

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 września 2014 roku Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Skierniewicach oddalił powództwo D. K. przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w K. o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy.

Powyższe orzeczenie Sąd oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Pozwem z dnia 27 maja 2013 r. skierowanym przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w K. powód D. K. wniósł o uznanie wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy w pozwanej placówce. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanej jako nauczyciel wychowania fizycznego od 1 września 1985 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, obecnie dyplomowany, którą pozwana mu wypowiedziała, powołując się nie zmianę organizacji pracy szkoły w roku szkolnym 2013 / 2014 uniemożliwiająca dalsze jego zatrudnianie. W okresie swojej pracy z uczniami miał wiele sukcesów oraz organizował szereg zawodów dla dzieci i młodzieży, za co był wielokrotnie wyróżniany i nagradzany. Nie wie z jakich przyczyn pozwana zdecydowała z nim rozwiązać stosunek pracy, choć ma najdłuższy staż pracy i największe osiągnięcia. Z powodu wieku trudno będzie mu znaleźć nową pracę. Od 2009 r. przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym mu na czas pełnienia przez niego funkcji dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w K., po powrocie z którego z uwagi na brak etatu skorzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Po powrocie z niego wyraził zgodę na ograniczenie mu etatu o połowę. Pozwana powinna była ograniczyć zatrudnienie pozostałym nauczycielom, aby z przewidywanych 36 godzin zajęć z wychowania fizycznego każdemu z nauczycieli przydzielono po 12 godzin, czy uzupełnić go zajęciami świetlicowymi. Jak również można było dokonać podziału klas na grupy, co jest czynione w innych jednostkach. Dalsze zatrudnienie pozwoliłoby mu na skorzystanie ze świadczenia kompensacyjnego czy też mógłby ponownie zostać mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

W odpowiedzi na pozew pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W uzasadnieniu stanowiska wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie ma możliwości przydziału mu zajęć zgodnie z oczekiwaniami oraz podziału klas na grupy, gdyż w roku szkolnym 2013/2014 w klasach będzie maksymalnie po 22 uczniów, a więc poniżej 26, kiedy to nie jest on obowiązkowy (§ 7 ust. 1 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 204). Dyrektor powinien mieć na względzie przede wszystkim potrzeby uczniów, nie zaś indywidualne potrzeby nauczycieli (wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r. I PKN 570/00). Wybierając powoda do zwolnienia kierował się zasadami równego traktowania nauczycieli w związku negatywną oceną jego pracy, pozostawiając nauczycieli o wyższych walorach zawodowo – dydaktycznych i większej przydatności w tym zakresie. Jak również o zwiększonej sprawności, co w przypadku wychowania fizycznego jest istotne. Nie bez znaczenia był również brak prawidłowej współpracy powoda z innymi nauczycielami, który nie potrafił działać w zespole. Nie przestrzegał on również zasad kultury osobistej. Nie miał szacunku do innych pracowników. Nie wykazywał żadnego zaangażowania w pracę, gdyż nie uczestniczył w niektórych posiedzeniach Rady Pedagogicznej, nie brał udziału w szkoleniach czy w spotkaniach z rodzicami w ramach comiesięcznych konsultacji. W dokumentacji pozwanej wynika, iż została złożona na niego skarga. Nigdy nie był wychowawcą klasy. W ostatnim roku szkolnym brał udział w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli jedynie w jednych zawodach. Pomimo upomnień miał problemy z prawidłowym wypełnianiem dokumentacji. Powoływane przez powoda osiągnięcia dotyczą lat 1999 – 2007, zaś sukcesy dotyczą wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego. Nie był zainteresowany pracą po powrocie do szkoły i skorzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Proponuje rozwiązania, które nie mogą mieć miejsca. Pytanie o kolejny urlop dla poratowania zdrowia jest pytaniem retorycznym.

Sąd ustalił ostatecznie, iż w toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe, przy czym powód zmienił żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w kwocie 15.000 zł.

