

Sygnatura akt IV Pa 50/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

Przewodniczący: sędzia Alicja Romanowska

Sędziowie: Grażyna Borzestowska

Tomasz Koronowski

**po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2020 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa A. M.**

**przeciwko Centrum (...) w E.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji pozwanego**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu**

**z dnia 6 listopada 2019 r., sygn. akt IV P 95/19**

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od pozwanego Centrum (...) w E. na rzecz powódki A. M. kwotę 120,00zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

sędzia Grażyna Borzestowska sędzia Alicja Romanowska sędzia Tomasz Koronowski

sygn. akt IV Pa 50/19

## UZASADNIENIE

Pozwem skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy, Centrum (...) w E., powódka A. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach - gdyby umowa o pracę uległa rozwiązaniu w trakcie trwania postępowania. Powódka zażądała również odszkodowania w wysokości 2.250 zł tytułem naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasad równego traktowania przy rozwiązywaniu z powódką stosunku pracy oraz wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka podała, że zostało jej wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jako uzasadnienie wypowiedzenia wskazano w nim art. 225 ust. 1 oraz art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. W jej ocenie wskazane przez pracodawcę kryteria, które zostały uwzględnione przy wyborze pracownika do zwolnienia, są twierdzeniami nieprawdziwymi i niepopartymi żadną dokumentacją, a nadto zbyt ogólnikowymi i niedookreślonymi. Powódka podniosła również, że nie została poinformowana przez pracodawcę do dnia 15 maja 2019r. w formie pisemnej o zmianach organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum, tym samym pracodawca nie wyczerpał całego trybu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę z powódką. Nadto pracodawca naruszył przepisy nie proponując

powódce, będącej nauczycielem mianowanym, ograniczenia zatrudnienia, a dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia opierał się na ocenie pracy powódki z okresu, gdy powódka nie była jeszcze pracownikiem pozwanego. Powódka wskazała nadto, że pozwany nie zaproponował drugiej nauczycielce języka angielskiego przejścia w stan nieczynny, co świadczy o tym, że powódka jeszcze przed przeprowadzeniem procedury związanej z oceną jej pracy, była wytypowana do zwolnienia. Powódka podniosła również, że przygotowany przez pozwanego arkusz organizacyjny na rok szkolny 2019/2020 uległ znacznej zmianie, m.in. w zakresie zwiększenia liczby godzin języka angielskiego oraz utworzenia nowych klas.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania.

Pozwany wskazał, że w roku szkolnym 2018/2019 ostatni rocznik uczniów klas III ukończył gimnazjum, co skutkowało zmniejszeniem ogólnej liczby oddziałów na rok szkolny 2019/2020 i tym samym zaplanowana liczba godzin nauczania języka angielskiego była niewystarczająca dla zapewnienia zatrudnienia obu zatrudnianym przez pozwanego nauczycielom języka angielskiego. Ponadto pozwany wskazał, że dokonano oceny obu ww. nauczycielek, zgodnie z procedurą ustaloną w zarządzeniu Dyrektora (...) z dnia 14 maja 2019r. i powódka uzyskała ocenę niższą niż druga nauczycielka. Względem powódki wyczerpano procedurę przewidzianą w art. 225 ustawy wprowadzającej ustawę Prawo Oświatowe, tj. przekazano jej informację o zmianach organizacyjnych związanych z wygaszeniem kształcenia w gimnazjum i braku możliwości dalszego zatrudnienia, a tym samym przeniesienia w stan nieczynny, zaś w wyniku odmowy powódki przejścia w stan nieczynny, wręczono jej w dniu 24 maja 2019r. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydz. Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6 listopada 2019 r. wydanym w sprawie IV P 95/19 przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Centrum (...) w E. na dotychczasowych warunkach (pkt I. wyroku); oddalił powództwo o odszkodowanie (pkt II. wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, odstępując od obciążania powódki pozostałymi kosztami procesu (pkt III. wyroku) oraz ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 2.203 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV. wyroku).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka była zatrudniona w Gimnazjum nr (...) w E. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 sierpnia 2008r. na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu.

Uchwałą Rady Miejskiej w E. z 30 marca 2017r. nr (...) w sprawie dostosowania sieci szkół podstawowych i gimnazjów do nowego ustroju szkolnego, Gimnazjum nr 6 w E. zostało włączone do Branżowej Szkoły I Stopnia wchodzącej w skład Centrum (...) w E.. W konsekwencji, z dniem 1 września 2018r. powódka stała się pracownikiem pozwanego z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pozwany zatrudniał dwóch nauczycieli języka angielskiego: powódkę i M. Z..

Powódka ukończyła wyższe studia zawodowe na kierunku pedagogika oraz studia drugiego stopnia w specjalności filologia angielska nauczycielska uzyskując tytuł magistra. W dniu 22 lipca 2016r. nadano powódce stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

M. Z. posiada tytuł magistra w zakresie ekonomiki i organizacji transportu lądowego. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania projektem w placówce oświatowej oraz studia podyplomowe w zakresie przygotowania kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość. Uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Posiada certyfikat znajomości języka angielskiego w stopniu zaawansowanym ( (...)). Ukończyła kurs pedagogiczny dla nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących z metodyką języka angielskiego oraz kurs

języka angielskiego w zakresie programu szkoły średniej. Do 1 września 1996r. była zatrudniona w II Liceum Ogólnokształcącym w M.. Z dniem 2 września 1996r. została przeniesiona do pracy u pozwanego.

W roku szkolnym 2018/2019 liczba godzin zajęć języka angielskiego u pozwanego pozwalała na zatrudnienie dwóch nauczycieli języka angielskiego, tj. M. Z. w wymiarze 1,09 etatu (19,55 godzin) oraz powódki w wymiarze 0,78 etatu (14 godzin). Powódka uzupełniała pensum pracując w Zespole Szkół (...) w E..

