

***Sygnatura akt IV Pa 77/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2013r.

***Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

w składzie :

***Przewodniczący: SSO Katarzyna Augustyniak***

***Sędziowie: SO Małgorzata Paździńska /spr/***

***SO Regina Duda – Marciszewska***

Protokolant: sekr. sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2013 r. we Włocławku

na rozprawie sprawy z powództwa H. Ł.

przeciwko Szkole (...)we W.

o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne

na skutek apelacji powódki H. Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 sierpnia 2013r. sygn. akt IV P 264/13

1. Oddała apelację;
2. Zasądza od powódki H. Ł. na rzecz pozwanej Szkoły (...)12 we W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 77/13

## UZASADNIENIE

H. Ł. występując na drogę sądową przeciwko Szkole (...) we W. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, a w sytuacji orzekania po upływie okresu wypowiedzenia – o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

Strona pozwana zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i w toku całego postępowania konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2013 roku w sprawie o sygn. akt IV P 264/13 oddalił powództwo (pkt I sentencji); kosztami sądowymi od uiszczenia których z mocy prawa zwolniona była powódka obciążył Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Włocławku (pkt II sentencji).

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał na następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 1 września 1993 roku H. Ł. podjęła pracę w Szkole (...) we W. jako wychowawca świetlicy.

Powódka w roku 1979 ukończyła Studium (...) we W., zaś w dniu 5 lipca 2005 roku uzyskała tytuł magistra w związku z ukończeniem studiów uzupełniających na kierunku pedagogika w zakresie pedagogiki ogólnej w wyższej Szkole (...) we W.. W roku szkolnym 2005/6 powódka ukończyła kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej, co dało jej uprawnienie do prowadzenia zajęć opiekuńczo – wychowawczych, zaś w roku szkolnym 2006/7 kurs kwalifikacyjny z zakresu terapii pedagogicznej.

W dniu 22 września 2000 roku powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Powódka dwukrotnie podejmowała próby rozpoczęcia stażu na nauczyciela dyplomowanego, które zaniechała wobec obowiązków związanych z samotnym wychowywaniem dziecka.

Pracując wiele lat na świetlicy powódka zachowywała poprawne relacje z dziećmi oraz innymi nauczycielami zatrudnianymi w pozwanej szkole. W pracy wykazywała jednak małą aktywność i inicjatywę realizując zadania na skutek wydawanych jej przez przełożonego poleceń. Powódce zdarzały się przypadki spóźnień do pracy. Opisywane sytuacje były szczególnie odczuwalne w sytuacji, kiedy powódka zgodnie z rozkładem czasu pracy miała rozpocząć ją o godzinie 7.00. O tej godzinie otwierana też była dla dzieci świetlica. Spóźnienia powódki skutkowały więc chwilowym pozostawieniem dzieci bez opieki pracownika dydaktycznego.

W roku szkolnym 2012/13 w pozwanej szkole funkcjonowały oddziały przedszkolne oraz 18 oddziałów szkolnych: 2 w klasie I i II, cztery w klasie III i IV oraz po trzy w klasie V i VI. Na zajęcia nauczania zintegrowanego (edukacji wczesnoszkolnej) zaplanowano 108 godzin oraz zajęcia wyodrębnione (język angielski, edukacja muzyczna, plastyczna, zajęcia komputerowe). Realizowali je następujący nauczyciele: K. C. – U., B. S.J. T.I. T.D. W.–M. E. W. każda w pełnym wymiarze pensum wynoszącym 18 godzin.

Na zajęcia w świetlicy zaplanowano dla nauczycieli 91 godzin. Przydzielono je: D. G., W. C., powódka w pełnym wymiarze pensum wynoszącym dla tego rodzaju zajęć 26 godzin oraz B. S. (1) w wymiarze 13 godzin.

W dniu 29 kwietnia 2013 roku odbyło się posiedzenie Rady Pedagogicznej. Przedstawiono na nim między innymi założenia organizacyjne na rok szkolny 2013/14. Dyrektor pozwanej placówki wskazywał, że zmniejszeniu ulegnie liczba oddziałów w klasach I-III. Przechodząc do szczegółów pracodawca podnosił, że K. C. – U. prowadząca w roku szkolnym 2012/13 zajęcia z klasą III nie otrzyma klasy I. W związku z powyższym zatrudniona zostanie na miejsce powódki na cały etat w świetlicy. Dyrektor pozwanej szkoły podniósł nadto, że J. T. realizująca dotychczas zajęcia edukacji wczesnoszkolnej nie będzie miała godzin w klasach I-III. W związku z powyższym planowane jest dla niej pół etatu zajęć w świetlicy. Pracodawca zapowiedział jednocześnie wypowiedzenie powódce oraz innemu nauczycielowi stosunków pracy.

Mając na względzie zapowiedzi personalne powódka przystąpiła do organizacji związkowej Związku (...) od dnia 1 maja 2013 roku. Informacje o członkostwie powódki w organizacji związkowej dyrektor pozwanej szkoły powziął od R. Ł. przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej. Około 5-10 maja 2013 roku dyrektor pozwanej poinformował organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce oraz innym zagrożonym pracownikom stosunków pracy. Ustosunkowując się do treści pisma organizacja związkowa wskazała jedynie dane osobowe nauczycieli, którym przysługiwała szczególna ochrona stosunku pracy.

W dniu 27 maja 2013 roku sporządzony został arkusz organizacji szkoły na rok szkolny 2013/14. Założenia tego dokumentu przewidywały jeden oddział przedszkolny mniej. Liczba oddziałów szkolnych nie ulegała zmianie i wynosiła w dalszym ciągu 18: jeden w klasie I, po dwa w klasie II, III, po cztery w klasie IV i V oraz trzy w klasie VI. Finalnie przewidywano zatem jeden oddział mniej w klasach I-III.