Na bazie powyższych rozważań wstępnych Sąd I instancji ustalił, iż powód D. K. pracował w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w K. od dnia 1 września 1985 r. r. jako nauczyciel wychowania fizycznego, najpierw na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a od 1 września 1988 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia doszło do przekształcenia stosunku pracy na stosunek na podstawie mianowania. Powód jest nauczycielem dyplomowanym. W okresie od 1 września 2009 r. do 31 lipca 2011 r. powód korzystał z urlopu bezpłatnego udzielonego mu w związku z pełnieniem funkcji dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w K. na czas zajmowania tego stanowiska. Pismem z dnia 1 sierpnia 2011 r. wniósł przywrócenie go do pracy po urlopie bezpłatnym w związku z rezygnacją z pełnionej funkcji dyrektora. Pozwana poinformowała go wówczas, iż nie ma w planie organizacyjnym przewidzianych dla niego godzin zajęć z wychowania fizycznego. Powód wystąpił wówczas o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia na okres od dnia 1 września 2011 r. do dnia 30 czerwca 2012 r., który został mu przez pozwaną udzielony. Pismem z dnia 10 maja 2012 r. pozwana zwróciła się do powoda o wyrażenie zgody na ograniczenie mu etatu do 9/18, na co wyraził zgodę w dniu 16 maja 2012 r. Od 1 września 2012 r. był zatrudniony na pół etatu. Powód nie posiada kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu. Zasadą jest, iż nauczyciele wychowania fizycznego z reguły nie prowadzą zajęć w edukacji wczesnoszkolnej. Mogłby jedynie dodatkowo uzupełniać je zajęciami świetlicowymi.

Sąd Rejonowy przyjął również, iż pozwana w roku szkolnym 2012/2013 zatrudniała trzech nauczycieli wychowania fizycznego, którzy mieli z reguły zajęcia w klasach IV – VI, zatrudnionych również jak powód na podstawie mianowania M. W. (od 1 września 1989 r.) i A. K. (od 1 września 1997 r.), obie zatrudnione na pełen etat (18/18 godzin tygodniowo), które miały po 16 godzin zajęć z wychowania fizycznego oraz po 2 godziny zajęć (...). Obie nauczycielki jak powód są również nauczycielkami dyplomowanymi oraz nie mogą uczyć innych przedmiotów. Powód miał zajęcia wychowania fizycznego w dwóch klasach po 4 godziny lekcyjne, które uzupełniał jedną godziną zajęć z (...). Opracowany przez pozwaną arkusz organizacyjny w 2013 r. na rok szkolny 2013/2014 zatwierdzony przez Urząd Miejski w K. w związku z zmniejszającą się ilością uczniów powodował dalsze zmniejszanie się godzin z wychowania fizycznego, gdyż z powodu ilości uczniów w klasach nie następował podział na grupy, który jest obowiązkowy, gdy liczba przekracza 26 osób. Liczba uczniów w klasach nie przekraczała 26 osób. W roku szkolnym 2012/2013 kończyła naukę klasa VI, w której był taki podział na grupy w przypadku zajęć wychowania fizycznego. Podział ten w nowym roku szkolnym nie był przewidywany. Powodowało to zmniejszenie godzin zajęć z wychowania fizycznego. Pozwana nie miała możliwości przydzielenia powodowi zajęć na świetlicy, gdyż na niej zatrudniani są inni nauczyciele. Ogółem przewidywanych oddziałów było 18, w tym 9 oddziałów klas IV – VI, w których było przewidywanych 36 godzin wychowania fizycznego. Dla nauczyciela M. W. było przewidzianych 19 godzin wychowania fizycznego – 16 godzin w klasach IV – VI oraz pozostałe trzy w niższej klasie i 1 godzina wychowawcza, łącznie 20 godzin, A. K. 20 godzin wychowania fizycznego (2 godziny ponadwymiarowe). W edukacji wczesnoszkolnej zajęcia z wychowania fizycznego mieli pozostali nauczyciele.

