

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 14 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu IV Wydział Pracy przywrócił powódkę M. G. do pracy pozwanym Zespole Szkół Sportowych im. (...) w A. na dotychczasowych warunkach; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Zgierzu kwotę 1.589 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. G. łączył z pozwanym Zespołem Szkół Sportowych im. (...) w A. stosunek pracy na podstawie mianowania. Powódka posiada stopień awansu zawodowego –nauczyciel mianowany. Powódka świadczyła pracę jako nauczyciel oddziału przedszkolnego. Po urodzeniu kolejnego dziecka M. G. korzystała z urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 17 listopada 2014r do dnia 17 maja 2015r.

Po wykorzystaniu ww. urlopu powódce, w okresie od dnia 18 maja 2015r do dnia 12 lipca 2015 r. został udzielony urlop rodzicielski. W okresie od dnia 13 lipca 2015r do dnia 31 sierpnia 2015r powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniu 4 maja 2015r strona pozwana złożyła M. G. propozycję zmiany miejsca i sposobu świadczenia pracy i rozpoczęcia od dnia 1 września 2015r świadczenia pracy jako wychowawca świetlicy z pensum 26 godzin tygodniowo. Powódka nie przystała na złożoną jej propozycję. W dniu 13 lipca 2015r strona pozwana ponowiła ww. propozycję. Powódka ponownie nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska pracy. W tym samym dniu pracodawca zawiadomił Związek (...) o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy. W dniu 15 lipca 2015r ww. związek zawodowy poinformował pracodawcę, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. W dniu 27 lipca 2015r zostało M. G. doręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano likwidację oddziału przedszkolnego oraz niewyrażenie zgody na zmianę stanowiska pracy z nauczyciela oddziału przedszkolnego na wychowawcę świetlicy. Podano w oświadczeniu, że stosunek pracy rozwiąże się z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 sierpnia 2015r. Podano również, że okres wypowiedzenia zostanie skrócony do 1 miesiąca, zaś za pozostały okres zostanie powódce wypłacone odszkodowanie.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z M. G. strona pozwana zawarła umowę o pracę z nauczycielem stażystą, który od 5 września 2015r rozpoczął świadczenie pracy jako wychowawca świetlicy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 2832,29zł brutto.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 20.ust.1,3,5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j Dz.U 2014 poz.191 ze zm) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu

wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Z przywołanego uregulowania, w ocenie Sądu Rejonowego jednoznacznie wynika, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku z nauczycielem a zwłaszcza z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, może być faktycznie złożone tylko w miesiącu maju każdego roku, gdyż rok szkolny trwa od 1 września do 31 sierpnia. Według art. 91c ust. 1 ww. ustawy w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wobec uznania, iż przepisy art. 20 Karty Nauczyciela (KN) zawierają regulacje wyczerpujące i zupełne, dotyczące trybu rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi, uznać należy, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką musiało być zgodne z zapisem art. 20 ust 3 KN. Zatem za niezgodne z obowiązującymi przepisami uznać należy złożenie takiego oświadczenia w miesiącu lipcu. Przepis art. 20 ust 3 KN nakazuje zastosowanie w stosunku do nauczyciela, a zwłaszcza nauczyciela mianowanego, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przepis art. 20 ust 5 KN daje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia, jednak nie stanowi przyzwolenia na zmianę okresu roku szkolnego, kiedy mogą być składane oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Takie oświadczenia mogą być składane tylko w miesiącu maju. Natomiast przyjęcie sposobu rozumowania, prezentowanego przez stronę pozwaną, zdaniem sądu prowadziłoby do faktycznego pozbawienia zapisów art. 20 ust 3 KN ich gwarancyjnego charakteru i prowadziłoby do tego, że stosunki pracy z nauczycielami mogłyby być rozwiązywane praktycznie do końca lipca każdego roku. W świetle powyższych rozważań Sąd uznał, że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem formalnych uregulowań, dotyczących rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi. Skoro tak, to oświadczenie jest niezgodne z prawem. W konsekwencji Sąd przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach.

W ocenie sądu brak było jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o nieprzywracanie powódki do pracy z uwagi na zatrudnienie nauczyciela stażysty. Wniosek ten jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Strona pozwana nie wykazała, iż uwzględnienie żądania powódki byłoby niemożliwe lub niecelowe. Fakt, iż został zatrudniony nauczyciel stażysta obciążać może tylko i wyłącznie pracodawcę, a nie może mieć wpływu na ocenę żądania procesowego powódki. Strona pozwana nie wykazała, że istnieje konflikt tego rodzaju, że przywrócenie powódki do pracy dezorganizowałoby funkcjonowanie strony pozwanej bądź też, że cechy charakteru strony powodowej uniemożliwiają jej wykonywanie pracy na dotychczasowych warunkach. Uwzględnienie wniosku o nieprzywracanie strony powodowej do pracy stanowiłoby legitymizację bezprawnego działania pracodawcy i usankcjonowałoby naruszające prawo poczynania pozwanej Szkoły.