Na zajęcia z edukacji wczesnoszkolnej zaplanowano 88 godzin oraz po 7 godzin edukacji plastycznej i muzycznej oraz zajęć komputerowych w klasach I-III, 14 godzin języka angielskiego. Zaplanowano je dla następujących nauczycieli:

- L. K. - w wymiarze 13 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 2 edukacji plastycznej i muzycznej i 3 wychowania fizycznego
  - R. Ł. - - w wymiarze 13 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 2 edukacji plastycznej i muzycznej i 3 wychowania fizycznego
  - B. S. – w wymiarze 12 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz po 1 edukacji plastycznej, muzycznej, zajęć komputerowych, 3 wychowania fizycznego
  - I. W. – w wymiarze 12 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz po 1 edukacji plastycznej, muzycznej, zajęć komputerowych, 3 wychowania fizycznego
  - D. M. – w wymiarze 13 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 2 edukacji plastycznej i muzycznej i 3 wychowania fizycznego
  - E. W.– w wymiarze 12 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz po 1 edukacji plastycznej, muzycznej , zajęć komputerowych 3 wychowania fizycznego
- E. W. –. (1) w wymiarze 13 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 2 edukacji plastycznej i muzycznej i 3 wychowania fizycznego.

Na zajęcia w świetlicy zaplanowano dla nauczycieli 78 godzin. Przydzielono je: K. C. –. U. w. wymiarze 26 godzin, W. C. w wymiarze 20 godzin, D. G. w wymiarze 19 godzin oraz J. T. w wymiarze 13 godzin.

W dniu 29 maja 2013 roku pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 sierpnia 2013 roku. Jako przyczynę podjętej względem powódki decyzji personalnej wskazane zostały zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Pracodawca wskazał jednocześnie, że o wyborze powódki zadecydowały: niska ocena pracy oraz brak uczestnictwa od wielu lat w forach doskonalenia zawodowego celem podniesienia warsztatu pracy i brak osiągnięć zawodowych.

Tego samego dnia pracodawca doręczył powódce dokonaną dzień wcześniej ocenę pracy. Powódka oceniona została na ocenę dobrą. Uzasadniając ją wskazano, że powódka skupia się na pilnowaniu bezpieczeństwa dzieci, nie wykazując aktywności w organizowaniu zajęć. Pracodawca przyznał, że powódka potrafi zachować dyscyplinę uczniów i wybrać im repertuar do konkursów klasowych i szkolnych. Wskazano w ocenie na przypadki braku punktualności ze strony powódki. Pracodawca przekonywał jednocześnie, że powódka nie uczestniczy w pozalekcyjnej działalności szkoły, podejmowaniu innowacyjnych działań w zakresie wychowania i opieki i jedynie w latach 2009/10 społecznie pracowała w świetlicy środowiskowej. Powódce zarzucono ponadto, że nie dba o podnoszenie swoich umiejętności i od lat nie uczestniczyła w żadnej formie zewnętrznej doskonalenia zawodowego.

Powódka zakwestionowała uzasadnienie powyższej oceny uznając je za negatywne i nie korelujące z samą oceną. W szczególności powódka dowodziła, że społecznie w świetlicy środowiskowej pracowała 8 lat od 2002 do 2010 roku, a swoje umiejętności zawodowe podnosiła w roku szkolnym 2006/7.

Pracodawca uwzględnił odwołania przedstawiając projekt oceny nie kwestionowany już przez powódkę, który uwzględniał zgłoszone przez pracownika merytoryczne uwagi.

Wszyscy nauczyciele realizujący obowiązki edukacji wczesnoszkolnej i w świetlicy legitymują się wykształceniem wyższym oraz stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Poza powódką i nauczycielem prowadzącym zajęcia z oddziałem przedszkolnym wskazana grupa nauczycieli uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. Powódka legitymuje się najdłuższym stażem pracy w świetlicy. Jako jedyna z nauczycieli zatrudnianych w świetlicy, jak i tych, którym powierzono tam obowiązki w roku szkolnym 2013/14 powódka nie prowadziła zajęć w klasach I – III.

J. T. ukończyła Studium (...) a w 2002 roku uzyskała tytuł licencjata w związku ukończeniem studiów na kierunku pedagogika w zakresie pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej w Wyższej Szkole (...).

K. C. – U. również ukończyła Studium (...), a w 1988 roku uzyskała tytuł magistra matematyki w związku z ukończeniem studiów wyższych w zakresie nauczania początkowego w Wyższej Szkole (...)w B..

W. C. legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim z zakresu nauczania początkowego. W trakcie swojej pracy zawodowej prowadziła zajęcia z uczniami klas I-III. D. G. również legitymuje się wykształceniem wyższym uprawniającym ją do nauczania przyrody.

Z dniem 1 września 2013 roku powódka spełniła przesłanki uzyskania prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalono w pierwszej kolejności w oparciu o niekwestionowane przez żadną ze stron dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki. Potwierdzają one przebieg zatrudnienia H. Ł. w pozwanej szkole, dorobek zawodowy, formalne kwalifikacje i rodzaj realizowanych zajęć. W świetle określonego żądaniem pozwu przedmiotu sporu istotne znaczenie mają sporządzone projekty organizacji roku szkolnego 2012/13 i 2013/14. Dokumenty powyższe były podstawą, w oparciu o którą przydzielano godziny dydaktyczne poszczególnym nauczycielom, jak i podejmowano decyzje o ukształtowaniu treści stosunku pracy powódki i jego ustaniu. Na podstawie ich zapisów, można więc pokusić się o wniosek dotyczący ustalenia możliwości przydzielenia powódce zajęć w pełnym wymiarze pensum. Strony nie kwestionowały omawianych dowodów i wynikających z nich ustaleń faktycznych.

Szereg pozostałych okoliczności faktycznych również uznać należy za bezsporne. Dotyczy to przede wszystkim wykształcenia poszczególnych nauczycieli, ich stopnia awansu zawodowego, czy oceny pracy. Fakty w tym zakresie, jakie przedstawiła strona pozwana w pismach procesowych nie były przez powódkę kwestionowane. Część z nich wynika również z arkuszy organizacji szkoły (wykształcenie, stopień awansu, staż pracy), a część z akt osobowych pracowników J. T. oraz K. C. – U.