W roku szkolnym 2019/2020, w związku ze zmianami organizacyjnymi, zgodnie z projektem organizacyjnym, liczba godzin zajęć języka angielskiego u pozwanego ustalona została w wymiarze 0,97 etatu (17,38 godzin).

Dyrektor pozwanego R. M. pismem z 10 maja 2019r. poinformował powódkę o braku możliwości dalszego jej zatrudnienia podyktowanego zmianami organizacyjnymi powodującymi wygaszenie kształcenia w gimnazjum i w konsekwencji o przeniesieniu powódki w stan nieczynny z dniem 1 września 2019r., stwierdzając, że z projektu planu organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020 wynika, że nie może jej zapewnić zatrudnienia w pełnym wymiarze pensum. W dniu 13 maja 2019r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na przeniesienie jej w stan nieczynny.

Pozwany nie zaproponował M. Z. przejścia w stan nieczynny w związku ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy.

W dniu 14 maja 2019r. odbyła się u pozwanego rada pedagogiczna, na której powódka nie była obecna. W tym samym dniu Dyrektor pozwanego wydał zarządzenie nr (...) w sprawie wprowadzenia procedur wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia lub ograniczenia etatu. Załączniki do przedmiotowego zarządzenia stanowiły m.in. „Procedura rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem”, „Zadania Dyrektora oraz Komisji ds. analizy zasadności zwolnienia pracownika”, „Procedura rozwiązania stosunku pracy”, „Kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do ograniczenia etatu lub zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki” oraz „Karta pomocnicza oceny nauczyciela”.

16 maja 2019r., w gabinecie Dyrektora pozwanego, zebrała się Komisja ds. analizy zasadności zwolnienia pracownika w składzie: Dyrektor pozwanej, S. L., Z. B., M. G., K. C., która dokonała oceny pracy i kwalifikacji zawodowych powódki oraz M. Z.. Członkowie Komisji dokonywali wspólnie oceny pracy ww. nauczycielek. Sąd Rejonowy zauważył, że wszyscy członkowie komisji wypełnili w sposób identyczny karty pomocnicze oceny powódki. Popełnili nawet ten sam błąd w pkt 1 karty, gdzie oceniając kryterium stażu pracy powódki, przyznali 3 punkty w ramach oceny tego kryterium, po czym, po skreśleniu i zaparafowaniu tej pozycji, przyznali 1 punkt.

W dniu 24 maja 2019r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 sierpnia 2019r., informując, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki ze względu na zamiany organizacyjne pozwanego powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum oraz zmniejszenie liczby oddziałów w placówce.

7 października 2019r. organ prowadzący zatwierdził aneks do planu organizacyjnego pozwanego z dnia 12 września 2019r., w którym m.in. uwzględnił zmianę w zakresie ilości godzin nauki języka angielskiego w pozwanym, ustalając ich wysokość na 21,46 godzin tygodniowo (średniorocznie) w związku m.in. z utworzeniem klas 7 i 8.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał opierając się na dokumentach złożonych do akt sprawy, dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki i M. Z. oraz dokumentach stanowiących załączniki do sprawy w postaci: arkuszy organizacyjnych nadesłanych przez Urząd Miasta w E. oraz arkuszy organizacyjnych wraz z aneksami na rok szkolny 2017/2018, 2018/2019 i 2019/2020, pliku dokumentów zawierających zarządzenie Dyrektora pozwanej nr (...) wraz z załącznikami oraz pliku dokumentów zawierających dokumentację z obrad Komisji ds. analizy kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd I instancji, żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ww. dokumentów. Nie budziły one również zastrzeżeń Sądu. Nadto, Sąd Rejonowy uwzględnił także zeznania słuchanych w sprawie świadków w zakresie, w jakim przedstawili oni przebieg spotkania, na którym dokonywali ocen i przyznawania punktów w oparciu o kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia przyjęte zarządzeniem Dyrektora pozwanego z dnia 14 maja 2019r. Sąd w szczególności w oparciu o zgodne w tym zakresie zeznania ustalił, że ocena ta, choć wyrażona na indywidualnych kartach/arkuszach, w rzeczywistości dokonana została

wspólnie, przy wspólnym omawianiu poszczególnych pozycji, w tym także dokonywaniu korekt w niektórych z tych rubryk. Na podstawie tych zeznań oraz w porównaniu z treścią dokumentacji powstałej w wyniku dokonywania tych ocen, Sąd Rejonowy ustalił, że ocena ta przeprowadzona została już po poinformowaniu powódki o tym, że w roku szkolnym 2019/2020 nie będzie dla niej odpowiedniej ilości godzin nauczania języka angielskiego, w związku z tym przenosi się ja w stan nieczynny (którego skutkiem jest wygaśnięcie stosunku pracy).

W oparciu o ustalony stan faktyczny, który – jak zauważył Sąd Rejonowy - w znacznej mierze był bezsporny w zakresie sekwencji zdarzeń, które doprowadziły do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – Sąd I instancji uznał, że złożone przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódce naruszało przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami, a tym samym uzasadniało przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd Rejonowy przywołał ustawę z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 roku, poz. 60), wskazując, że zgodnie z art. 225 ust. 1 i 2 tej ustawy nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017r. lub 1 września 2018r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5.

Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1 (art. 225 ust. 3 Ustawy).

Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia (art. 225 ust. 4 Ustawy).

Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (art. 225 ust. 6 Ustawy).