Następnie Sąd stwierdził, iż pismem z dnia 20 maja 2013 r. pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na zmianę organizacji pracy szkoły w roku szkolnym 2013/2014 uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie powoda z pouczeniem go o prawie i terminie wniesienia odwołania się do Sądu. Oświadczenie to wręczył powodowi dyrektor pozwanej jednostki S. M. w tym samym dniu. W czasie wręczenia wypowiedzenia wskazał, iż z powodu zmniejszającej się liczby uczniów w klasach w nowym roku szkolnym nie braku podziału klas na grupy w związku z czym nastąpi ograniczenie zajęć z wychowania fizycznego do 36 godzin tygodniowo przez co nie możliwości przydzielania zajęć z tego przedmiotu powodowi. Odnośnie zachodzących zmian organizacyjnych związanych ze zmniejszaniem się uczniów i brakiem etatów taka rozmowa odbyła się również między stronami w lutym 2013 r. Ruch kadrowy w szkołach odbywa się do dnia 31 maja każdego roku. Pozwany podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie zaś z innymi nauczycielami wychowania fizycznego kierował się oceną ich pracy i podejściem do ich wykonywania obowiązków. Wziął pod uwagę prawidłowe wykonywanie przez nich obowiązków służbowych, zaangażowanie ich w wykonywanie tych obowiązków, w tym poza szkołą związane z udziałem w zawodach o i ich organizowaniem czy innych przedsięwzięciach. Kierował się również informacjami wynikającymi z wprowadzonych kart monitorowania pracy nauczycieli w ostatnim roku szkolnym, z której wynika, iż powód wziął udział w mniejszej ilości zawodów oraz miał mniej osiągnąć w konkursach i zawodach niż pozostali nauczyciele

wychowania fizycznego. Brał pod uwagę również kulturę osobistą pracowników i wzajemną współpracę nauczycieli wychowania fizycznego, która to współpraca powoda z pozostałymi nauczycielami nie układała się prawidłowo z powodu braku porozumienia i zaangażowania powoda w życie szkoły. (...) A. K. i M. W. ocenili jako w pełni prawidłowo wykonujących swoje obowiązki oraz zaangażowanych w życie szkoły w tym działalność pozaszkolną, potrafiących z sobą współpracować. Do ich pracy nie ma żadnych zastrzeżeń. Natomiast do wykonywanej przez powoda pracy miał szereg zastrzeżeń, związanych z podejściem do wykonywania przez niego obowiązków i zaangażowania się, jak spóźnianie się na zajęcia. Nieobecności na niektórych posiedzeniach Rady Pedagogicznej, w których powód nie brał udziału z powodu dnia wolnego, o czym z reguły informował esemesem. Brak udziału w comiesięcznym spotkaniach z rodzicami. Pomimo upomnień powód miał trudności w prawidłowym prowadzeniu dokumentacji. Nauczycielki wychowania fizycznego uzyskały ocenę pracy wyróżniającą M. W. dniu 17 maja 2011 r., zaś A. K. w dniu 29 października 2009 r. Powód posiadał liczne osiągnięcia w pracy zawodowej do 2007 r. Powód, jak i pozostałe nauczycieli wychowania fizycznego nie byli karani dyscyplinarnie ani karami porządkowymi. W miesiącu wrześniu 2014 r. doszło do zwiększenia godzin zajęć na świetlicy o 10, które przydzielono nowo zatrudnionej osobie.

Dokonując analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, iż dowody, w oparciu o który zostały dokonane ustalenia faktyczne jest wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie był on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. W zakresie jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom czy też nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W toku rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, iż stosunek pracy nauczycieli normuje szczególna ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. z dnia 17 maja 2006 r. Dz. U. nr 97, poz. 674 ze zm.), w której to przepis art. 91c ust.1 wskazuje, iż przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie spraw wynikających z tychże stosunków jedynie w kwestiach nie uregulowanych tymi przepisami, co również wynika z art. 5 kp. Przepisy Karty Nauczyciela są więc zasadniczo kompleksowym aktem prawnym normującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy tej grupy zawodowej. Są przepisami specjalnymi w stosunku do regulacji wynikających z kodeksu pracy, które mają zastosowanie w braku stosownych unormowań w omawianym akcie.

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, a więc jak powód oraz pozostałe nauczycielki wychowania fizycznego, zgodnie z powołanymi przepisami ustawy KN powinni być zatrudnieni w pełnym wymiarze, co powoduje konieczność zapewnienia im zatrudnienia w takim wymiarze. Przepis art. 22 ust. 2 KN wprowadza wyjątek w tym zakresie, gdyż pozwala na ograniczenie zatrudnienia takiemu nauczycielowi do wymiaru nie niższego niż jedna druga obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, oczywiście za zgodą tego nauczyciela, z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 tejże ustawy, a więc częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole czy zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w sytuacji, gdy nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Przepisy te stanowią gwarancje dla nauczycieli mianowanych zatrudnienia w pełnym wymiarze z dopuszczalnym powyższym odstępstwem z przyczyn i w sytuacji wskazanej w powołanym przepisie. Mają one charakter bezwzględnie obowiązujący. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20 pozwalający na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Jak wynika z powyższego za zgodą powoda jego etat został ograniczony od dnia 1 września 2012 r. do połowy wymiaru, pozostali zaś nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni również na podstawie mianowania oraz będący jak powód nauczycielami dyplomowanymi byli zatrudnieni na pełen etat, choć staż pracy powoda był najdłuższy.