Zeznania zawnioskowanych świadków dotyczyły zasadniczo relacji powódki z nauczycielami i jakości jej pracy. Świadczenie fakty w tym zakresie prezentowali w istocie w sposób zbieżny. Z prezentowanych relacji wynika bowiem, że powódka pozostawała w poprawnych stosunkach zarówno z nauczycielami, jak i dziećmi. W związku z jej pracą nie wpływało na nią skargi. Zeznania świadków T. S., D. G. – przełożonych powódki oraz I. B. dowodzą jednak, że powódka wykazywała się w pracy małą aktywnością w porównaniu z innymi nauczycielami, a przede wszystkim przypadków spóźnień do pracy. Wiarygodność tych relacji wynika zdaniem sądu dodatkowo z pewnego przyznania tych faktów przez powódkę. H. Ł. wskazywała bowiem, że nie była tak aktywna i dyspozycyjna, jak inni nauczyciele, co usprawiedliwiała sytuacją rodzinną. Powódka przyznawała również, że zdarzały jej się przypadki spóźnień do pracy.

Sąd ustalił również, że wobec członkostwa powódki w zakładowej organizacji związkowej pracodawca skonsultował zamiar wypowiedzenia H. Ł. stosunku pracy. Bezspornym jest fakt, że członkiem organizacji (...) powódka pozostawała od maja 2013 roku. W aktach osobowych powódki brak jest stosownego dokumentu pracodawcy skierowanego do organizacji związkowej a zawierającego wskazanie na zamiar wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Niemniej przeprowadzone w procesie dowody wskazują na taką konsultację. Wynika to nie tylko z zeznań reprezentującego pracodawcę G. M., który dowodził, że skierował do organizacji związkowej stawne pismo na 20 dni przed dokonaniem wypowiedzenia. Również powódka wskazywała, że przewodnicząca organizacji związkowej R. Ł. przekazała o rozmowach z pracodawcą dotyczących zamiaru wypowiedzenia. Byłyby one bezcelowe na etapie, kiedy powódka nie była członkiem tej organizacji. Powyższą wersję potwierdza również relacja świadka R. Ł., która dowodziła, że pierwsze rozmowy odnośnie planowanych zwolnień w szkole miały miejsce jeszcze w kwietniu 2013 roku. W dalszej kolejności korespondencja odbywała się już w formie pisemnej.

W kontekście jednak omawianego zagadnienia podniesiono, że strona powodowa reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym nie podniosła w toku postępowania zarzutu naruszenia art. 20 ust. 5a i 5b ustawy Karta Nauczyciela. Strona powodowa odniosła się do tej argumentacji jedynie w mowie końcowej, niemniej w kontekście braku realnej pomocy powódce przez związek zawodowy.

W pisemnych motywach orzeczenia Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o ustalony w postępowaniu stan faktyczny, wskazał na następujące rozważania:

Przedmiot sądowego rozstrzygnięcia sprowadzał się do oceny zgodności z prawem oraz zasadności oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy Karta Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym może nastąpić między innymi w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Podjętą względem powódki decyzję personalną motywował pracodawca zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy trudno kwestionować, że tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną de facto prawdziwą. Analizując zarówno zapisy arkusza organizacyjnego, jak i argumenty przedstawiane przez strony dostrzec należy, że na rok szkolny 2013/14 zaplanowano zmniejszenie o jeden liczby oddziałów przedszkolnych oraz jeden oddział mniej w klasach I-III. Wynikający z takiego posunięcia organizacyjnego brak godzin dla nauczycieli realizujących zajęcia z tymi uczniami, skutkowało powierzeniem im zajęć w świetlicy szkolnej kosztem osoby powódki.

Powódka nie kwestionowała okoliczności zmniejszenia liczby oddziałów. W prezentowanej argumentacji procesowej koncentrowała się raczej na wskazaniu braku związku między tak sformułowaną przyczyną, a jej sytuacją personalną. Zgodzić się należy z powódką o tyle, że zmniejszenie liczby oddziałów nie rzutuje bezpośrednio na pracę świetlicy. Możliwa jest wprawdzie sytuacja, w której mniejsza liczba dzieci w szkole przełoży się na te korzystające ze świetlicy szkolnej, to jednak możliwa jest wcale nie teoretyczna sytuacja, w której taki zamiar zadeklaruje więcej dzieci nawet przy mniejszej liczbie oddziałów. Ponadto specyfika zajęć na świetlicy wynika z faktu, że nie są one objęte planem nauczania, w tym sensie, że dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym nie określa się tygodniowego, czy semestralnego wymiaru godzin, jak ma to miejsce w przypadku zajęć strictly edukacyjnych. Wynika to z innego charakteru zajęć na świetlicy szkolnej, których celem jest opieka nad dziećmi w czasie wolnym od zajęć, czy w momencie oczekiwania na ich rozpoczęcie, bądź na opuszczenie szkoły po ich zakończeniu. Nie bez powodu zatem ustawodawca w przepisach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych nie normuje w ogóle tego rodzaju zajęć w przeciwieństwie do zajęć tzw. przedmiotowych. Finalnie zatem zmniejszenie liczby oddziałów, jak słusznie rozumowała powódka nie przekłada się co do zasady na liczbę godzin zaplanowanych dla nauczycieli w świetlicy szkolnej.

W przedstawionym kontekście powódka dowodziła zatem, że wskazana jej przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna, jak i nie uzasadnia wypowiedzenie jej stosunku pracy.

Prezentowane przez pracownika argumenty w całości z gromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać jednak należy za bezpodstawne i żadną miarą nie niweczące prawidłowego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Naruszeniem opisywanego wymogu konkretności przyczyny wypowiedzenia kreowanego art. 30§4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420 oraz wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 roku, I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Za uzasadnione uznać stanowiska, w świetle których wypowiedzenie stosunku pracy powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik. Tak tę sprawę ujmował Sąd Najwyższy zarówno w starszych orzeczeniach (por. np. wyroki: z dnia 24 lutego 1997 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86 czy z dnia 26 marca 1997 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165) jak i w

najnowszych judykatach (por. wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62). Wielokrotnie jednak Sąd Najwyższy wskazywał, że pozornie niekonkretna przyczyna rozwiązania umowy o pracę może nabrać waloru konkretności, jeżeli poza treścią wypowiedzenia pracodawca zapoznał pracownika w inny sposób z motywami tej decyzji personalnej. Z tego też względu zdaniem Sądu Rejonowego zasadnym wydaje się przyjęcie tezy, zgodnie z którą analizując przyczynę wypowiedzenia i jej skonkretyzowanie należy badać stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy oraz czy pracownik rozumiał istotę przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Nie ma potrzeby ograniczania się do werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2012 roku w sprawie II PK 312/11).