Dyrektor gimnazjum rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem, który nie wyraził zgody na przeniesienie w stan nieczynny, z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 225 ust. 10 Ustawy)

Jak zaznaczył Sąd Rejonowy, przedstawione w powyższym przepisie zasady szczegółowego trybu wygaszania, albo rozwiązywania stosunków pracy, mają charakter ograniczony. Pierwsze ograniczenie ma charakter podmiotowy i jak wynika z treści art. 225 ust. 1, dotyczy nauczycieli gimnazjów prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionych na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, których dalsze zatrudnienie w gimnazjum nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Drugie ograniczenie stosowania tej procedury w takiej formule ma charakter czasowy, gdyż dotyczy niemożliwości powstałej w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019. Z powyższego wynika, że zasada ta ze wszystkimi konsekwencjami może zostać zastosowana wyłącznie do nauczycieli gimnazjów oraz, że nie może ona być w tej formule stosowana wprost w roku szkolnym 2019/2020.

Sąd Rejonowy zauważył przy tym, że ustawodawca przewidział jednak także kolejną szczególną regulację, której stosowanie określił w czasie do dnia 29 lutego 2020r., a która w dużej mierze opiera się na pewnych podobieństwach do tej, która obowiązywała w roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019 w stosunku do nauczycieli gimnazjów. W tym jednak przypadku, a więc w roku szkolnym 2019/2020, jej adresatami nie są już tylko nauczyciele gimnazjów, ale

ogólnie nauczyciele zatrudnieni w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum. Sąd I instancji wskazał, że ustawodawca skonstruował tę zasadę, wyraźnie dokonując rozróżnienia kręgu osób, do których dana regulacja miała zastosowanie, nazywając te grupy oddzielnie, a w przypadku art. 225 ust. 12 wskazując już wyraźnie, że możliwość jej zastosowania nie dotyczy „tylko” nauczycieli gimnazjów, lecz ogólnie nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są jeszcze klasy gimnazjalne. Zastrzeżono przy tym, że możliwość zastosowania wcześniej opisanej procedury możliwa jest tylko w wyniku odpowiedniego dostosowania regulujących ją przepisów dla nauczycieli gimnazjów. Nie jest to więc zastosowanie wprost. Jedną z tych modyfikacji dostosowujących odpowiednio tę procedurę jest to, że ma ona dotyczyć wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum.

W ocenie Sądu Rejonowego inną wolę ukierunkowania tych przepisów ustawodawca wyraziłby poprzez wskazanie, że przepisy te mają odpowiednie zastosowanie do „nauczycieli byłych gimnazjów”, zatrudnionych obecnie w szkołach, w których prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum. Stąd przepisy art. 225 ust. 1-11 tej ustawy stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum (art. 225 ust. 12 Ustawy), także, jeżeli nie byli wcześniej zatrudnieni w gimnazjum włączonym w skład danej placówki edukacyjnej, zgodnie z tzw. reformą oświaty.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że ocena tego, czy w gronie takich nauczycieli zachodzą okoliczności do tego, by co najmniej jednemu z nich (w danej grupie zawodowej, rozumianej, jako nauczyciele nauczający danego przedmiotu) złożyć oświadczenie/zawiadomienie o tym, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie w szkole ze względu na zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2019/2020, wymaga - w przypadku, gdy do danej grupy wchodzi więcej niż jedna osoba – przeprowadzenia oceny doboru do przeniesienia w stan nieczynny przez pryzmat kryteriów doboru takiej osoby, opartych o obiektywne przesłanki.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, analogicznie ma tutaj zastosowanie reguła i wypracowana praktyka dotycząca rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami w oparciu o treść art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (obecnie Dz. U. z 2019 poz. 2215), wymagająca, by dobór nauczyciela, któremu ostatecznie złoży się oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, oparty był o obiektywne, poddające się ocenie kryteria, wykluczające dowolny wybór. Ma to swoje źródło jeszcze w ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych. W przypadku konieczności zakończenia stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym w szkole, w której prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum, dobór nauczyciela, którego osiągną takie skutki nie może mieć charakteru dowolnego, jeżeli potrzeba zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych dotyczy przedmiotu nauczanego przez więcej niż jednego nauczyciela takiej szkoły.

W roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019, z przyczyn ustrojowych w związku z trwającym procesem wygaszania gimnazjów, kierunek tych czynności był skierowany tylko do grupy nauczycieli gimnazjów, co zostało wyraźnie wyrażone przez ustawodawcę w przywołanym wyżej przepisie. W kolejnym roku szkolnym, ale nie dłużej niż do 28 lutego 2020r. musi to być rozważane in gremio w stosunku do ogółu nauczycieli szkoły, w której są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum (oczywiście w ramach danego przedmiotu).

Sąd Rejonowy podkreślił, że mimo swych podobieństw do reguły wynikającej z art. 20 ustawy karta Nauczyciela, instytucja ta ma jednak znaczącą swoistość, która wpływa na kolejność czynności, które muszą być podjęte przez pracodawcę, by wykazać obiektywność podjętej decyzji i odrzucić zarzuty co do jej ewentualnej dowolności i arbitralności.

Porównując przepisy art. 20 ustawy Karta Nauczyciela oraz art. 225 ustawy przepisy wprowadzające ustawę Prawo Oświatowe należy uwypuklić, że o ile w przypadku tego pierwszego w sytuacji zaistnienia okoliczności określonych w ustępie 1 pkt 1 i 2 tej ustawy pracodawca rozwiązuje stosunek pracy, a w przypadku określonym w pkt 2 może też alternatywnie, ale dopiero na wniosek pracownika, przenieść go w stan nieczynny.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, wynika z tego, że po stwierdzeniu opisanych w tych przepisach okoliczności, skutkujących likwidacją szkoły, albo jej części lub zmianami organizacyjnymi, pracodawca musi dokonać doboru pracownika do

zwolnienia z grupy po dokonaniu analizy opracowanych u danego pracodawcy kryteriów, które zresztą w tym wypadku będą stanowiły element oświadczenia precyzującego przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 225 ust. 1 w zw. z art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. po stwierdzeniu niemożliwości zatrudnienia nauczyciela w roku szkolnym 2019/2020, pracodawca przenosi go w stan nieczynny. Dopiero brak zgody nauczyciela na takie przeniesienie skutkuje koniecznością rozwiązania właśnie z nim stosunku pracy. W przypadku przejścia w stan nieczynny, podobnie, jak w przypadku dokonania tego na podstawie Karty Nauczyciela, następuje wygaśnięcie takiego stosunku pracy po upływie określonego w ustawie terminu trwania tego stanu (art. 225 ust. 6 pkt 1 i 2 w zw. z art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.).