W niniejszej sprawie Sąd za niesporną uznał okoliczność, iż u pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 miały nastąpić dalsze zmiany organizacyjne związane z brakiem podziału oddziałów na grupy, w związku z mniejszą ilością uczniów, co skutkowało zmniejszeniem godzin z zajęć wychowania fizycznego, zwłaszcza uczących w klasach IV – VI, gdyż odchodziła klasa VI, w której był taki podział. Zmiany nie pozwalały więc na dotychczasowe zatrudnienie nauczycieli

i konieczne było podjęcie zmian w tym zakresie związanych ze zwolnieniami czy też ograniczeniem im etatów. Do podziału było 36 godzin pomiędzy trzech nauczycieli, w tym dwóch zatrudnionych na pełen etat po 18 godzin oraz powodem zatrudnionym na pół etatu, co łącznie dawało 45 godzin. Pozwany zdecydował wówczas, iż rozwiąże z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem na podstawie powoływanego art. 20 Karty Nauczyciela, pozostawiając w zatrudnieniu dwie nauczycielki tego przedmiotu. W treści oświadczenia wypowiadającego powodowi stosunek pracy jako przyczynę wskazano zmianę organizacji pracy szkoły w roku szkolnym 2013/2014 uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powoda z powołaniem się na powyższy przepis. Podnieść należy, iż powód nie kwestionuje wskazanych podstaw wypowiedzenia stosunku pracy, iż podstawą tą był istniejący niż demograficzny przez co następowało zmniejszenie liczby uczniów i brak możliwości podziału na grupy, który jest obowiązkowy w przypadku 26 uczniów, zaś ilość uczniów w klasach nie przekraczała tej liczby. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe okoliczności skutkowały zmniejszeniem godzin o czym powód wiedział i co sam w toku postępowania podkreślał w swoich wypowiedziach. Wskazuje na to również powoływana przez powoda rozmowa stron w lutym 2013 r. oraz treść pozwu w zakresie choćby propozycji podziału przewidywanych 36 godzin zajęć wychowania fizycznego. W tym stanie nie może być mowy, aby przyczyna mająca uzasadniać wypowiedzenie powodowi stosunku pracy była dla niego niezrozumiała, zwłaszcza, iż pozwana odniosła się do powoływanego art. 20 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 30 § 4 kp pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać przyczynę uzasadniającą jego dokonanie. Nie zastosowanie się do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów prawa. Występuje, rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiadaniu w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na nie podaniu przyczyny, bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna oraz pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp. Wskazanie takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia. Pracownik nie powinien mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie. Pracodawca jednoznacznie powinien wskazać te przyczyny, gdyż zbyt ogólne ich wskazanie czy niezrozumiałe stanowi naruszenie prawa. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje też, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób lub z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są przyczyny wskazane w sposób ogólny. W tym stanie mając na względzie powyższe w ocenie Sądu Rejonowego powodowi znane były dokładnie wszelkie okoliczności związane z wypowiedzeniem mu stosunku pracy.