Dokonana w świetle przedstawionych kryteriów ocena ustalonego stanu faktycznego jasno dowodzi, że powódka znała i rozumiała zamierzenia organizacyjne pracodawcy, które legły u podstaw wypowiedzenia jej stosunku pracy. Już bowiem na kwietniowym posiedzeniu Rady Pedagogicznej powódka została poinformowana, że w przyszłym roku szkolnym funkcjonować będzie w szkole mniej oddziałów w klasach o-III. Pracodawca informował również, że w tej sytuacji nauczyciele realizujący zajęcia w tych klasach zostaną przesunięci do pracy w świetlicy, co skutkować będzie koniecznością zwolnienia powódki.

W tym też kontekście, a wbrew zapatrywaniu powódki przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy była w pełni zasadna. To właśnie zmiany organizacyjne polegające na mniejszej liczbie oddziałów były zasadniczą przyczyną zwolnienia powódki. Całokształt zmian organizacyjnych stanowiący motyw wypowiedzenia rozumieć należy bowiem w nieco szerszym kontekście, nie tylko ograniczonym do organizacji pracy świetlicy. Słusznie zatem strona pozwana powołała się na stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku (II PK 392/2004). Sąd ten wskazał w powołanym orzeczeniu, że w sytuacji, kiedy 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. W takiej sytuacji może istnieć związek przyczynowy między zmianą planu nauczania a koniecznością zwolnienia nauczyciela wykonującego pracę w świetlicy. Tylko na marginesie tej części rozważań, w powołanym orzeczeniu na tle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Najwyższy wskazał również, że podanie przez pracodawcę określenia ustawowego jako przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30§4 k.p., jeżeli spełnia ona te wymagania. Sąd wskazał jednak, że należy brać pod uwagę indywidualne okoliczności sprawy, w tym także informacje o przyczynie rozwiązania podane przez pracodawcę w inny sposób niż w piśmie rozwiązującym stosunek pracy.

Reasumując powyższą część uzasadnienia – pracodawca wskazał powódce należycie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia. Niezależnie od powyższego jest ona prawdziwa i uzasadnia wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Aspekt zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45§1 k.p. w zw. z art. 91 c ustawy Karta Nauczyciela obejmuje jednak również ocenę formalną i merytoryczną wiążącą się z kryteriami doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela. Dorobek judykatury dotyczący tej kwestii jest bardzo bogaty (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 roku, I PRN 56/94, OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541; z dnia 10 stycznia 2002 roku, I PKN 771/00, OSNAPiUS - wkł. 2002 nr 10, poz. 4). Generalna teza z niego wypływająca jest taka, że wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione.

Zdaniem sądu, jego interwencja, poprzez restytucję stosunku pracy pracownika winna nastąpić kiedy przyjęte przez pracodawcę kryteria są rażąco arbitralne, czy dyskryminujące. W przedmiotowej sprawie nie skutek jednak

takiego wniosku wyprowadzić. Przede wszystkim powódka w grupie nauczycieli świetlicy i nauczania początkowego legitymuje się najniższym stopniem awansu zawodowego i najniższą oceną pracy. Powódka sama przyznała, że wobec sytuacji rodzinnej i indywidualnych predyspozycji nie może dać szkole tyle, co inni nauczyciele. Ustalono zostały w postępowaniu sądowym przypadki spóźnień powódki do pracy zwłaszcza w godzinach rannych, otwarcia świetlicy. Rodziło to z pewnością niebezpieczeństwo pozostawienia dzieci bez właściwej opieki.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy zwrócono również uwagę, że powódka w trakcie swojej pracy realizowała obowiązki jedynie na świetlicy. Podkreślić trzeba, że nauczyciele dla których planowane są zajęcia na świetlicy w roku szkolnym 2013/14 realizowali również zajęcia nauczania początkowego. Z punktu widzenia pracodawcy trudno powyższej okoliczności nie doceniać. W dobie aktualnej sytuacji w placówkach oświatowych determinowanej niżej demograficznym, wymuszającym zwolnienia nauczycieli i fatalnym systemem finansowania, z punktu widzenia pracodawcy korzystniejszą jest pozostawić w zatrudnieniu osoby bardziej wszechstronne, mogące realizować kilka rodzajów zajęć, nie tylko w sytuacjach doraźnego zastępstwa. W tej sytuacji staż pracy powódki w świetlicy, bezspornie największy nie jest okolicznością nadmiernie doniosłą z punktu widzenia pracodawcy i przyjętych kryteriów doboru do zwolnienia.

Odnośnie akcentowanej przez powódkę sytuacji rodzinnej wskazano, że w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 r. z. 11, poz. 164) Sąd Najwyższy stwierdził (tezy II-IV), że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne natomiast okoliczności dotyczące pracownika, nie związane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy. Wynika z tego, że w tej uchwale Sąd Najwyższy wskazał na potrzebę uwzględniania zarówno okoliczności dotyczących stosunku pracy (słuszne interesy pracodawcy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy), jak i innych okoliczności dotyczących pracownika, nie związanych ze stosunkiem pracy. Rzeczywiście Sąd Najwyższy uznał, że te niezwiązane ze stosunkiem pracy okoliczności dotyczące pracownika należy uwzględniać wyjątkowo i dlatego słusznie pracodawca nie rozważał ich w pierwszej kolejności. Zwłaszcza, że powódka nie pozostaje bez środków do życia. Z dniem 1 września 2013 roku H. Ł. spełniła bowiem przesłanki uzyskania świadczenia kompensacyjnego na podstawie ustawy z dnia

Prezentowany tok rozumowania stanowił podstawę oddalenia powództwa.

Sąd nie orzekł o kosztach zastępstwa procesowego. Strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym nie zgłosiła żądania zwrotu kosztów. Z kolei sąd nie miał w tej mierze obowiązku orzekania z urzędu (art. 109§1 zd. 2 k.p.c. a contrario).