Sąd I instancji uznał więc, że skierowanie do nauczyciela oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny z ww. skutkami oznacza, że pracodawca już wybrał nauczyciela, którego dalsze zatrudnienie nie jest możliwe.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że w przypadku, gdy danego przedmiotu naucza więcej niż jeden nauczyciel szkoły, w której prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum, taka decyzja oczywiście musi być poprzedzona oceną kryteriów o charakterze obiektywnym, uzasadniających wybór.

Skoro ustawodawca przewidział w tym trybie w pierwszej kolejności złożenie oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny, to znaczy, że już przed dokonaniem tej czynności musi zostać przeprowadzona ocena, który z nauczycieli zostanie wybrany do zwolnienia. Przeprowadzenie takiej procedury po niewyrażeniu zgody na przeniesienie w stan nieczynny, zdaniem Sądu Rejonowego, jest spóźnione, gdyż ustawa już wówczas przewiduje skutek w postaci konieczności rozwiązania z takim nauczycielem stosunku pracy i prowadzenie jakiegokolwiek analizy na tym etapie nie odwróci skutków wynikających z ustawy. W innym wypadku oznaczać to będzie, że z góry wiadomym jest, który z nauczycieli zostanie zwolniony. Taka czynność przeprowadzona na tym etapie będzie czynnością pozorną. Wiadomym jest bowiem, kogo pracodawca uznał za nauczyciela, którego dalsze zatrudnienie nie będzie możliwe w kolejnym roku szkolnym (konkretnie (...)).

Przenosząc to na kanwę niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracodawca już w dniu 10 maja 2019r. de facto wytypował powódkę do zwolnienia bez przeprowadzenia jakiegokolwiek analizy kryteriów do zwolnienia w grupie nauczycieli języka angielskiego, przyjmując, że tylko ona jako nauczyciel byłego gimnazjum kwalifikuje się do zwolnienia. Wówczas bowiem powstało pismo, w którym powiadomiono powódkę, że zostanie przeniesiona w stan nieczynny.

Sąd I instancji podkreślił, że dopiero po tym, jak powódka złożyła oświadczenie z dnia 13 maja 2019r. o braku na to zgody, rozpoczęła się procedura konstruowania kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia, która została wprowadzona zarządzeniem Dyrektora z dnia 14 maja 2019r., a sama ocena dokonana została w dniu 16 maja 2019r. Członkowie dokonywali oceny wiedząc o tym, że powódce złożono oświadczenie o przeniesieniu w stan nieczynny. Sama ocena, zdaniem Sądu Rejonowego, też nasuwa określone wątpliwości, albowiem nie jest zrozumiałe, dlaczego przy ocenie kwalifikacji zawodowych w zakresie nauczanego przedmiotu języka angielskiego (a w tym przedmiocie dokonywano oceny) drugiej osobie nauczającej tego przedmiotu przyznano 3 pkt (liczbę maksymalną przez wszystkich oceniających), jak za studia magisterskie, gdy to tylko powódka dysponuje studiami magisterskim w ramach tego przedmiotu. Jak zauważył Sąd Rejonowy, M. Z. dysponuje certyfikatem (...), wydawanym przez C. U., co nie może być równane z posiadaniem wykształcenia wyższego filologicznego. W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że przeprowadzona procedura wyboru nauczyciela do zwolnienia w oparciu o treść art. 225 ust. 1 -11 w zw. z art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. była wadliwa.

Sąd Rejonowy przywołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014r. (sygn. II PK 283/13 M.P.Pr. (...) -91), wskazał nadto, 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. Dla prawidłowej realizacji tej zasady, a więc przedstawienia obiektywnych podstaw wyboru danej osoby do zwolnienia, koniecznym jest, by były one zastosowane przed podjęciem decyzji o wyborze pracownika do zwolnienia z danej grupy, niezależnie

od poszczególnych elementów/kroków procedury. Już przed pierwszym z takich kroków, który wyraża w sposób jasny fakt dokonania wyboru konkretnej osoby do zwolnienia taka procedura musi być dochowana. Przyjęcie innej koncepcji wypaczałoby założenia wymogu obiektywnego procesu w tym zakresie. Sąd Rejonowy podkreślił, że dokonanie tych ocen ma także znaczenie z punktu widzenia oceny prawdziwości wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy w oparciu o wskazany przepis.