Z pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia wynika również, iż Sąd przyjął, że okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż powód zakwestionował jedynie kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wskazał bowiem, iż posiada najdłuższy staż pracy. Jest nauczycielem dyplomowanym. W okresie zatrudnienia osiągał z uczniami liczne sukcesy oraz organizował zawody dla dzieci i młodzieży za co był wielokrotnie nagradzany i wyróżniany. Z powodu wieku trudno będzie mu znaleźć nowe zatrudnienie. W ocenie Sądu jako kryterium doboru pracowników do dokonania wypowiedzenia pracownikom stosunku pracy spośród tej samej grupy, powinien być z jednej strony uwzględniony słuszny interes pracodawcy, który ma prawo doboru pracowników, którzy w jego ocenie najlepiej będą realizowali powierzone im zadania. Z drugiej zaś strony powinien być też uwzględniony taki interes po stronie pracowników zajmujących równorzędne stanowiska pracy. Dla Sądu orzekającego w niniejszej sprawie niespornym było, iż powód był najstarszym pracownikiem pozwanej spośród nauczycieli mających kwalifikacje do prowadzenia zajęć wychowania fizycznego w klasach IV – VI zarówno wiekiem i stażem. Świadczył bowiem pracę od 1985 r. Pozostali nauczyciele tego przedmiotu mieli krótszy czas pracy, przy czym jeden nieznacznie, drugi zaś o kilka lat. Jak również każdy z nich był zatrudniony jako nauczyciel dyplomowany na podstawie mianowania. Jak wynika z powyższego u podstaw podjętej przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy była negatywna ocena jego pracy w ostatnim roku szkolnym, którą jak wynika z akt sprawy powód z jednej strony kwestionuje, nie przedstawiając jednak na te okoliczności żadnych dowodów. Z drugiej zaś strony przyznał w swoich wypowiedziach szereg okoliczności podnoszonych przez pozwanego, jak choćby brak zaangażowania i osiągnięć w ostatnim roku szkolnym w którym świadczył pracę. Jak również brak udziału w posiedzeniach Rady Pedagogicznej, gdyż jak podnosił w dzień który się odbywały był dla niego wolny od pracy. Wskazać należy, iż powód nie kwestionował powoływanego przez

pozwaną prawidłowego wykonywania obowiązków przez pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego. Powód podnosił przede wszystkim, iż pozwany powinien był uwzględnić podejmując decyzje o wypowiedzeniu mu stosunku pracy, nie zaś innym nauczycielom wcześniejszy okres jego pracy, kiedy to powód był zatrudniony na pełen etat i miał liczne powoływane przez niego osiągnięcia, których jak wynika z akt sprawy pozwany w konsekwencji nie kwestionował. Powód w okresie zatrudnienia na pół etatu nie miał jak podawał możliwości wykazania się, stąd nie można brać pod uwagę ostatniego roku jego pracy, zwłaszcza że wcześniej też jej nie świadczył. W ocenie Sądu nie można podzielić tego stanowiska powoda. Pozwana powinna była brać przede wszystkim ostatni okres zatrudnienia powoda, gdyż on wskazuje w jakim zakresie pracownik przykłada się do wykonywania obowiązków i jak to będzie czynił w przyszłości niezależnie od wymiaru etatu. W ocenie Sądu nie wpływa na to zatrudnienie na pół etatu, co podnosił powód, że nie mógł się wykazać przy takim zatrudnieniu. Ograniczenie to nie wpływało w żadnym razie na aktywność zawodową powoda oraz jego zaangażowanie. Podnieść należy, iż powód w okresie swojego zatrudnienia w 2009 r. zdecydował się na zatrudnienie w innym podmiocie i na ten okres został udzielony mu urlop bezpłatny. Pozostali nauczyciele wychowania fizycznego pozostali w szkole i jak wynika z akt sprawy sumiennie i w sposób w pełni zaangażowany pracowali na ocenę swojej pracy, którą mieli, jak wskazano powyżej wyróżniającą. Takiej oceny, co wymaga podkreślenia dokonał poprzedni dyrektor pozwanej placówki, nie zaś obecny. Mieli oni też liczne osiągnięcia i sukcesy, w tym również byli w pełni zaangażowali się