wyczerpujące i zupełne dotyczące przyczyn oraz trybu rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi nauczycielami, a jego prawidłowa wykładnia nie może niweczyć lub ograniczać wynikającej z tego przepisu kompetencji dyrektora szkoły do redukcji zatrudnienia wymuszonej obiektywnymi względami organizacyjnymi” (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06 LEX nr 203875).

W ocenie Sądu II instancji, skoro dyrektor szkoły odpowiada za prawidłową organizację pracy szkoły, ma prawo dobierać pracowników w taki sposób, aby szkoła funkcjonowała bez ponoszenia dodatkowych bezcelowych kosztów. Prawo podmiotowe pracownika nie może być chronione w takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze zatrudnianie nauczyciela, mimo braku takiej potrzeby (braku godzin nauczania), co wiązałoby się z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Nadto należy zauważyć, że przepis art. 20 ust.1 pkt 2 cyt. wyżej ustawy Karta Nauczyciela nie nakłada również obowiązku na dyrektora szkoły składania propozycji nauczycielowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze zajęć czy też poszukiwania dla takiego nauczyciela innych zajęć spoza zakresu jego specjalizacji.

Podkreślić należy, że w wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r. I PKN 492/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 101, Sąd Najwyższy przyjął, że „brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zachodziła, gdyż w/w nauczyciele nie posiadali na dzień wypowiedzenia żadnych godzin ponadwymiarowych z techniki i informatyki, co pozostaje niezmiennie na dzień orzekania przez Sąd Okręgowy.

Nie zachodzi również sytuacja, w której powodowi można by dopełnić etat innymi godzinami, choćby świetlicowymi, skoro brak jest jakichkolwiek godzin ponadwymiarowych z podstawowych przedmiotów, do których nauczania posiada kwalifikacje. Nadmienić należy, że jak zeznała dyrektor pozwanej na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2017r., liczba godzin informatyki i techniki w nowym arkuszu organizacyjnym na rok 2017/2018 nie zwiększyła się. Dodatkowo dyrektor musi zapewnić pracę nauczycielom likwidowanych gimnazjów.

Podkreślić przy tym należy, że Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 9 kwietnia 1997r., I PKN 72/97, OSNP 1998, nr 1, poz. 8, przedstawił stanowisko, że „zatrudnianie nauczycieli w niewielkiej liczbie godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela”. Pozwala to na konstatację, że nawet gdyby istniała niewielka liczba godzin ponadwymiarowych u innych nauczycieli techniki i informatyki, nie oznacza to możliwości przywrócenia powoda do pracy.

Powód nie wykazał również, na czym miałyby polegać wadliwa polityka dyrektora w zakresie zatrudnienia i ilości godzin przydzielonych pozostałym nauczycielom. W apelacji również powołał się ogólnikowo na pismo powoda co do możliwego rozdziału godzin nauczycielom innych przedmiotów oraz pismo z Kuratorium (...) w O. dnia (...)roku znak: (...). (...).145.2016.ŁK.MN, wskazujące „na błędy dyrektora pozwanej szkoły dotyczące organizacji pracy szkoły i blokujące przydzielenie powodowi godzin umożliwiających zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć”. Pismo nie zostało jednak złożone do akt sprawy w postępowaniu przed Sądem Rejonowym (załącznik do protokołu rozprawy k. 202 a.s.). Wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z tego pisma przed Sądem Okręgowym został oddalony jako spóźniony, stosownie do art. 381 kpc.

Na marginesie należy zauważyć, że zupełnie nielogiczne jest powoływanie się przez powoda na możliwość dopełnienia etatu w świetlicy kosztem zwolnienia z pracy nauczycieli wykonujących tam pracę od wielu lat. Ponadto powód zdaje się nie zauważać, że posiada uprawnienia do karty parkingowej, co oznacza, że posiada znaczne ograniczenia w poruszaniu się. Trudno wyobrazić sobie, aby przy takich ograniczeniach ruchowych, mógł wykonywać pracę z dziećmi w świetlicy, która to praca w ocenie sądu wymaga pełnej sprawności ruchowej.

W ocenie Sądu Okręgowego nawet gdyby założyć, że przywrócenie powoda do pracy byłoby możliwe, to w świetle okoliczności faktycznych ustalonych zarówno przez sąd

I instancji, jak też przez sąd odwoławczy przywrócenie powoda do pracy należy uznać za niecelowe.

Sąd Najwyższy zauważa w tej materii, że:

„O ile dla ustalenia zasadności samego wypowiedzenia warunków zatrudnienia istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie, o tyle analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po tym fakcie. Chodzi wszak nie o stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia warunków umowy o pracę, lecz o ocenę wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526). Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie.

W ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana udowodniła okoliczności przemawiające za niecelowością przywrócenia powoda do pracy. Z niekwestionowanych w tym zakresie ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że powód pozostaje w ostrym konflikcie z nauczycielami pozwanej. Powyższy konflikt był podstawą do otrzymania negatywnej oceny grona pedagogicznego podczas głosowania nad przedłużeniem jego kadencji jako dyrektora. Wobec powoda jako dyrektora kierowane były przez nauczycieli szkoły do burmistrza i wojewody skargi. Powód pozostaje również w konflikcie z obecną dyrektorką szkoły, której działania i autorytet próbował wielokrotnie podważać, w tym kierując opisane wyżej pisma do Państwowej Inspekcji Pracy i Kuratorium (...). Powyższe nie rokuje pozytywnie co do jakiegokolwiek normalnej współpracy powoda z dyrektorem szkoły, jak i pozostałymi nauczycielami, co niewątpliwie miałyby wpływ nie tylko na pracę zespołu nauczycielskiego, ale również na edukację i wychowanie dzieci. Dyrektorka szkoły zeznała przy tym przed Sądem Okręgowym, że obecnie atmosfera i współpraca nauczycieli w szkole jest pozytywna i nie wyobraża sobie przywrócenia powoda do pracy, gdyż mogłoby to spowodować ich ponowne „zaognienie”.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 386 § 1 kpc w zw. z art. 98 § 1 i 3, art. 99 i 108 § 1 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 590,47 zł, w tym kwotę 230,47 zł z tytułu kosztów dojazdów pełnomocnika do sądu oraz kwotę 360 złotych opłaty za czynności pełnomocnika w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 - w brzmieniu pierwotnym).

O kosztach procesu za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 i 3, art. 99 i 108 § 1 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 327,28 zł, w tym kwotę 207,28 zł z tytułu kosztów dojazdów pełnomocnika do sądu oraz kwotę 90 złotych opłaty za czynności pełnomocnika w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zmianami, tj. w brzmieniu od 27 października 2016r.) oraz 30 złotych opłaty od apelacji.

/SSO Tomasz Koronowski/ /SSO Renata Żywicka/ /SSO Alicja Romanowska/