

Sygn. akt V Pa 69/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Piotr Leń SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2014r. w Kaliszu

apelacji pozwanego Szkoły Podstawowej w D.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 października 2013 r. sygn. akt IV P 179/13

w sprawie z powództwa **M. M.**

przeciwko **Szkole Podstawowej w D.**

o przywrócenie do pracy

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

## UZASADNIENIE

Powódka M. M. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej w D. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a następnie o przywrócenie do pracy. Powódka podniosła, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem albowiem zostało wręczone jej podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz nie podano przesłanek decyzji pracodawcy.

Pozwana Szkoła Podstawowa w D. wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że po reorganizacji szkoły brak było dla powódki godzin dydaktycznych co uniemożliwiało dalsze zatrudnienie.

Sąd Rejonowy w Kaliszu, wyrokiem z dnia 28 października 2013 r., przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Szkole na poprzednich warunkach, na wypadek podjęcia pracy przez powódkę zasądził na jej rzecz kwotę 3.444,27 zł tytułem

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i orzekł o kosztach procesu. Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny :

Powódka M. M. jest 60-letnim nauczycielem dyplomowanym z kompetencjami do nauczania języka polskiego, historii, nauczania początkowego i wychowania do życia w rodzinie. Powódka ma 29 letni staż pracy i jest osobą samotną.. Cały czas pracowała w placówkach oświatowych w D. a jej praca była wysoko oceniana. Miała wyróżniającą ocenę swej pracy. Do końca sierpnia 2012 powódka była pracownikiem Zespołu Szkół im. (...) w D., w skład którego wchodziła Szkoła Podstawowa i Gimnazjum w D.. Z dniem 31.08.2012 r. rozwiązano tę placówkę oświatową, likwidując gimnazjum. Obecnie w D. pozostała jedynie Szkoła Podstawowa. Powódka świadczyła pracę w obu placówkach, jednakże w gimnazjum miała tylko 2/18 etatu. Oprócz powódki w Zespole szkół był drugi nauczyciel języka polskiego i historii – A. J.. Osoba ta uczyła głównie w Gimnazjum. W szkole podstawowej uczyła języka polskiego w jednej klasie.

W dniu 18.04.2012 r. opracowano kryteria zwolnień nauczycieli z Zespołu Szkół. W pierwszej kolejności przewidziano do zwolnienia nauczycieli uczących w gimnazjum oraz mających niższe kwalifikacje. Powódka nie była przewidziana do zwolnienia. Na Radzie Pedagogicznej w dniu 18.04.2012 r. zaopiniowano pozytywnie przydział godzin dydaktycznych poszczególnym nauczycielom. Powódka miała przyznane pełne pensum. W dniu 30.05.2012 r. powódce udzielono rocznego urlopu na poratowanie zdrowia. Godziny przydzielone powódce uzyskała A. J.. Powódka wróciła do pracy z dniem 01.06.2013 r. i nauczala do końca roku szkolnego, zgodnie z zatwierdzonym wcześniej arkuszem organizacyjnym szkoły. W dniu 26.04.2013 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, ze skutkiem na koniec sierpnia 2013 r. Przesłanką wypowiedzenia było brak godzin dydaktycznych w wymiarze pełnego etatu dla powódki i posiadanie już przez szkołę nauczyciela języka polskiego i historii, którym jest A. J..

A. J. jest 38 letnim nauczycielem mianowanym z kwalifikacjami do nauczania języka polskiego i historii. Jest mężatką, ma dwoje małoletnich dzieci. Również posiada wyróżniającą ocenę pracy.

W oparciu o powyższy stan faktyczny właściwie bezsporny Sąd I instancji doszedł do wniosku, że Dyrektor szkoły podjęła decyzję o zwolnieniu powódki, nie dokonując oceny pracy i kwalifikacji powódki i nauczycielki A. J.. Nie opierała się przy tym na wynikach egzaminów 6-klasistów albowiem wyniki były znane dopiero w czerwcu. Nie były też dyrektorowi znane w chwili wypowiedzenia jakiegokolwiek uchybienia powódki w pracy.