w działalność pozaszkolną związaną z udziałem w zawodach czy innych przedsięwzięciach. Dobrze też układała się ich wzajemna współpraca i w razie potrzeby mogli liczyć na swoją pomoc. Ich kontakt z powodem ograniczał się zasadniczo do wymiany formulek powitania i pożegnania. W lipcu 2011 r. w okresie wakacji kiedy powód zrezygnował z pełnionej funkcji dyrektora innej jednostki zdecydował się niespodziewanie wrócić do pracy u pozwanej wówczas okazało się, iż nie ma godzin, które można byłoby mu przydzielić, gdyż z powodu urlopu bezpłatnego nie był uwzględniony w arkuszu organizacyjnym. Został mu w konsekwencji udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Odnośnie zasadności udzielenia tego urlopu Sąd nie będzie się wypowiadał, gdyż z jednej strony powód zgłosił gotowość do pracy, zaś kiedy nie było możliwości przydzielenia mu godzin wystąpił o udzielenie mu przedmiotowego urlopu, co do którego również podnosił zainteresowanie w pozwie po wypowiedzeniu mu stosunku pracy. Powyższe może wskazywać na nadużycie przysługujących uprawnień. W konsekwencji po jego powrocie z urlopu dla poratowania został mu ograniczony za jego zgodą etat o połowę, co również nie było w realiach sprawy bez znaczenia, gdyż jak wskazano powyżej nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania powinien był zatrudniony na pełen etat. Pierwszeństwo mają pracownicy zatrudnieni na pełen etat. Powód zapomina również, iż już poprzednia dyrektor pozwanej jednostki rozważała rozwiązanie z nim stosunku pracy. W ostatnim roku szkolnym jak wynika z powyższego powód uzyskał przede wszystkim negatywną ocenę swojej pracy, której nie mieli pozostali nauczyciele wychowania fizycznego, do których to pracy dyrektor pozwanej nie miał żadnych zastrzeżeń pracy. Nauczyciele ci w przeciwieństwie do powoda wykazywali się dużym zaangażowaniem w pracy i w podejściu do wykonywanych obowiązków, którego nie miał posiadał powód. Mieli liczne osiągnięcia, na co wskazuje choćby karta monitorowania pracy nauczyciela, których nie posiadał powód. Współpraca ich również była prawidłowa, której zabrakło w relacjach z powodem, co ma znaczenie przy zajęciach z wychowania fizycznego. Powód nie był zainteresowany życiem szkoły, nie brał bowiem udziału w niektórych posiedzeniach Rady Pedagogicznej, gdyż był to jego dzień wolny, jak wskazywał. Nie uczestniczył ani razu w comiesięcznych spotkaniach z rodzicami. Nie wypełniał pomimo upomnień prawidłowo obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji czy miał krótsze zajęcia z powodu spóźnień. Wszystkie te powyżej wskazane okoliczności legły u podstaw podjętej przez pozwaną decyzji o wyborze powoda do wypowiedzenia mu stosunku pracy. W ocenie Sądu zastosowane przez pozwaną kryteria doboru pracownika do zwolnienia były w pełni słuszne i sprawiedliwe. Pozwana miała pełne prawo do pozostawienia pracowników najlepiej gwarantujących wykonywanie powierzonych im zadań i identyfikujących się z pozwaną placówką. Sąd Rejonowy uznał, iż pozwana szkoła nie miała obowiązku ograniczania etatu innym nauczycielom, jak oczekiwałby powód, zwłaszcza prawidłowo wykonującym wszystkie nałożone na nich obowiązki, do których nie było żadnych zastrzeżeń. Podnoszony przez powoda w tym stanie dłuższy staż pracy i wiek nie ma znaczenia. Pozwana nie miała również obowiązku dokonywanie takich zmian, aby został dla powoda znaleziony etat, gdyż to dyrektor ponosi odpowiedzialność za kierowanie placówką, nie zaś nauczyciel. Przyznanie powodowi godzin świetlicowych skutkowałoby koniecznością zwolnienia zatrudnionego tam nauczyciela. W tym stanie w ocenie Sądu okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż nie można w żadnym razie podzielić stanowiska powoda o zastosowaniu przez pozwaną niesprawiedliwych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Zastosowane bowiem przez pozwanego kryteria