Jak wskazał Sąd I instancji, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie na chwilę zamknięcia rozprawy wynika, że choć na etapie projektowania planu organizacyjnego faktycznie występowała mała ilość planowanych godzin nauczania języka angielskiego (poniżej jednego pensum), to nie można mówić o tym, że ta przyczyna utrzymywała się i utrzymuje na chwilę wyrokowania. Na tę okoliczność ma też wpływ bowiem to, że charakter funkcjonowania pozwanego, jego struktura i profil działania wynikający ze statutu przewiduje, że tak naprawdę kształtowanie się ostatecznego obciążenia i siatki godzin następuje z chwilą wystartowania nowego roku szkolnego. Jeszcze we wrześniu jest prowadzony nabór. Wynika to również z zeznań świadków, a potwierdzenie znalazło w aneksie nr (...) do projektu organizacyjnego z dnia 12 września 2019r., z którego wynika, że ilość łączna średniorocznego tygodniowego wskaźnika liczby godzin języka angielskiego na ten moment osadziła się na wartości ponad 21, a więc przekroczyła całe jedno pensum. Nadal nie jest to ilość pozwalająca na utrzymanie zatrudnienia dla obu pracowników nauczających tego języka w pełnym wymiarze, jednakże, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadniało rozważenie przez pracodawcę możliwości zastosowania konstrukcji przewidzianej w art. 225 ust. 5 w zw. z art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Mając to na względzie Sąd Rejonowy wskazał, że powierzenie powódce 8 godzin języka angielskiego z ogólnej liczby 21,46, powodowałoby nadal pozostawienie dla M. Z. 13,46 godzin, co przy przydzieleniu jej 5,64 godzin nauczania przedmiotów zawodowych, dawałoby jej 19,1 godzin średniorocznie tygodniowo.

Sąd Rejonowy przyznał przy tym, że regulacja z art. 225 ust. 2 i 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. ma charakter fakultatywny, jednakże jego zdaniem nie zmienia to jednak ogólnej oceny, że dobór pracownika/nauczyciela do zwolnienia w warunkach art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. musi się odbywać zgodnie z ww. dyrektywami w opisanej kolejności i w oparciu o wskazane obiektywne kryteria, stanowiące w tym wypadku część składową przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Możliwość takiej analizy wynika z przyjętych kryteriów oceniania realności wskazanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, która wyrażona została w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Rejonowy powołał się w tym miejscu na jedną z tez wyroku z dnia 26 września 2017r. sygn. III PK 134/16 Lex nr 2378279, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że: „Z art. 20 ust. 1 pkt 2 k.n. wynika, iż podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć stanowią: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, bądź 3) zmiany planu nauczania pod warunkiem, że uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 k.n., to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmniejszenie liczby oddziałów) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie. Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w komentowanym przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela.”

Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że szczególny tryb wskazany w ustawie z dnia 14 grudnia 2016r. w art. 225 ust. 12, w odróżnieniu do ustawy Karta Nauczyciela oraz stosowanego wprost art. 225 ust. 10, nie wprowadza limitu czasowego dla podejmowania decyzji o wdrożeniu trybu z art. 225 ust. 1 w zw. z art. 225 ust. 12 tej ustawy, wymagając, by dokonać tego do dnia 31 maja danego roku. Z treści art. 225 ust. 12 wynika bowiem, że regulację z art. 225 ust. 1-11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. można stosować do dnia 29 lutego 2020r. Tym samym stosowanie art. 225 ust. 10 tej ustawy musi się odbywać również odpowiednio, a więc z tą modyfikacją, że w określonych przypadkach, gdy

po organizacji roku szkolnego okaże się, że nie jest możliwe zatrudnienie nauczyciela szkoły, w której prowadzone są klasy dotychczasowego gimnazjum, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu będzie mogło być złożone najpóźniej w dniu 29 lutego 2020r., a więc skutek nie będzie i nie musiał nastąpić z końcem roku szkolnego. Jest to szczególnie tryb wynikający z odpowiedniego stosowania art. 225 ust. 10 do tej nadzwyczajnej regulacji. W innym wypadku ustawodawca, albo przewidziałby możliwość jej zastosowania do dnia 31 maja 2019r., albo do dnia 31 maja 2020r. Tylko wówczas możliwe byłoby zastosowanie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec roku szkolnego, który ma miejsce w szkołach feryjnych z dniem 31 sierpnia danego roku.

Sąd Rejonowy doszedł więc do wniosku, że w niniejszej sprawie istotne znaczenie odgrywa sytuacja jaka ma miejsce już po ostatecznym ukształtowaniu planu organizacyjnego tej konkretnej szkoły, po dokonaniu naboru wrześniowego. Te okoliczności w ocenie Sądu stanowią podstawę do stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką, niezależnie od tego, że liczba godzin języka angielskiego faktycznie uległa zmniejszeniu w stopniu uniemożliwiającym zatrudnienie obu dotychczasowych nauczycielek języka angielskiego w pełnym wymiarze zajęć, naruszało przepisy art. 225 ust. 12 w zw. z art. 225 ust. 1-11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r.

W konsekwencji Sąd Rejonowy, na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, postanowił o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka nie wykazała jednak okoliczności faktycznych świadczących o tym, że była nierówno traktowana w zatrudnieniu w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy przywołał treść art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga od pracownika - powódki uprawdopodobnienia okoliczności dyskryminacji i wskazania kryterium, na którym ono się opierało. Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r. sygn. I PK 245/11, OSNP 2013/7-8/82: „W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).”

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie wskazała tych faktów, w szczególności nie wskazała kryterium według którego miała być nierówno traktowana w zatrudnieniu. Tym samym na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie.

Jednocześnie rozstrzygając o kosztach procesu Sąd I instancji na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz art. 108 par. 1 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 poz. 265) Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, gdyż powódka w tym zakresie wygrała spór w całości. Natomiast w pozostałej części odstąpił od obciążania jej kosztami procesu w zakresie przegranej sprawy o odszkodowanie na zasadzie art. 102 k.p.c., gdyż w tym wypadku mimo wygrania sprawy w głównym żądaniu ze względu na tak, a nie inaczej określone stawki z rozporządzenia, wynikałoby, że powódka musi zwrócić koszty procesu stronie pozwanej (675-180=495 zł), co nie pozostawałoby w zgodzie ogólnym poczuciem sprawiedliwości i słuszności.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie art. 233§1 k.p.c. poprzez ustalenie, że w roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin języka angielskiego u pozwanego ustalona została w wymiarze 0,97 etatu 17,38 godzin podczas, gdy zgodnie z arkuszem organizacyjnym



liczba godzin zajęć z języka angielskiego została ustalona w wymiarze 0,43 etatu - 7,73 godziny co nie pozwalało na zatrudnienie nauczyciela przedmiotu w pełnym wymiarze,

2. naruszenie art. 233§1 k.p.c. poprzez ustalenie, że dobór nauczycieli do zwolnienia miał charakter pozorny i dowolny, a podjęta przez pracodawcę decyzja nie miała charakteru obiektywnego oraz że przeprowadzenie procedury weryfikującej decyzję pracodawcy po niewyrażeniu zgody na przeniesienie w stan nieczynny jest spóźnione, podczas gdy brak przeszkód weryfikacji kryteriów zastosowanych przez pracodawcę po wręczeniu informacji o stanie nieczynnym i ewentualnego cofnięcia złożonego oświadczenia woli,

3. naruszenie art. 225 ust. 12 w zw. z art. 225 ust. 1-11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. przepisy wprowadzające prawo oświatowe poprzez ustalenie, że pozwany nie wykonał wszystkich czynności wskazanych w przepisie oraz złożone przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodką narusza przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami, a tym samym uzasadnia przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach.

W świetle powyższych zarzutów apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany przywołał treść art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe, podnosząc, że procedura przewidziana powyższym przepisem została przez pozwanego w stosunku do powódki przeprowadzona. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem wskazano bowiem jasno i czytelnie, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie gimnazjum oraz zmniejszenie liczby oddziałów w placówce oraz wskazano w oparciu o jakie kryteria doboru nauczyciela się kierowano. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę winna być zaś dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Ponadto, z zatwierdzonego przez organ prowadzący arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020 wprost wynika, że u pozwanego nastąpiły rzeczywiste zmiany organizacyjne - nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów w porównaniu z ubiegłym rokiem szkolnym.

Pozwany wskazał również, że określone zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) z dnia 14 maja 2019r. kryteria przekazane były do wiadomości nauczycieli. Powstały one jednak wcześniej i były znane dyrektorowi jako pracodawcy. W ocenie pozwanego brak ponadto podstaw do przyjęcia, że dobór nauczycieli do zwolnienia miał charakter pozorny i dowolny, a podjęta przez pracodawcę decyzja nie miała charakteru obiektywnego oraz że przeprowadzenie procedury weryfikującej decyzję pracodawcy po niewyrażeniu zgody na przeniesienie w stan nieczynny jest spóźnione, podczas gdy brak przeszkód weryfikacji kryteriów zastosowanych przez pracodawcę po wręczeniu informacji o stanie nieczynnym i ewentualnego cofnięcia złożonego oświadczenia woli. Zdaniem pozwanego, nic nie stało na przeszkodzie, aby po wynikach pracy komisji i przy ustaleniu, że to nie powódka kwalifikuje się do rozwiązania stosunku pracy - pozwany mógł cofnąć złożone przez siebie oświadczenie woli. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem powódce, pozwany wskazał siedem kryteriów jakimi się kierował oraz wskazał, że na tle innych nauczycieli powódka uzyskała mniejszą liczbę punktów, co potwierdziło zasadność wyboru osoby powódki do rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Zdaniem powódki zarzuty apelacji sprowadzają się jedynie do bezpodstawnej polemiki z ustaleniami Sądu I instancji, które powódka poparła w całej rozciągłości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd pierwszej instancji nie poczynił ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również nie naruszył przepisów prawa materialnego. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Sąd odwoławczy nie jest związany zawartymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów

prawa materialnego i powinien wziąć pod uwagę - w granicach zaskarżenia - wszelkie stwierdzone uchybienia materialnoprawne - i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, czy też nie. W analogiczny sposób - Sąd drugiej instancji winien również wziąć pod uwagę z urzędu uchybienia przepisom postępowania - ale tylko takie, które skutkują nieważnością postępowania. Powyższa okoliczność wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.02.2012r., sygn. akt: IV CSK 290/11).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena mieści się w granicach statuowanych treścią art. 233 k.p.c., a złożona przez pozwanego apelacja nie zdołała tej oceny wzruszyć.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań Sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wążąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwa jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa.

Zważyć również należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (zob. wyrok SA w Poznaniu z 15.12.2005r., sygn. IACa 513/05, LEX 186115).

W utrwalonym już orzecznictwie jednoznacznie wskazuje się przy tym, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelanta odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom pozwanego, znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a podniesiony przez niego w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony.

Sąd pierwszej instancji, ustalając stan faktyczny dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wskazał, na podstawie których dowodów poczynił swe ustalenia, a w szczególności odniósł się do zgromadzonej dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki oraz M. Z., arkuszy organizacyjnych nadesłanych przez Urząd Miasta w E. oraz arkuszy organizacyjnych wraz z aneksami na rok szkolny 2017/2018, 2018/2019 i (...), dokumentów zawierających zarządzenie Dyrektora pozwanego nr (...) wraz z załącznikami oraz dokumentów dotyczących prac Komisji ds. analizy kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy. Nadto, Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania słuchanych w sprawie świadków w zakresie, w jakim przedstawili oni przebieg prac ww. Komisji.