Powódka została zwolniona z pracy za wypowiedzeniem z powodu zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze czasu pracy tj. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 26.01.1982 Karta Nauczyciela. Do powódki nie mają zastosowania kryteria zwolnień nauczycieli opracowane dla osób zwalnianych rok wcześniej (w 2012) z powodu likwidacji Zespołu Szkół w D.. Powódka została nauczycielem Szkoły Podstawowej w D., która ostała się w tej miejscowości po likwidacji Gimnazjum, z którym tworzyła zespół szkół.

Sąd I instancji odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego w przedmiocie zwolnień pracowników z powodu redukcji etatów wskazując, iż Sąd ten zwraca szczególną uwagę na właściwy dobór pracowników do zwolnienia. Dotyczy to również nauczycieli. W wyroku z 03.03.1981 r., I PRN 1/81, Sąd Najwyższy stwierdził, że przy redukcji etatów należy badać trafność doboru pracowników, którym zakład pracy dokonał wypowiedzenia. Ocena ta powinna być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika, jego stażu pracy itd. W niniejszej sprawie pozostało stanowisko pracy dla nauczyciela wykładającego język polski i historię nie wspominając o WDŻ i nauczaniu początkowym. Tych przedmiotów nauczala nie tylko powódka. Należało więc ją porównać z innymi pracownikami w szczególności z A. J. pod względem stażu pracy, kwalifikacji, stopnia awansu zawodowego, wieku, warunków osobistych, jakości świadczonej pracy, sytuacji majątkowej i rodzinnej itp. przesłanek. Dyrektor szkoły zaniechał przeprowadzenia właściwego doboru pracownika do zwolnienia ze względu na powyższe kryteria. Zadowolił się stwierdzeniem, że pozytywnie układała się jej praca z A. J.. Dlatego też należało przywrócić powódkę do pracy i zasądzić na jej rzecz wynagrodzenie na wypadek podjęcia pracy zgodnie z art. 47 kodeksu pracy.

Sąd I instancji wskazał też, że przebywanie przez powódkę na urlopie na poratowanie zdrowia nie było przeszkodą do wypowiedzenia umowy o pracę. Ta kwestia została rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 07.12.2006 r., I PZP 4/06.

Na podstawie art. 98 kodeksu postępowania cywilnego i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych przyznał powódce zwrot kosztów zastępstwa procesowego według najniższej stawki (par.11 ust.1 pkt.1.) i nie obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła pozwana Szkoła. Skarżąc go w całości wносиła o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości ewentualnie o jego uchylenie. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę orzeczenia, będący skutkiem naruszenia przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że dyrektor szkoły zaniechał właściwego doboru pracownika do zwolnienia, ponadto przyjęcie, iż M. M. jest 60 letnim nauczycielem dyplomowanym, podczas gdy jest 50 letnim nauczycielem, przyjęcie, iż A. J. jest nauczycielem mianowanym z kwalifikacjami do nauczania języka polskiego i historii podczas gdy posiada jeszcze kwalifikacje do nauczania bibliotekoznawstwa, ustalenie, iż dyrektor szkoły przyznała, iż nie dokonała właściwego doboru pracownika do zwolnienia podczas gdy dyrektor szkoły przyznała jedynie, iż nie posiada uprawnień do dokonania oceny pracy nauczyciela w rozumieniu przepisów karty nauczyciela, ustalenie, iż w chwili wypowiedzenia nie były znane jakiegokolwiek uchybienia pracy powódki podczas gdy w dokumentacji szkolnej znajdowały się niewłaściwe arkusze realizacji podstawy programowej co należy uznać za jednoznaczne z wiedzą dyrektora placówki, ponadto fakt ten nie został przez powódkę zaprzeczony;