doboru i kwalifikowania pracownika do zwolnienia były obiektywne i sprawiedliwe. Uwzględniły słuszny interes pracodawcy oraz pracowników. Powód swoją osobą nie dawał gwarancji prawidłowego wykonywania obowiązków. Sąd wskazał ponadto, iż rozumie obecną sytuację majątkową powoda związaną z utratą pracy. Niewątpliwie z powodu wieku może mieć również trudności w znalezieniu nowej pracy. Jest on jednak nadal osobą stosunkowo młodą i przedsiębiorczą, na co wskazuje choćby pełnienie przez niego obowiązków dyrektora innej placówki.

W ocenie Sądu I instancji powód nie podlegał również ochronie z art. 39 kp, gdyż przepis ten odnosi się do prawa emerytury, nie zaś świadczeń kompensacyjnych.

Wobec powyższych okoliczności Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było w pełni uzasadnione, co czyni niezasadnym żądanie pozwu i powództwo oddalił w całości.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód wskazując, iż zaskarża wyrok o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy. Powód zaskarżył wyrok w całości wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego poprzez naruszenie art. 233 kpc i art. 316 kpc i błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania, niewłaściwą ocenę wiarygodności i mocy dowodowej zebranych w sprawie dowodów.
2. naruszenie art. 328 kpc poprzez błędną redakcję uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku powód wskazał również, iż ustalenia jak i ocena kryteriów doboru go do zwolnienia zostały ocenione w sposób nieprawidłowy z pominięciem dowodów przedstawionych przez skarżącego.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż zarzuty powoda są bezzasadne zaś orzeczenie Sądu I instancji prawidłowe i oparte na prawidłowej ocenie dowodów zebranych w toku postępowania.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja jest uzasadniona, choć z innych przyczyn niż bezpośrednio w niej wyrażone i skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386§4 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji nie rozpoznał bowiem istoty sprawy poprzez nie rozstrzygnięcie roszczenia zgłoszonego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym i wydał swoje orzeczenie w przedmiocie roszczenia, które nie zostało sformułowane przez stronę powodową. Podkreślić należy, iż nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy a zatem nie załatwia przedmiotu sporu i nie rozpoznaje merytorycznych przesłanek zasadności powództwa prowadząc jednocześnie do sytuacji gdy wydanie orzeczenia reformatoryjnego przez sąd odwoławczy jest niemożliwe. Stanowisko takie jest ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażonym w orzeczeniach z dnia 18.09.2014r V CZ 56/14 niepubl., z dnia 27.06.2014r V CZ 45/14 niepubl., z dnia 10.06.2014r III PZ 6/14 niepubl., z dnia 23.04.2014r I PZ 4/14 niepubl., z dnia 13.02.2014r II PK 129/13 niepubl., z dnia 09.01.2014r V CSK 84/13 niepubl., z dnia 13.06.2013r V CZ 166/12 niepubl..

Nie ulega wątpliwości, iż zaskarżony wyrok został wydany co do roszczenia o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy. Wynika to nie tylko z literalnej treści komparcji orzeczenia ale również jego pisemnych motywów gdzie Sąd Rejonowy przyjął, że powód zmodyfikował powództwo z żądania przywrócenia do pracy na żądanie odszkodowawcze (k: 112). Z analizy akt sprawy wynika, iż powód wnosząc powództwo wnosił o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy (k: 2). Wątpliwości co do ewentualnej zmiany powództwa pojawiają się na etapie lektury protokołu rozprawy z dnia 06 marca 2014 roku (k: 51-52). Powód w

stanowisku wstępnym poparł bowiem powództwo o odszkodowanie za okres kiedy pozostaje bez pracy w kwocie 15 tysięcy złotych. Pełnomocnik pozwanego w tym miejscu wniósł zaś o zasądzenie kwoty 15 tysięcy złotych tytułem odszkodowania (zapis 15.0000 należy uznać za omyłkę pisarską co wysokości tej kwoty). Po analizie wskazanych oświadczeń stron rolą Sądu było zobowiązanie powoda do jednoznacznego wypowiedzenia się czy zmienia żądanie pozwu czy też ewentualnie jego wolą jest rozszerzenie powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 47 kp. Trudno jednak uznać aby oświadczenie pełnomocnika pozwanego pracodawcy uznać za modyfikację żądania pozwu przez powoda tym bardziej gdy w kolejnej wypowiedzi wskazał jednoznacznie, iż „nie chodzi mu tylko o roszczenia finansowe i wnosi o przywrócenie do pracy” (k: 52). Z analizy akt sprawy nie wynika w żaden sposób aby powód zmodyfikował powództwo na żądanie odszkodowania związanego z wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania. Podkreślić należy również, iż nawet w apelacji powód określił ten środek zaskarżenia jako wnoszony od wyroku oddalającego powództwo w przedmiocie przywrócenia do pracy (k: 129). W trakcie rozprawy apelacyjnej powód potwierdził również, iż wnosi o przywrócenie do pracy (k: 154 odwrót).