W ocenie Sądu II instancji za chyby należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233§1 k.p.c. poprzez ustalenie, że w roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin języka angielskiego u pozwanego ustalona została w wymiarze 0,97 etatu 17,38 godzin podczas, gdy zgodnie z arkuszem organizacyjnym liczba godzin zajęć z języka angielskiego została ustalona w wymiarze 0,43 etatu - 7,73 godziny, co nie pozwalało na zatrudnienie nauczyciela przedmiotu w pełnym wymiarze. Pozwany w żaden sposób nie wskazał, jaki wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie ma powyższe ustalenie. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu orzeczenia jednoznacznie przyznał, że na etapie projektowania planu organizacyjnego na rok 2019/2020 w maju 2019r., faktycznie występowała mała ilość planowanych godzin nauczania języka angielskiego, tj. poniżej jednego pensum. Z uzasadnienia Sądu I instancji wynika, że o ile powyższe mogło stanowić uzasadnioną przyczynę dla rozwiązania stosunku pracy z jednym z dwóch nauczycieli języka angielskiego zatrudnianych przez pozwanego, o tyle przyczyna ta nie utrzymywała się do czasu wyrokowania przez Sąd I instancji. Sąd Rejonowy wskazując, że już we wrześniu 2019r. z aneksu nr (...) do projektu organizacyjnego z dnia 12 września 2019r. wynikało, że łączna ilość średniorocznego tygodniowego wskaźnika liczby godzin języka angielskiego na ten moment osadziła się na wartości ponad 21, uznał, że skoro ilość ta przekroczyła całe jedno pensum, to mimo, że nie pozwalała ona na zatrudnienie dwóch nauczycieli w pełnym wymiarze, jednakże uzasadniała rozważenie przez pracodawcę możliwości zastosowania konstrukcji przewidzianej w art. 225 ust. 5 w zw. z art. 225 ust. 12 ww. ustawy.

Zdaniem sądu Okręgowego ostatecznie to nie ta okoliczność przesądziła o przywróceniu powódki do pracy, lecz wadliwe przeprowadzenie kolejnych etapów procedury typowania nauczyciela do zwolnienia.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że stan faktyczny w dacie wyrokowania, czy też istniejący po rozpoczęciu kolejnego roku szkolnego ( ...) mógłby mieć wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie Sądu. Nie można bowiem oczekiwać, by pozwany decyzyje w zakresie wytypowania nauczyciela do zwolnienia uzależniał od przypuszczeń odnoszących się do sytuacji mogących zaistnieć w przyszłości. Zdaniem Sądu II instancji, oceny co do możliwości utrzymania stanu zatrudnienia, pozwany winien dokonywać na moment złożenia powódce wypowiedzenia. Tylko wówczas bowiem możliwa jest realna ocena okoliczności towarzyszących temu wypowiedzeniu i ustalenie, czy po stronie pozwanego zachodziły uzasadnione podstawy do rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Powyższe nie ma jednak wpływu na ostateczne uznanie przez Sąd I instancji, że w sprawie zachodziły podstawy do przywrócenia powódki do pracy. Pozwany bowiem naruszył procedurę typowania nauczyciela do zwolnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych prawidłowo uznał, że przeprowadzona przez pozwanego procedura wyboru nauczyciela do zwolnienia w oparciu o treść art. 225 ust. 1-11 w zw. z art. 225 ust. 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe, była wadliwa.

Zgodnie z art. 110 ust. 1-3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2019r., poz. 1148), szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacyjny szkoły, opracowywany przez dyrektora szkoły, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych, który następnie jest zatwierdzany przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny. W przypadku szkoły, do której odpowiednio z dniem 1 września 2017r., z dniem 1 września 2018r. lub z dniem 1 września 2019r. zostanie włączone gimnazjum, arkusz organizacyjny opracowuje dyrektor tej szkoły we współpracy z dyrektorem dotychczasowego gimnazjum (który staje się wicedyrektorem nowej placówki – art. 238 ust. 2 w zw. z art. 241 ust. 2 przepisów wprowadzających), którzy wspólnie podejmują decyzję między innymi co do liczby pracowników szkoły oraz liczby godzin zajęć prowadzonych przez poszczególnych nauczycieli.

Przypomnieć należy, że w myśl art. 225 ww. cytowanej ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe, nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017r. lub z dniem 1 września 2018r., albo rozwiązuje się z nim

stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Zasada ta, w okresie do dnia 28 lutego 2020r., obejmuje także wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum (art. 225 ust. 12 ww. ustawy), co oznacza, że w stan nieczynny mogą zostać wówczas przeniesieni zarówno nauczyciele dotychczasowego gimnazjum, jak i wszyscy pozostali nauczyciele szkoły. Z kolei nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5 (ust. 2).

Jeżeli więc w szkole dochodzi do zmian organizacyjnych, które wykluczają utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia, wówczas dyrektor musi wytypować, którym nauczycielom wypowie stosunek pracy, ewentualnie podejmie wobec nich inne czynności kadrowe, takie jak propozycja ograniczenia zatrudnienia lub informacja o przeniesieniu w stan nieczynny. Zważyć należy, że typowanie to nie może być jednak całkowicie dowolne lub też dyskryminujące. Kryteria doboru muszą być obiektywne, rzeczywiste oraz jasne i zrozumiałe dla nauczycieli. Mogą być przy tym opracowane w formie dokumentu wewnątrzszkolnego i wówczas należy kierować się jego treścią. Jeśli zaś taki dokument nie zostanie opracowany w danej placówce, dobór nauczyciela do zwolnienia winien się odbywać w zgodzie z usprawiedliwionymi i obiektywnymi kryteriami. Biorąc zaś pod uwagę, że żaden z przepisów prawa takich kryteriów nie określa, posiłkować należy się kryteriami przytaczanymi w orzecznictwie sądowym, a więc przy uwzględnieniu między innymi: formy zatrudnienia; stopnia awansu zawodowego, stażu pracy pedagogicznej, w szczególności zaś w nauczaniu danego przedmiotu; jakości wykonywanej pracy; poziomu kwalifikacji zawodowych; dyscypliny pracy; nieobecności w pracy dezorganizujących pracę szkoły; czy też w końcu posiadania innego źródła utrzymania (emerytura, świadczenie kompensacyjne).

Po tak przeprowadzonym typowaniu, dyrektor placówki obowiązany jest do poinformowania do dnia 15 maja danego roku, w formie pisemnej, wytypowanego nauczyciela o zmianach i przeniesieniu go w stan nieczynny. Dopiero gdy nauczyciel odmówi przejścia w stan nieczynny, dyrektor może wręczyć mu wypowiedzenie stosunku pracy.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że przed złożeniem nauczycielowi oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny, należy przeprowadzić ocenę z zastosowaniem ww. kryteriów wszystkich nauczycieli przedmiotu, którego planowana liczba godzin nauczania uległa redukcji.

Poza sporem w sprawie zaś było, że do dnia 14 maja 2019r. w (...) w E. nie było opracowanych na piśmie kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia, lecz, jak wyżej wskazano, nie stanowi to obliżu. Istotnym natomiast jest, by zachowane zostały kolejne etapy procedury typowania nauczyciela do zwolnienia, jak również – biorąc pod uwagę, że w niniejszej sprawie chodziło o możliwość dalszego zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2019/2020 – by wyboru nauczyciela do zwolnienia dokonywać spośród wszystkich nauczycieli przedmiotu (w tym przypadku powódki i M. Z.), którego liczba planowanych godzin była niewystarczająca do utrzymania zatrudnienia na tym samym poziomie.

Wskazać więc należy w pierwszej kolejności, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym pozwany nie wykazał, by pomimo braku pisemnego opracowania kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia, takie kryteria w ogóle funkcjonowały u pozwanego. Twierdzenie pozwanego, jakoby kryteria te „powstały” wcześniej, tj. przed 14 maja 2019r. („na którejs z rad pedagogicznych w roku 2018/2019), i były znane dyrektorowi jako pracodawcy, były gołosłowne i niepoparte żadnymi dowodami.

Ponadto zważyć należy, że jak wynikało z wyjaśnień powódki, pierwszą rozmowę, podczas której dyrektor pozwanego zaproponował jej przejście w stan nieczynny, powódka odbyła już 28 marca 2019r. (wyjaśnienia powódki na rozprawie w dniu 4 września 2019r.). Z kolei jak wskazał pozwany (również na rozprawie w dniu 4 września 2019r.) po analizie arkusza organizacyjnego i ustaleniu, że planowana liczba godzin nauczania języka angielskiego jest niewystarczająca dla utrzymania zatrudnienia obu nauczycielek tego przedmiotu, pozwany nie zaproponował M. Z. – zatrudnionej na pełen etat – ograniczenia zatrudnienia, gdyż ta posiadała uprawnienia do nauczania również innych przedmiotów niż język angielski, i dlatego też to powódka została od razu wytypowana do zwolnienia. Na tej podstawie pozwany

przedstawił jej propozycję przejścia w stan nieczynny, gdyż jak wskazał, dyrekcja była ciekawa jak powódka zareaguje na taką propozycję.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że pozwany od samego początku nie brał pod uwagę zarówno możliwości ograniczenia wymiaru godzin nauczania języka angielskiego dla M. Z., jak i ewentualnego rozwiązania z nią stosunku pracy, zaś jedynym argumentem przemawiającym za takim podejściem pozwanego, był fakt posiadania przez ww. uprawnień do nauczania innych przedmiotów. W ocenie Sądu II instancji, nawet jeśli by uznać, że pozwany faktycznie rozważał wcześniej, jakie kryteria należy mieć na względzie przy dokonywaniu wyboru nauczyciela do zwolnienia, to w takich okolicznościach sprawy nie sposób przyjąć, by kryteria te zostały przez pozwanego zastosowane przed zaproponowaniem powódce przejścia w stan nieczynny – zarówno przed złożeniem ustnej propozycji w dniu 28 marca 2019r., jak i na piśmie w dniu 10 maja 2019r.

Sąd II instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że skierowanie do nauczyciela oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny oznacza, że pracodawca już wybrał nauczyciela, którego dalsze zatrudnienie nie jest możliwe, zaś późniejsze, dopiero po niewyrażeniu zgody na przeniesienie w stan nieczynny przeprowadzenie procedury oceny nauczycieli typowanych do zwolnienia, jest spóźnione. Ustawa wprost wskazuje bowiem, że w razie odmowy przeniesienia w stan nieczynny, następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. Powyższe tym bardziej utwierdza w przekonaniu, że przepisy art. 225 ustawy - przepisy wprowadzające Prawo oświatowe, nie pozwalają na dowolną kolejność poszczególnych etapów procedury związanej ze zwolnieniem nauczyciela. Rację ma więc Sąd Rejonowy, że dokonywanie oceny nauczycieli na tym etapie, miałyby jedynie pozorny charakter.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy uznał, że nawet jeśli pozwany ostatecznie zrealizował wszystkie punkty procedury, to nie wykonał tego w prawidłowej kolejności, przez co nie można uznać, że wytypowanie powódki do zwolnienia, z uwagi na zaistniałe u pozwanego zmiany organizacyjne, przebiegało zgodnie z prawem. Tym samym złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy było również wadliwe. Bez znaczenia w tej sytuacji pozostaje okoliczność, czy powódka została zapoznana z kryteriami, jakie zostały wprowadzone zarządzeniem dyrektora pozwanego z dnia 14 maja 2019r., czy dokonana ocena powódki i drugiej nauczycielki języka angielskiego nie była dowolna lub dyskryminująca, jak również czy pozwany wskazał prawidłowo przyczynę rozwiązania stosunku pracy w złożonym powódce wypowiedzeniu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I instancji nie uchybił przepisom prawa procesowego, jak i materialnego, prawidłowo uznając, że w sprawie zachodzą podstawy do przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację pozwanego oddalił (pkt I. wyroku). O kosztach instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018r., poz. 265) (pkt II. wyroku).

sędzia Grażyna Borzestowska sędzia Alicja Romanowska sędzia Tomasz Koronowski