2. sprzeczność dokonanych ustaleń z zebrany materiałem dowodowym przez przyjęcie, iż dyrektor szkoły zaniechał przeprowadzenia właściwego doboru pracownika do zwolnienia oraz, iż nie opracowano żadnych kryteriów zwolnień pomimo, iż w materiale dowodowym znajdują się kryteria z dnia 1 marca 2013 r. będące podstawą do wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy, poprzez przyjęcie, iż pozwana nie miała informacji o uchybieniach powódki, podczas gdy znajdowała się ona w dokumentacji placówki, co należy uznać za jednoznaczne, przyjęcie, iż Pani A. J. uczyła głównie w gimnazjum, podczas gdy w Zespole Szkół w D.tj. przed likwidacją Gimnazjum pracowała na 16/18 etatu właśnie w szkole podstawowej, co wynika z akt osobowych A. J.;

3. naruszenie art. 39 ust. 1 ustawy o systemie oświaty poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż dyrektor placówki oświatowej jest zobowiązany do ustalania określonych kryteriów do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem i pośrednio, iż nie ma pełnej samodzielności w doborze pracowników do złożenia wypowiedzenia;

4. naruszenia art. 20 karty nauczyciela poprzez przyjęcie, iż powódka winna otrzymać pełne pensum godzinowe zamiast A. J., poprzez przyjęcie, iż dyrektor szkoły nie ustalił właściwych kryteriów do rozwiązania stosunku pracy, a ponadto poprzez przyjęcie, iż nie uzasadnił rozwiązania stosunku pracy z powódką, pomimo, iż dyrektor placówki posiada swobodę w doborze pracowników;

5. naruszenie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i nieprzyjęcie, iż ewentualne przywrócenie do pracy jest niemożliwe z uwagi na niewielką ilość godzin, niewielka ilość uczniów, niż demograficzny i nie zasądzenie odszkodowania dla pracownika w miejsce jego roszczenia o przywrócenie do pracy.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

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

Apelacja nie jest uzasadniona.

Jeżeli chodzi o pierwszy zarzut, dotyczący błędów w ustaleniach faktycznych, stanowiących podstawę orzeczenia, będący skutkiem naruszenia przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że dyrektor szkoły zaniechał właściwego doboru pracownika do zwolnienia to nie jest on uzasadniony. Sąd I instancji dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i w oparciu o ten materiał trafnie przyjął, że dyrektor szkoły nie dokonał właściwego doboru pracownika do zwolnienia, gdyż nie porównywał powódki z innymi pracownikami w szczególności z A. J. pod względem stażu pracy, kwalifikacji, stopnia awansu zawodowego, wieku, warunków osobistych, jakości świadczonej pracy, sytuacji majątkowej i rodzinnej.

Jeżeli chodzi o podnoszone przez pozwanego w apelacji nieścisłości w ustaleniach sądu I instancji, dotyczących wieku powódki czy też pominięcia dodatkowych kwalifikacji nauczycielki A. J., to nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wybór nauczyciela do zwolnienia, z przyczyn określonych w art. 20 ust 1 KN, powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te w pierwszej kolejności powinny dotyczyć dorobku zawodowego czyli stażu pracy, oceny pracy, kwalifikacji formalnych i faktycznych. Mogą również odnosić się do sytuacji osobistej nauczyciela.

Zarzut sprzeczności sprzeczność dokonanych ustaleń z zebraniem materiałem dowodowym przez przyjęcie przez sąd I instancji, iż nie opracowano żadnych kryteriów zwolnień jest w tym zakresie usprawiedliwiony. Pozwana wbrew temu co przyjął sąd I instancji opracowała takie kryteria z dnia 1 marca 2013 r. przyjęte do zwolnienia nauczyciela, które zostały złożone do akt sprawy (k. 67).

Jeżeli chodzi o pierwsze z tych kryteriów – dobro szkoły i dzieci, to nie jest ono obiektywne i dobór powódki do zwolnienia nastąpił w oparciu o to kryterium, które dla powódki nie było czytelne. Dyrektor szkoły wytypował powódkę do zwolnienia dokonując oceny pracy A. J. w świetle pierwszego kryterium, którym było dobro szkoły i dzieci, a które z góry stawiało powódkę w gorszej sytuacji w porównaniu z innym nauczycielem uczącym języka polskiego i historii A. J..