Na podstawie powyższych okoliczności nie ma żadnych podstaw do uznania, iż roszczeniem zgłoszonym przez powoda, które Sąd I instancji winien rozpoznać było żądanie odszkodowawcze. Powód od początku procesu konsekwentnie wnosił o przywrócenie do pracy i mimo pewnej niepewności wyrażonej w trakcie rozprawy w dniu 06 marca 2014 roku swojego stanowiska nie zmienił. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego wydane orzeczenie nie dotyczy roszczenia zgłoszonego przez powoda pozwem a zatem należy uznać, iż Sąd przy jego wydaniu nie rozpoznał istoty sprawy rozpoznając roszczenie nie objęte pozwem i orzekając co do roszczenia nie zgłoszonego przez pracownika. Oczywiście Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż z mocy art. 45§1 i 2 kp roszczenia o przywrócenie do pracy i odszkodowanie mają charakter roszczeń alternatywnych. Sąd pracy rozpoznając zatem sprawę o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy o przywrócenie do pracy może uznać, iż jest ono niecelowe lub niemożliwe i orzec o odpowiednim odszkodowaniu dając jednak temu wyraz w pisemnych motywach wydanego wyroku. Sytuacja taka wymaga jednak nie tylko dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych ale również przywołania odpowiedniej podstawy materialno prawnej rozstrzygnięcia. Gdyby zatem taka sytuacja miała miejsce, zaś apelacja okazałaby się uzasadniona z przyczyn merytorycznych możliwe byłoby wydanie ewentualnego orzeczenia reformatoryjnego. Ponieważ jednak Sąd I instancji bezzasadnie uznał, iż pracownik zmienił swoje powództwo i orzekł o roszczeniu nie objętym pozwem to Sąd odwoławczy nie ma żadnej możliwości zmiany zaskarżonego wyroku albowiem w przypadku uznania, iż zmiana jest możliwa również poprzez przywrócenie powoda do pracy, faktycznie orzekałby o roszczeniu, które nie było przedmiotem rozpoznania w toku postępowania pierwszo instancyjnego.

W realiach sprawy nie ma jednak żadnych podstaw do uznania, iż Sąd rozpoznał w ogóle sprawę o przywrócenie do pracy i koniecznym jest uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania zgodnie z art. 386§4 kpc.

Przy ponownym rozpoznaniu niniejszej sprawy Sąd Rejonowy przede wszystkim rozpoznana roszczenie z jakim od początku wystąpił powód a więc o przywrócenie do pracy. W realiach właśnie takiego roszczenia (o ile powód nie dokona jego skutecznej i prawidłowej modyfikacji) Sąd dokona oceny jego zasadności, zaś gdyby doszedł do przekonania, iż możliwym jest zasądzenie stosownego odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, dokona stosownych ustaleń przyczyn takiego postępowania oczywiście w oparciu o inicjatywę dowodową stron procesu, da temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia uwzględniając regulację art. 45§2 kp (możliwość i celowość przywrócenia do pracy). Poza analizą samej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy zarówno pod względem formalnym a więc spełnienia przez pracodawcę wymogu szczegółowości i konkretności określonych art. 30§4 kp jak i merytorycznym Sąd Rejonowy oceni również kryteria doboru powoda do zwolnienia. Przypomnieć bowiem należy, iż sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30§4 kp polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30§4 kp zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i

nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30§4 kp, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Dokonanie oceny wypełnienia wymogu wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem w rozumieniu cytowanego powyżej przepisu jest zatem niezbędne dla orzekającego w sprawie Sądu pracy.

Oceniając kwestię kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z przyczyn go nie dotyczących należy również zwrócić uwagę na kwestię wywiązania się pracodawcy z obowiązku zaznajomienia powoda z tymi kryteriami. Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku nie wynika bowiem, aby ta kwestia była w ogóle przedmiotem ustaleń faktycznych i rozważań prawnych Sądu I instancji. Tymczasem okoliczność ta może mieć również istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Zauważyć bowiem należy, iż w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 niepubl., Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, niepubl., Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Podkreślenia wymaga też fakt, że w judykaturze ugruntowane jest stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Przy czym pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13, niepubl.) Sąd Najwyższy podniósł ponadto, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30§4 kp).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 r., OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30§4 kp) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem

rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30§4 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. W związku z powyższym przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd ma obowiązek zbadania nie tylko samej przyczyny rozwiązania z powodów stosunku pracy ale również zastosowanych kryteriów doboru go do zwolnienia i okoliczności związanych z poinformowaniem pracownika o motywach indywidualnej decyzji pracodawcy. Nadmienić również należy, iż powód od początku procesu kwestionował nie tylko same kryteria doboru ale również zapoznanie go z nimi przed doręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W związku z orzeczeniem o charakterze kasatoryjnym obowiązkiem Sądu Rejonowego będzie również orzeczenie o kosztach procesu za drugą instancję o czym orzeczono zgodnie z art. 108§2 kpc.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodnicząca: Sędziowie: