

Sygn. akt V Pa 105/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Grzegorz Detka</i>
	<i>SSO Iwona Michalak (spr.)</i> <i>SSR del. Ryszard Karczewski</i>
Protokolant:	st.sekr.sądowy Barbara Madej

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2014 r. w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących nr (...) w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji E. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach

z dnia 28 stycznia 2014 r. sygn. akt IV P 456/13

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 105/14

UZASADNIENIE

E. S. w pozwie z dnia 24 maja 2013 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących Nr (...) im. K.I. G. w K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a po upływie terminu wypowiedzenia przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4 238,99 zł.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy w Kielcach oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że E. S. została zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) im. K.I. G. w K. w dniu 1 września 1999 roku jako nauczyciel matematyki. W dniu 28 września 2000 roku nadano powódce stopień awansu nauczyciela mianowanego. W związku z tym zawarta z nią umowa o pracę przekształciła się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

W dniu 31 sierpnia 2007 roku powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela dyplomowanego. W 2008 roku pozwany Zespół określił w wewnętrznym akcie kryteria wyboru kandydata do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Zgodnie z jego postanowieniami kryteriami tymi były: kwalifikacje zawodowe, uzyskiwanie udokumentowanych osiągnięć uczniów, podjęcie z uczniami dodatkowych zajęć wspomagających ich rozwój i wpływających na pozytywną promocję szkoły, stopień awansu zawodowego, staż pracy, skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów, czynne i stałe przeciwdziałanie agresji, niszczeniu i dewastacji mienia szkolnego, udział w komisjach egzaminacyjnych, uprawnienia egzaminatora Państwowej Komisji Egzaminacyjnej oraz zaangażowanie w organizowanie imprez, spotkań i uroczystości szkolnych. Sąd pierwszej instancji ustalił także, że w roku szkolnym 2012/2013 w pozwanym Zespole zatrudnionych było 3 nauczycieli matematyki na pełny etat: M. M., I. K. i powódka w wymiarze 19,6 godzin matematyki. Ponadto nauczycielka E. G. miała przydzielone 4 godziny matematyki. W październiku 2012 roku zatrudniono nauczycielkę A. W., której przyznano godziny nauczania indywidualnego z matematyki i informatyki.

W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanym Zespole funkcjonowało 15 oddziałów. W związku ze zmniejszeniem liczby uczniów o ponad 100 osób, w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 sporządzonym 8 maja 2013 roku przewidziano utworzenie 12 oddziałów. Likwidacja tych oddziałów spowodowała zmniejszenie ogólnej liczby godzin nauczania, w tym godzin matematyki, to zaś doprowadziło do nieprzedłużenia umowy o pracę z A. W. oraz wskazywało na konieczność rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli matematyki. Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) dokonała analizy sytuacji zawodowej nauczycieli w oparciu o kryteria wskazane w akcie z 2008 roku. W oparciu o ten dokument uznała, że nie można dokonać zróżnicowania sytuacji nauczycieli matematyki bowiem nauczycielki M. M., I. K., E. G. i E. S. miały takie samo wykształcenie, stopień awansu zawodowego oraz legitymowały się stażem pracy powyżej 20 lat. Ponadto ich praca była oceniana bardzo dobrze przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w akcie z 2008 r. W związku z tym dyrektor pozwanego Zespołu uznała, że podstawę wytypowania nauczyciela do zwolnienia winny stanowić jego ewentualne uprawnienia do emerytury lub innych świadczeń. Ustalono, że powódce jako jedynej będzie przysługiwało świadczenie przewidziane w ustawie z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Zadecydowało to wytypowaniu powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy. Oświadczeniem z dnia 14 maja 2014 roku, doręczonym powódce 20 maja 2014 roku, pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, które spowodowały brak godzin etatowych z przedmiotu którego nauczała powódka.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w roku szkolnym 2013/2014 pozwany sukcesywnie przyznawał nauczycielom matematyki ponadwymiarowe godziny nauczania tego przedmiotu wynikające z wydawanych w trakcie roku szkolnego decyzji o przyznaniu uczniom nauczania indywidualnego. W związku z tym w grudniu 2013r. przyznano nauczycielce A. K. 9 godzin nauczania indywidualnego matematyki. Sąd ten wskazał, że dyrektor pozwanego nie mogła określić w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 liczby godzin nauczania indywidualnego matematyki, jakie zostaną przyznane w jego trakcie, bowiem decyzje w tym zakresie zapadają w trakcie roku szkolnego i wydawane są na różne okresy. Dlatego też ta okoliczność nie została wzięta pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu E. S. stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy uznał, że przedmiotowe wypowiedzenie spełnia wymogi formalne. Okoliczność, że wypowiedzeniu tym omyłkowo wskazano, że powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę, nie podważa w ocenie tego Sądu prawidłowości oświadczenia pracodawcy. Okolicznością bezsporną pozostawało bowiem, że powódka zatrudniona była na podstawie mianowania, a zatem przepisy regulujące ten rodzaj zatrudnienia znajdowały zastosowanie do oceny przedmiotowego wypowiedzenia. Przyczynę wypowiedzenia powódce stosunku pracy Sąd ten uznał z konkretną, rzeczywistą i uzasadniającą rozwiązaniem z nią stosunku pracy w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Wskazał, że w roku szkolnym 2013/2014 ze względu na zmniejszenie ilości uczniów zmniejszeniu uległa ilość oddziałów z 15 do 12, co spowodowało zmniejszenie ilości godzin matematyki, a zarazem konieczność rozwiązania

stosunku pracy z jednym z nauczycieli tego przedmiotu. Sąd Rejonowy podkreślił, że fakt przyznawania nauczycielom matematyki godzin nauczania indywidualnego w trakcie roku szkolnego nie świadczy, że w niniejszej sprawie nie wystąpiły okoliczności określone w art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nauczanie indywidualne jest bowiem przyznawane w trakcie roku szkolnego na podstawie orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania, w którym określony zostaje czas jego realizacji zgodnie z informacjami zawartymi w zaświadczeniu o stanie zdrowia ucznia, zatem pozwany pracodawca nie mógł określić przed otrzymaniem tych orzeczeń ilości godzin związanych z nauczaniem indywidualnym.

Zdaniem Sądu Rejonowego jako nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania powódka nie mogła powoływać się na ochronę przewidzianą w art. 39 k.p. w zw. z art. 91c ust.1 Karty Nauczyciela, mimo że okolicznością bezsporną pozostawał fakt, iż brakowało jej nie więcej niż 4 lata do uzyskania prawa do emerytury. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 roku II PK 3/12, art. 39 k.p. nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę i nie znajduje zastosowania do nauczycieli mianowanych.

Analizując kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia z pracy, Sąd pierwszej instancji wskazał, że akt wewnętrzny pozwanego z 2008 roku określający kryteria wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela odwoływał się do bezstronnych mierników oceny pracy nauczycieli, nie mógł on jednak stanowić podstawy zróżnicowania nauczycieli bowiem zarówno ich kwalifikacje, staż pracy, ocena ich pracy wskazywały, że nie zachodzą istotne różnice w tym zakresie, które mogłyby zadecydować o wytypowaniu nauczyciela. Za uzasadnione uznał Sąd Rejonowy posłużenie się przez pozwanego dodatkowym obiektywnym kryterium w postaci możliwości otrzymania po rozwiązaniu stosunku pracy emerytury lub świadczenia kompensacyjnego. Kryterium to pozwalało bowiem na przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy wywoła jak najmniej niekorzystne skutki, a zatem będzie zgodne z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że E. S. spełnia przesłanki do przyznania jej świadczenia kompensacyjnego uregulowanego w ustawie z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, a jedynym niezbędnym warunkiem jest złożenie przez nią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka E. S. zaskarżając wyrok w całości i zarzucając wyrokowi Sądu I instancji:

niewszerechnonnie rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez naruszenie:

- art. 233§ 1 k.p.c. tj. dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, ponadto odmówienie w części wiarygodności zeznań powódki przesłuchiwanej w charakterze strony,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 k.p. w zw. z art. 45 k.p. w zw. z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela tj.

- błędne ustalenie że doszło do prawidłowego rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania, poprzez oświadczenie woli pozwanego opatrzone tytułem „rozwiązanie umowy o pracę” i następnie podtrzymywanie takiego stanowiska w piśmie z dnia 7.10. 2013r. podczas gdy niemożliwym było rozwiązanie łączącego strony stosunku poprzez powołanie się w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu na umowę o pracę z dnia 1 września 1999 roku, wobec faktu nieistnienia jej w chwili zgłoszenia oświadczenia woli o jej rozwiązaniu, bowiem z dniem 28.09. 2000 r. wspomniana powyżej umowa o pracę uległa przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania,

- poprzez przyjęcie, że pozwany we wspomnianym rozwiązaniu wskazał prawdziwą przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego, podczas gdy była ona pozorna w kwestii dotyczącej „braku godzin etatowych matematyki”, gdyż liczba godzin matematyki pomimo zmian organizacyjnych i zmniejszenia liczby oddziałów pozostała bez zmian,