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach sądowych stanowił art. 98 k.p.c. i art. 96 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Od orzeczenia Sądu pierwszej instancji w całości apelację wywiodła strona powodowa, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji. Strona apelująca podniosła następujące zarzuty: 1/ naruszenie prawa materialnego tj. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez jego błędne zastosowanie polegające na tym, że wyboru powódki H. Ł. do rozwiązania z nią stosunku pracy dyrektor szkoły dokonał w sposób dowolny i arbitralny, kierując się subiektywnymi pobudkami, a także w oparciu o wskazanie nieprawdziwych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, co spowodowało, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone powódce przez pracodawcę ze względu na wadliwe wytypowanie powódki do rozwiązania stosunku pracy było nieuzasadnione; 2/ mającą wpływ na treść zaskarżonego wyroku sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z

zebranych w sprawie materiałem dowodowym polegającą na tym, że Sąd I Instancji mimo braku przekonywujących w tym względzie dowodów, w szczególności braku pisma (i to zarówno u strony pozwanej, jak i w zakładowej organizacji związkowej), z którego wynikałoby, że dyrektor szkoły wystąpił do zakładowej organizacji związkowej o skonsultowanie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, bez podjęcia w tym zakresie inicjatywy dowodowej z urzędu, bezzasadnie przyjął, że został wyczerpany tryb konsultacji, o którym mowa w art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela, a decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy została podjęta przez dyrektora szkoły z zachowaniem warunków określonych w art. 20 ust. 5b ustawy Karta Nauczyciela; 3/ naruszenie prawa procesowego, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niwsumszochstronną, wybiórczą i dowolną analizę materiału dowodowego, która doprowadziła Sąd do błędnego ustalenia, że nauczycielem z którym należało rozwiązać stosunek pracy powinna być powódka.

W uzasadnieniu apelacji rozwinięto argumentację dotyczącą w/w zarzutów.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację strona pozwana wskazała, że dobór nauczycieli do rozwiązania z nimi stosunku pracy z uwagi na wystąpienie ustawowych przesłanek tj. wystąpienie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć — został dokonany po dokonaniu analizy wg kryteriów przedstawionych przez stronę pozwaną tj. kwalifikacje, poziom wykształcenia, ocenę pracy, kreatywność, innowacyjność, osiągnięcia zawodowe, programy autorskie, zachowanie dyscypliny i bezpieczeństwa w szkole, osobowość, współpraca z dziećmi i rodzicami w szkole, częste, nieusprawiedliwione nieobecności dezorganizujące pracę szkoły, staż na likwidowanym stanowisku, sytuacja życiowa, uprawnienia emerytalne.

Analizie poddano nauczycieli nauczania początkowego oraz nauczycieli świetlicy — fakt ten został wskazany już w odpowiedzi na pozew. Okoliczność ta wynika również z przeprowadzonego przez Sąd I instancji dowodu z organizacji szkoły w roku szkolnym 2012/2013 oraz organizacji szkoły w roku szkolnym 2013/2014.

Zarówno dokonana wg wyżej wymienionych kryteriów analiza pracy nauczycieli nauczania początkowego oraz nauczycieli świetlicy, jak również zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy uzasadniają podjętą przez Dyrektora szkoły decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. W świetle powyższego decyzja ta była obiektywna, poparta uprzednią, merytoryczną, szczegółową analizą oraz — wbrew twierdzeniom apelacji — konsultowana z zakładową organizacją związkową.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd pierwszej instancji oraz zarzutów sformułowanych w apelacji strony powodowej doszedł do wniosku, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. W konsekwencji uznał, iż przedmiotowa apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i jako taka podlega oddaleniu.

Antycypując dalsze rozważania co do meritum należy w tym miejscu wskazać, iż zgodnie z treścią art. 386 § 4 k.p.c. sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Gramatyczna wykładania przywołanego przepisu wskazuje, że w tym wypadku uchylenie orzeczenia ma charakter fakultatywny i wydawać by się mogło, iż sąd drugiej instancji może w takiej sytuacji samodzielnie rozpoznać istotę sprawy bądź przeprowadzić całe postępowanie dowodowe i wydać orzeczenie reformatoryjne. Jednak w doktrynie i orzecznictwie słusznie zwraca się uwagę na związane z taką sytuacją ryzyko pozbawienia stron jednej instancji merytorycznej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2002 r., I KKN 1149/00, Lex, nr 75293). Dlatego też w przypadku stwierdzenia omawianych przesłanek, tj. braku rozpoznania istoty sprawy albo wymogu przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, należy raczej w myśl wykładni celowościowej uznać, iż sąd odwoławczy winien obligatoryjnie uchylić orzeczenie pierwszoinstancyjne



i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania – w takim przypadku mamy bowiem do czynienia nie z oceną prawną, skontrolowaniem prawidłowości stosowania prawa przez sąd niższej instancji, do czego powołany jest Sąd odwoławczy, ale z de facto prowadzeniem w całości w sprawie postępowania co do meritum (czy to rozpoznanie istoty sprawy czy przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości zakłada dokonywanie pierwotnej rekonstrukcji stanu faktycznego i w konsekwencji jego subsumcji).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy zaznaczyć, w kontekście poczynionych wyżej rozważań natury teoretycznej, iż Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powódki powziął konstatację, iż Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy albowiem orzekł o całości roszczeń powódki oraz nie dopuścił się nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego, o czym szerzej w dalszej części niniejszego uzasadnienia. Dlatego też nie tylko byłoby zbędnym, ale wręcz sprzecznym z cytowanym wyżej art. 386 § 4 k.p.c., ewentualne wydanie przez Sąd Okręgowy orzeczenia kasatoryjnego w niniejszej sprawie, tj. uchylającego zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Na wstępie rozważań co do meritum należy podnieść, że ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia (w tym miejscu, niejako na marginesie, trzeba zauważyć, iż pisemne uzasadnienie kwestionowanego środkiem odwoławczym przez stronę powodową wyroku Sądu pierwszej instancji czyni zadość wymaganiom przewidzianym dla tego rodzaju dokumentu procesowego określonym w art. 328 § 2 kpc, albowiem stanowi ono pełną syntezę wszystkich okoliczności – tak faktycznych jak i o charakterze jurydycznym – mających moc przesłanek zaskarżonego orzeczenia i tym samym umożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia przez Sąd drugiej instancji pod względem merytorycznym). Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności. Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo prowadził postępowanie dowodowe. W tym kontekście trzeba podnieść, iż każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy ( vide art. 227 k.p.c.). Z tego też względu uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż art. 227 k.p.c. wyznacza granicę faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy określone fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, zależy nie tylko od tego, jakie są to fakty, lecz także, a nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w rozpatrywanej sprawie została zastosowana. Dokonane ustalenia faktyczne oceniane są w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia ( vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, II CSK 357/11, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 roku, I CSK 237/10, Legalis). Artykuł 227 k.p.c. stosowany jest przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Zarzut naruszenia tego przepisu powinien być powiązany z art. 217 § 2 k.p.c. („sąd pominie środki dowodowe,

jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki”), jeśli skarżący wskazuje na pominięcie określonego dowodu w wyniku wadliwej oceny, że nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy ( vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 roku, I CSK 475/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 roku, II UK 306/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2010 roku, III UK 22/10, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku, II PK 176/08, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2009 roku, III CSK 272/08, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2008 roku, I CSK 83/08, Legalis). W tym kontekście należy zauważyć, iż Sąd Rejonowy słusznie stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalił w pierwszej kolejności w oparciu o niekwestionowane przez żadną ze stron dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki oraz J. T.i K. C. U., projekty organizacji roku szkolnego 2012/13 i 2013/2014 oraz arkusze organizacji szkoły. Strony bowiem w trakcie postępowania nie kwestionowały prawdziwości przedmiotowych dokumentów, a jedynie odmiennie je interpretowały oraz wyprowadzały z nich odmiennie konkluzje o charakterze tak faktycznym jak i jurydycznym. Za pośrednictwem w/w dokumentów Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił przebieg zatrudnienia H. Ł. w pozwanej szkole, dorobek zawodowy, formalne kwalifikacje i rodzaj realizowanych zajęć, a także możliwość przydzielenia powódce zajęć w pełnym wymiarze pensum oraz wykształcenia poszczególnych nauczycieli, ich stopnia awansu zawodowego, oceny pracy. Analiza i ocena osobowych źródeł dowodowych także zostały przez Sąd I instancji dokonane w sposób prawidłowy.

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Rejonowy rzetelnie zrekonstruował nadto procedurę konsultacji strony pozwanej z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W przedmiotowym zakresie Sąd I instancji oparł się o wiarygodną relację reprezentanta strony pozwanej G. M. oraz pośrednio samej powódki. Także przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej R. Ł. potwierdziła, że Dyrektor Szkoły zgłaszał zamiar rozwiązania z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, a organizacja związkowa nie sprzeciwiła się tej decyzji. Sąd Rejonowy przy rekonstrukcji przedmiotowej okoliczności zasadnie nie przeprowadzał żadnych dowodów z urzędu, albowiem w postępowaniu cywilnym generalnie orzeka na podstawie zgromadzonego w wyniku inicjatywy stron procesowych materiału dowodowego. Obowiązek udowodnienia okoliczności z których strona wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne wypływa wprost z art. 6 kc. Zgodnie z tym przepisem to na powódce co do zasady spoczywał ciężar dowodu w zakresie dowodzenia zasadności jej pozwu. Przenosząc wyrażony w art. 6 kc, tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawnoprocesowy wskazać należy, że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 kpc zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie bowiem z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są „gospodarzami” postępowania, a dopuszczenie przez sąd z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę może nastąpić jedynie w wypadkach wyjątkowych i dotyczy sytuacji, w której pomimo aktywności stron w procesie nie jest możliwe wyjaśnienie wszystkich okoliczności koniecznych do rozstrzygnięcia sprawy. W żadnym zaś razie przepis art. 232 kpc nie może być wykorzystywany jako swoista „furtka” do przerzucenia na sąd obowiązków, które ciążyą na stronie i które służą jej interesom. Dla poparcia przedstawionego powyżej stanowiska wskazać należy, że w orzeczeniu z dnia 7 listopada 1997 roku [III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52] Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony, a skorzystanie przez sąd za swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej jest możliwe jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze. Z taką jednak sytuacją nie mamy do czynienia w przedmiotowym postępowaniu. Trzeba nadto podkreślić, iż dopuszczenie dowodu z urzędu niewskazanego przez stronę jest prawem, nie zaś obowiązkiem sądu (vide orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1998r. III CKN 384/98). Nieprzeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie jest uchybieniem, nadto Sąd nie ma obowiązku zbierania dalszych dowodów z urzędu, jeśli zebrany w sprawie materiał jest dostateczny do jej rozstrzygnięcia (vide orzeczenie Sądu Najwyższego 8 lipca 1980, I CR 75/80, OSNCp 1981, Nr 2-3, poz. 36). Zgodnie z art. 3 k.p.c. strona braku własnej aktywności w postępowaniu sądowym nie może zasłaniać — adresowanym do sądu — postulatem działania z urzędu w kierunku wyjaśnienia sprawy. Tym bardziej strona reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, jak powódka w niniejszym postępowaniu. Ukształtowany system kontradiktoryjnego procesu oznacza także, że storna prowadzi go na własne ryzyko dowodowe. Należy zwrócić uwagę, że sąd, w tym także

sąd pracy, został zwolniony z obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich istotnych okoliczności sprawy, toteż aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ma obecnie szczególne znaczenie.

Prawidłowe ustalenie Sądu Rejonowego wyczerpania trybu konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy ma istotne znaczenie dla sprawy, albowiem na mocy nowelizacji ustawy Karta Nauczyciela z dnia 15 lipca 2004 roku (Dz. U. 2004 rok, nr 179, poz. 1845) dodane zostały do art. 20 ustawy ust. 5a i 5b regulujące kwestie związane z udziałem organizacji związkowych w procesie rozwiązywania z nauczycielem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Stosownie do treści powołanych unormowań dyrektor szkoły ma obowiązek zawiadomienia reprezentującej nauczyciela organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. Organizacja ma prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia do zgłoszenia dyrektorowi umotywowanego zastrzeżenia. Dyrektor szkoły jest zobowiązany rozpatrzyć stanowisko organizacji związkowej, co nie jest tożsame z obowiązkiem jego uwzględnienia. Istotnym jest natomiast, że wypowiedzenie może być dokonane dopiero po upływie 7 dni od zawiadomienia organizacji związkowej, chyba że wcześniej organizacja przekaze swoje stanowisko.