Pozwana szkoła jako przyczynę wypowiedzenia podała powódce zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze co nie stanowi dostatecznie sprecyzowanej przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust.1 pkt. 2 KN nie narusza art. 30 ust. 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie przyczyny ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r. II PK 392/04 ).

Tymczasem pozwana nie podała powódce kryteriów doboru do zwolnienia z dnia 1 marca 2013 r., ani też nie wskazała na uchybienia w pracy powódki co powodowało, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były dla powódki jasne i czytelne.

Wobec tego przyczyny wypowiedzenia nie zostały powódce sprecyzowane w sposób wymagany przepisem art. 30 k.p. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny Sąd ocenia czy wypowiedzenie jest uzasadnione jedynie w świetle okoliczności przytoczonych w oświadczeniu pracodawcy. Pozwana dopiero w toku procesu wskazała na realizowanie niewłaściwej podstawy programowej przez powódkę nie mogło być oceniane jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce umowy o pracę wobec braku podania tej przyczyny we wypowiedzeniu.

Jeżeli chodzi o zarzut naruszenia art. 39 ust. 1 ustawy o systemie oświaty oraz art. 20 K.N., to również nie jest on uzasadniony. Zauważyć jednak trzeba, że oczywiste jest, iż dyrektorowi szkoły przysługuje prawo dokonania wyboru pracowników do zwolnienia, jednakże ustalone przez niego kryteria doboru zawsze podlegają one ocenie sądu przy badaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Kwestia doboru kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia nie została uregulowana w obowiązującym prawie. Jednak dyrektor szkoły powinien takie kryteria opracować, gdyż za każdym razem będą one badane przez sąd przy ustalaniu przyczyn wypowiedzenia. Kryteria te muszą być obiektywne, jasne i czytelne dla nauczycieli, zatem powinny być dla nich dostępne. Tymczasem jak wynika z materiału sprawy kryteria z dnia 1 marca 2013 r. przyjęte do zwolnienia nauczyciela nie były powódce znane ani też nie wyjaśniono jej w oparciu o jakie kryteria została wytypowana do zwolnienia co wynika jednoznacznie z zeznań powódki.

Znane jej były tylko poprzednie kryteria przyjęte w szkole w dniu 18.04.2012 r.

Sąd Rejonowy trafnie przyjął, iż należało dokonać porównania powódki będącej długoletnim nauczycielem dyplomowanym z innymi nauczycielami zatrudnionymi w szkole w szczególności z innym nauczycielem mianowanym uczącym języka polskiego i historii A. J. pod względem stażu pracy, kwalifikacji, stopnia awansu zawodowego, wieku, warunków osobistych i jakości świadczonej pracy i dokonać wyboru nauczyciela do zwolnienia w świetle przyjętych w dniu 1 marca 2013 r. kryteriów i to po uprzednim zapoznaniu powódki z powyższymi kryteriami.

W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawania w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych zawodowo- dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach, obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej a nawet zdrowotnej (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006r., I PZP 4/06). Przy czym możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym

wymiarze zajęć należy odnosić do tych wszystkich nauczycieli, którzy mają kwalifikacje do nauczania po dokonaniu zmian organizacyjnych, niezależnie od tego jakich przedmiotów i w jakich klasach nauczali dotychczas (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2001 r., I PKN 318/00).

Zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i nieprzyjęcie, iż ewentualne przywrócenie do pracy jest niemożliwe z uwagi na niewielką ilość godzin, niewielka ilość uczniów, niż demograficzny i nie zasądzenie odszkodowania dla pracownika w miejsce jego roszczenia o przywrócenie do pracy nie może zostać uwzględniony. Możliwość orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia pracownika do pracy, wynikająca z powołanych wyżej przepisów jest tylko uprawnieniem a nie obowiązkiem sądu orzekającego, z którego musi on skorzystać. Poza tym przywrócenie powódki do pracy nie pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego i umożliwi pracodawcy dokonanie prawidłowego ewentualnego doboru pracownika do zwolnienia przy zastosowaniu sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów.

W tym stanie rzeczy apelacja z braku uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancje odwoławczą orzeczono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 z późniejszymi zmianami).