III. naruszenie art. 39 k.p. poprzez przyjęcie, że powódce nie przysługuje ochrona przedemerytalna przewidziana powołaną regulacją, podczas gdy powódka podlegała takiej ochronie wobec czego pozwany wypowiadając łączący strony stosunek dopuścił się naruszenia przepisów prawa.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że niemożliwe było rozwiązanie umowy o pracę ponieważ umowa ta nie istniała już w obrocie prawnym, a na tą umowę w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powołuje się pozwany. Skarżąca podniosła, że Sąd Rejonowy wskazując w uzasadnieniu jako kwestię sporną okoliczność czy doszło zgodnie z prawem do rozwiązania z powódką stosunku pracy również nie dostrzega meritum problemu. Odnosząc się do przyjętego przez stronę pozwaną kryterium doboru do zwolnienia z pracy, apelująca podniosła, że nie da się jednoznacznie stwierdzić czy powódce przysługiwałoby świadczenie kompensacyjne wobec praktyki sądowej odmawiającej przyznania takich świadczeń nauczycielom z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 20 Kart Nauczyciela. Kwestia ta oparła się o Trybunał Konstytucyjny w sprawie SK 2/13 i do chwili obecnej pozostaje bez rozstrzygnięcia.

Powódka podniosła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest nieprawdziwa. Choć zmniejszyła się liczba oddziałów i doszło do zmian organizacyjnych to liczba godzin matematyki nie uległa zmianie, dlatego też należało przyjąć, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego była nieuzasadniona i pozorna. Skarżąca nie zgodziła się z twierdzeniem, że nie ma możliwości określenia liczby godzin nauczania indywidualnego, jakie zostaną przyznane w trakcie roku, bowiem przybliżone ustalenie w tym zakresie można wywieść z doświadczenia życiowego czy też dotychczasowej praktyki w prowadzeniu tego rodzaju placówki. W kwestii zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 39 k.p. skarżąca podniosła, że orzeczenie Sądu Najwyższego na które powołał się w uzasadnieniu Sąd pierwszej instancji zostało wydane na gruncie odmiennego stanu faktycznego dotyczącego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 § 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, a zatem w sytuacji uzyskania negatywnej oceny pracy, a nie jak przedmiotowej sprawie w wyniku zmian organizacyjnych. Powołała się na orzeczenie w sprawie I PK 15/11, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pedagogowi uprawnionemu do emerytury na podstawie art. 184 ustawy emerytalnej przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem w ciągu 4 lat przed ukończeniem wieku emerytalnego (k. 76-80).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, w oparciu o które wydał trafny wyrok. Ustalenia te, podobnie jak i dokonaną przez ten Sąd ocenę materiału dowodowego Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Za niezasadny uznać należy zarzut apelacji naruszenia art. 233§1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, nie zaś swobodnej oceny dowodów.

W apelacji zarzucono naruszenie tego przepisu również w zakresie w jakim Sąd pierwszej instancji uznał za niewiarygodne zeznania powódki przesłuchanej w charakterze strony. Okoliczność, że ocena zeznań powódki dokonana została niezgodnie z intencją skarżącej nie oznacza naruszenia art. 233§1 k.p.c.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Respektowane muszą być również przepisy proceduralne, w szczególności art. 227-234 k.p.c.. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także 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 ważąc ich moc oraz wiarygodność- odnosi je do pozostałego materiału dowodowego(por. uzasad. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; uzasad. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 roku, I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89). W taki też sposób dokonał oceny materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji.

Nie można również zgodzić się z zarzutem, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy jest wadliwe z tego powodu, że wskazano w nim, że wypowiedzeniu ulega umowa o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność ta nie ma wpływu na ważność i skuteczność dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. Nie stanowi też o formalnej wadliwości tego wypowiedzenia. Bezsporne było bowiem, że w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, podstawą stosunku pracy łączącego strony było mianowanie, a nie umowa o pracę. Podkreślić należy, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela dotyczy zarówno nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jak i na podstawie umowy o pracę, a zatem omyłkowe wskazanie w oświadczeniu pracodawcy, że rozwiązanie w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela dotyczy umowy o pracę, a nie stosunku pracy z mianowania w żaden sposób nie wpływa na sytuację prawną powódki i nie może rodzić skutków prawych w rozumieniu art. 45 k.p.

Okoliczność, że podstawą stosunku pracy powódki jest mianowanie, ma istotne znaczenie w odniesieniu do kolejnego zarzutu, a mianowicie naruszenia art. 39 k.p..

Sąd Okręgowy w pełni podziela ugruntowany w orzecnictwie Sądu Najwyższego pogląd, że przepis art. 39 k.p. nie znajduje zastosowania do nauczycieli mianowanych. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Do stosunku pracy z mianowania regulowanego przepisami Karty Nauczyciela, przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 i art. 91 c Karty Nauczyciela). W wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 roku, II PK 3/12 , Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 39 k.p. nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę, zaś okoliczność, że Karta Nauczyciela nie zawiera wyraźnego wyłączenia zastosowania art. 39 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie może być uznane jako dorozumiane wyłączenie tego przepisu, który ma ograniczony zakres regulacji. Wbrew twierdzeniom skarżącej, pogląd wyrażony w tym wyroku nie odnosi się wyłącznie do nauczycieli mianowanych z którymi stosunek pracy został rozwiązany w trybie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. Nie ma bowiem uzasadnienia dla zróżnicowania sytuacji prawnej nauczycieli mianowanych ze względu na podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Jednocześnie wskazać trzeba, że pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku na który powołuje się w apelacji skarżąca- I PK 15/11, nie pozostaje w sprzeczności z zaprezentowanym wyżej stanowiskiem przede wszystkim dlatego, że dotyczy on nauczyciela którego podstawą stosunku pracy była umowa o pracę, a nie mianowanie. To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowania art. 39 k.p. do stosunków pracy nauczycieli mianowanych nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, skoro w istotnych zakresach dotyczących istnienia i trwałości stosunków pracy z mianowania materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.

Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że wybór powódki do zwolnienia z pracy był prawidłowy. Zasadność wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi wymaga wskazania przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Równocześnie w przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541). Oznacza to, że w razie sporu sądowego z odwołania nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacji co do tego, że wskazana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była pozorna, bowiem pomimo zmian organizacyjnych i zmniejszenia liczby oddziałów liczba godzin matematyki pozostała bez zmian.

W pozwanej szkole, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, miały miejsce zmiany organizacyjne, uniemożliwiające zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin. Okoliczność, że w trakcie roku szkolnego zostały wydane orzeczenia o przyznaniu uczniom nauczania indywidualnego w związku z czym pojawiły się dodatkowe godziny matematyki nie wpływa na prawidłowość dokonanej oceny. Podkreślić należy, że orzeczenia o potrzebie nauczania indywidualnego dyrektor szkoły otrzymuje w trakcie roku szkolnego, nadto mają one charakter okresowy i tymczasowy. A zatem w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia dyrektor szkoły nie mogła przewidzieć czy pozwana placówka będzie dysponowała dodatkowymi godzinami związanymi z nauczaniem indywidualnym, co skutkuje przyjęciem, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista.

Konieczna była zatem ocena zasadności wyboru powódki E. S. do zwolnienia z pracy.

Dorobek judykatury dotyczący tej kwestii jest bardzo bogaty (por. np. wyroki: z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, OSNAPiUS - wkł. 2002 nr 10, poz. 4). Wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, 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).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany pracodawca dokonał analizy sytuacji nauczycieli matematyki oparciu o kryteria obowiązujące w pozwanej jednostce, określone szczegółowo w piśmie przedstawionym do zaopiniowania Radzie Pedagogicznej w dniu 31 marca 2008 r. (k. 30) W oparciu o wskazane w tym piśmie kryteria wytypowanie nauczyciela matematyki do zwolnienia z pracy nie było możliwe z uwagi na takie same kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, porównywalny staż pracy oraz bardzo dobrą ocenę dotychczasowej pracy. Nadto jak wynika z zeznań dyrektora pozwanej jednostki, nauczycielki M. M., E. G., a także A. W. mają dodatkowe kwalifikacje do nauczania informatyki, zaś powódka posiada uprawnienia jedynie do nauczania matematyki. W związku z czym przyjęcie dodatkowego kryterium w postaci posiadania uprawnień do emerytury lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego należy uznać za obiektywne i akceptowalne z punktu widzenia skutków społecznych skoro dotyczy miało osoby mającej zapewnione środki egzystencji w razie rozwiązania stosunku pracy.

Z apelacji wynika, że skarżąca nie tyle kwestionuje kryteria przyjęte przez pozwany Zespół, ile zarzuca nieprawidłowe przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że przysługuje jej uprawnienie do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Zdaniem skarżącej w praktyce sądowej świadczenia takie odmawiane są nauczycielom z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela dodatkowo podnosząc, że w kwestii tej rozstrzygnięcie wydać ma Trybunał Konstytucyjny w sprawie SK 2/13. Twierdzenia te są nieuprawnione. Postępowanie w sprawie SK 2/13 dotyczyło zgodności z Konstytucją RP- art. 4 ust. pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. Nr 97, poz. 800 ze zm.), a zatem sytuacji odmiennej niż w przedmiotowym stanie faktycznym i zostało umorzono wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 lutego 2014 r. Natomiast nie może budzić wątpliwości, że na podstawie art. 4 ust.2 powołanej ustawy, świadczenie takie przysługuje nauczycielowi z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela. Potwierdzeniem tego jest pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2013 roku (k. 37).

W tej sytuacji uznać należy, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 k.p. było uzasadnione i zgodne z prawem.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.