Sąd Rejonowy zasadnie skonstatował, iż w niniejszej sprawie, że Dyrektor pozwanej zachował tryb konsultacji związkowych przewidziany w art. 20 ust. 5a i b Karty Nauczyciela, czym wypełnił przepisy dotyczące rozwiązywania stosunków pracy.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji nie tylko dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustaleń faktycznych co do istoty sprawy, o czym wspomniano wyżej, ale także wysnuł logiczne i przekonująco przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wnioski, sprowadzające się do konstatacji, iż przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, tj. zmiany organizacyjne polegające na mniejszej liczbie oddziałów, była w pełni zasadna. W tym kontekście należy zaznaczyć, iż słusznym jest powołanie się na stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku (II PK 392/2004, dotyczącym wszak uzupełnianie etatu przez nauczyciela nauczania początkowego), którego teza sprowadza się do konkluzji, że w sytuacji, kiedy 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 przydzielą im pewną ilość godzin zajęć wychowawczych w świetlicy. A zatem szkoła jest jako całość zakładem pracy, a świetlica nie jest jej wydzieloną częścią. W takiej sytuacji może istnieć związek przyczynowy między zmianą planu nauczania a koniecznością zwolnienia nauczyciela wykonującego pracę w świetlicy. W konsekwencji pracodawca wskazał powódce należycie skonkretyzowaną przyczynę wypowiedzenia, która jest prawdziwa i uzasadnia wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Przedmiotowego wypowiedzenia dokonał po uprzednim wieloaspektowym porównaniu sytuacji powódki z sytuacją nauczycieli, których uprawnienia i kwalifikacje mogły zaliczać ich do tej samej kategorii nauczycieli co powódka (tj. pracujących w świetlicy). Porównania dokonano w oparciu o zobiektywizowane kryteria.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swego orzeczenia w sposób szczegółowy i prawidłowy wskazał, jakie okoliczności brał pod uwagę przy rozstrzygnięciu sprawy przez pryzmat przytoczonych przepisów. Tym samym zbędnym staje się w tym miejscu powtarzanie tej samej argumentacji. Wystarczającym jest stwierdzenie, iż Sąd Okręgowy w pełni ją podzielając na nią się powołuje. W konsekwencji przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia twierdzenia i oceny przyjmuje za własne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2005 roku sygn. akt III CK 622/04 LEX 180853, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 roku sygn. akt IV CK 523/04 LEX 177281).

Jeśli chodzi o podstawę prawną rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji należy stwierdzić, iż została ona wskazana w sposób prawidłowy i nie wymagający żadnych modyfikacji na skutek kontroli instancyjnej.

W tym miejscu należy podnieść, iż z uwagi na powyższe, zarzuty sformułowane przez stronę powodową w apelacji okazały się pozbawione jakichkolwiek podstaw i tym samym nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. Jak już bowiem wyżej wskazano, Sąd pierwszej instancji ocenił zgromadzony materiał dowodowy, wyjaśniający wszystkie okoliczności konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, poprzez poddanie go logicznej analizie, wspartej zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy nie uchybił nadto obowiązkowi wyciągania z materiału dowodowego li tylko konkluzji logicznie uzasadnionych. W konsekwencji należy uznać, iż Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w oparciu o art. 233 § 1 k.p.c. Nie zachodzi sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym, a wyciągnięte wnioski Sądu pierwszej instancji są logiczne i spójne.

Konkludując tę część rozważań należy podnieść, iż w ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania Sądu pierwszej instancji przy dokonywanej przez niego weryfikacji konkluzji przeprowadzonego postępowania dowodowego, sprzeczności jego oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż poczynione przez tenże Sąd. Tym samym nie można uznać, że Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Zwrócić należy w tym miejscu uwagę, iż skuteczne postawienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego, a do tego w ocenie Sądu Okręgowego zmierzała apelacja strony pozwanej. Skarżący może tylko wskazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd pierwszej instancji rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2004 roku w sprawie II CK 369/03 (LEX 174131). Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05 LEX 172176). Konstatacji o takowym naruszeniu, po uważnej analizie petitum apelacji powódki oraz jej uzasadnienia, nie sposób jednak przyjąć za zasadną w niniejszej sprawie. Już bowiem sama wzmiankowana analiza pozwala na uznanie, iż kwestionująca prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w najmniejszym stopniu nie wykazuje przedmiotowego uchybienia w kontekście przytoczonych wyżej reguł.

Nadto Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. – w postaci błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanego orzeczenia poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim trzeba bowiem w tym kontekście wskazać, iż zarzut taki nie może być skutecznie postawiony, gdy sąd dokonuje ustaleń faktycznych na podstawie uznanego za wiarygodny materiału dowodowego. A z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Jak bowiem wykazano wyżej, Sąd Rejonowy całkowicie prawidłowo dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, a ściślej tę jego część, którą uznał, po uprzedniej weryfikacji, za mogącą, jako wiarygodną, rzetelną i obiektywną, otrzymać taki walor. Nie jest bowiem naruszeniem przepisów procesowych, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy tym bardziej jedynie stanowiskiem jednej ze stron procesowych, lecz jest nią tylko i wyłącznie sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie wiarygodnego materiału dowodowego. Jest bowiem oczywistą konstatacją fakt, iż jedyną procesową implikacją przeprowadzenia dowodu, którego konkluzje po dokonanej wszechstronnej weryfikacji są uznane za niewiarygodne, jest niemożność dokonania rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o przedmiotowy dowód. Tym bardziej takiej rekonstrukcji nie można dokonywać li tylko na podstawie gołosłownych twierdzeń jednej ze stron procesowych, w tym w szczególności o charakterze deklaratoryjnym, będących de facto jej stanowiskiem procesowym. Dlatego też nie można czynić Sądowi Rejonowemu skutecznie zarzutu z faktu, iż nie dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego w sprawie w oparciu o niewiarygodne czy też w ogóle nie przeprowadzone dowody. To właśnie dokładnie odmienna praktyka uzasadniałaby ewentualny zarzut naruszenia prawa procesowego.

Odnosząc się z kolei do zarzutu apelacyjnego powódki w postaci naruszenia przez Sąd Rejonowy we Włocławku – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przepisu prawa materialnego, tj. art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia

1982 r. Karty Nauczyciela (t.j. z 17 maja 2006 roku, Dz. U. Nr 97, poz. 672 z późn. zm.), należy skonstatować, iż Sąd Okręgowy także i takowego naruszenia się nie dopatrzył. Przede wszystkim trzeba bowiem w tym kontekście wskazać, iż po uznaniu za bezzasadny zarzutu o naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji przepisu prawa procesowego, ustalony przez niego stan faktyczny należy uznać za prawidłowy. W konsekwencji dokonana subsumcja w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela także jest prawidłowa. Sąd Rejonowy w toku postępowania prawidłowo ustalił stan faktyczny, brak jest zatem w związku z tym podstaw do zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jako de facto implikacji naruszenia art. 233 § 1 kpc, ponieważ, jak już wyżej wykazano, prawidłowo zastosowano wzmiankowany przepis postępowania przy ustaleniu stanu faktycznego w toczącym się postępowaniu. Na marginesie należy zauważyć, iż podniesione przez stronę powodową zarzuty apelacyjne wykluczają się wzajemnie. W tym wypadku mamy bowiem do czynienia z alternatywą rozłączną: albo bowiem Sąd pierwszej instancji na podstawie prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego błędnie uznał, iż w stosunku do powódki miała zastosowania regulacja art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co w konsekwencji prowadziło do błędnego ustalenia, iż okoliczności faktyczne ustalone w sprawie pozwalają twierdzić, że zachowanie pozwanego nie wyczerpuje znamiona niezgodnego z przepisami prawa pracy rozwiązania umowy o pracę z powódką, w sytuacji, gdy prawidłowa subsumcja poprawnie zrekonstruowanego stanu faktycznego prowadzi do wniosku przeciwnego, tj. iż w sprawie nie miała zastosowanie regulacja art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co w konsekwencji implikuje odpowiadające rzeczywistości ustalenie, iż pozwany ponosi odpowiedzialność za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę z powódką (ergo dopuścił się naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie), albo Sąd pierwszej instancji dokonując prawidłowej subsumcji w ramach ustalonego stanu faktycznego naruszył jednak przepis postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów, co w konsekwencji prowadzi do wadliwości ustaleń stanu faktycznego. Inaczej mówiąc – albo błędna jest subsumcja, przy prawidłowości rekonstrukcji stanu faktycznego, albo rekonstrukcja stanu faktycznego, przy prawidłowości subsumcji. W tym kontekście należy podnieść, że w art. 368 § 1 pkt 2 i 3 kpc, określającym wymagania wobec apelacji, ustawodawca nie sprecyzował natury zarzutów, wobec czego wnoszący apelację ma dużą swobodę sposobu formułowania zarzutów. Można dodać, że szczegółowość i precyzja sformułowań apelacji są wykładnikiem profesjonalizmu osoby sporządzającej apelację, a nie miarą kognicji sądu odwoławczego. W konsekwencji Sąd drugiej instancji rozpoznał apelację strony pozwanej przez przyzmat obydwu podniesionych zarzutów, tj. naruszenia art. 233 § 1 kpc oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta nauczyciela, uznając, iż ich istota sprowadza się jednak do wytknięcia Sądowi Rejonowemu naruszenia przepisu postępowania, tj. 233 § 1 kpc, skutkującego błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia.

W konkluzji należy zatem stwierdzić, iż wszystkie zarzuty sformułowane przez stronę powodową w apelacji okazały się pozbawione jakichkolwiek podstaw i nie zasługiwały na uwzględnienie. Wbrew zarzutom apelacji nie można przyjąć, że zaskarżone orzeczenie oparto o wadliwie oceniony materiał dowodowy lub wadliwie zastosowane przepisy prawa materialnego i procesowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, wszystkie wyżej omówione kwestie podnoszone jako zarzuty zostały omówione oraz ocenione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska powódki, podtrzymującej dotychczasowe twierdzenia. Apelacja nie zawiera bowiem de facto żadnych nowych elementów, które nie byłyby dotąd podnoszone w toku postępowania sądowego. Ocena wszystkich tych kwestii dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zastrzeżeń, albowiem nie jest ani dowolna, ani przekraczająca granice zastosowanych przepisów.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy uniknął naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, czy też naruszenia przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy a podniesionych w zarzutach apelacyjnych oraz nie dopuścił się uchybień, które w świetle art. 379 kpc in fine mogłyby skutkować nieważnością postępowania. Nadto logicznie i rzetelnie uzasadnił swe stanowisko, powzięte na podstawie dostatecznego wyjaśnienia okoliczności sprawy. Dlatego też zarzuty apelacji należy uznać za li tylko nie mającą merytorycznych podstaw polemikę z zaskarżonym orzeczeniem i jego pisemnym uzasadnieniem.

Mając powyższe na uwadze i w konsekwencji uznając apelację za bezzasadną, Sąd Okręgowy we Włocławku, nie podzielać stanowiska powódki zawartego w wywiedzionym środku odwoławczym, na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w pkt 1 sentencji uzasadnianego wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc in fine w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 391 § 1 zd. 1 kpc, mając nadto na uwadze złożony w trybie art. 109 § 1 kpc wniosek fachowego pełnomocnika strony pozwanej, a także na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z dnia 28 września 2002 rok, Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 przedmiotowego rozporządzenia i w konsekwencji zasądził od strony „przegrywającej” postępowanie w sprawie, w tym także odwoławcze, tj. powódki (ją uznano za stronę przegrywającą sprawę albowiem powództwo jak i apelację powódki oddalono), na rzecz strony „wygrywającej” postępowanie odwoławcze, tj. pozwanej Szkoły (...)we W., kwotę 60 złotych. Rozstrzygając w omawianym zakresie uwzględniono niezbędny nakład pracy pełnomocnika, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.