Wobec tego, iż strona pozwana przegrała proces w całości, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył stronę pozwaną kwotą 1589 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j . dz.U z 2013r poz.490 ze zm).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania:

-art.189 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie jako elementu wyrokowania w ramach art.45 kp, co doprowadziło do braku rozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 386 §4 k.p.c.,

- art.227 k.p.c. i art.233 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia w zakresie braku możliwości przewrócenia powódki do pracy na ustaleniach nieistotnych dla sprawy , będące skutkiem zaniechania rozstrzygnięcia co do treści dotychczasowych warunków pracy powódki -zaniechanie rozstrzygnięcia co do poprzednich warunków pracy w rozumieniu art.45 k.p.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, że z treści szeroko sformułowanego pozwu i udzielonej na niego odpowiedzi wynika, iż między stronami zaistniał spór w dwóch płaszczyznach - co do treści stosunku prawnego łączącego strony sporu i co do prawidłowości rozwiązania tego stosunku. Powódka utrzymywała bowiem, iż od 26 maja 2014r., na skutek zaproponowania przez stronę pozwaną nowego angażu, objęła stanowisko nauczyciela oddziału wczesnoszkolnego 2014-2017. Zdaniem powódki angaż ten pozostawał w mocy w dacie wystąpienia z powództwem w niniejszej sprawie. Podsumowując - powódka uważa, iż w dacie wystąpienia do Sądu zatrudniona była na stanowisku nauczyciela oddziału szkolnego klas I-III (w latach 2014-2015,2015-2016, 2016-2017). Tymczasem pozwany stał i stoi na stanowisku, iż złożone powódce pismo z dnia 26 maja 2014r. było jedynie propozycją, która nie została zrealizowana (nie doszło do podpisania stosownego porozumienia) z uwagi na fakt, iż w dacie jej złożenia powódka była w ciąży i tym samym nie mogła objąć nauczaniem klasy I od września 2014r. Strona pozwana uważa zatem, iż w dacie zaistnienia niniejszego sporu powódka zatrudniona była na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego. Pominiecie tej kwestii w ramach rozstrzygnięcia powoduje brak rozpoznania istoty sporu.

Wobec powyższego skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zgierzu a także rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości jako bezzasadnej, nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Kwestię zaś uznania awansu powódki na stanowisko nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej uznał za przesadzoną wyrokiem Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów – art. 233 § 1 kpc art.227 k.p.c., jak i zarzutów naruszenia art.189 k.p.c.

Zgodnie z art. 227 kpc Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do

pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze stroną apelującą, iż dokonane zwolnienie nie naruszało obowiązujących przepisów prawa.

W świetle art. 20 ust 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 (tj. 1. w przypadku całkowitej likwidacji szkoły 2. w przypadku 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) następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (ust 5).

Bezwzględnie zatem, skoro rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić z końcem roku szkolnego, to wypowiedzenie nauczycielowi mianowanemu można wręczyć wyłącznie w miesiącu maju. Okoliczności tej nie zmienia fakt, iż okres wypowiedzenia może zostać skrócony. Co prawda, jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) (wyrok SN 2009.07.02 III PK 20/09 OSNP 2011/5-6/68). Nie mniej jednak skrócenie okresu wypowiedzenia nie może naruszać gwarancji wynikających z zapisów art. 20 ust 3 KN i tym samym wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi w lipcu, z powołaniem się na zachowanie skróconego okresu wypowiedzenia musi zostać poczytane jako naruszające zasady rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami. Dyrektorzy państwowych szkół i placówek przedszkolnych, stosujący Kartę Nauczyciela muszą podejmować odpowiednie kroki, zmierzające do rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy w stricte określonym okresie czasu. Z tych też między innymi względów do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (wyrok SN 2013.12.04 II PK 66/13 LEX nr 1412615 uchwała SN 2006.12.07 I PZP 4/06 OSNP 2007/7-8/89). Takie rozwiązanie daje obu stronom stosunku pracy określone prawa ale i zobowiązania. Z jednej strony gwarantuje nauczycielowi, że po upływie miesiąca maja nie będzie objęty zwolnieniami, bądź restrukturyzacją, o której mowa w art. 20 KN, zaś z drugiej strony pozwala dyrektorowi szkoły na dokonanie określonych zmian organizacyjnych, wymuszonych likwidacją szkoły bądź

poszczególnych oddziałów bez obawy, że wytypowany do zwolnienia nauczyciel „nagle się rozchoruje” bądź korzysta z innej usprawiedliwionej nieobecności i sparaliżuje proces koniecznych zmian w szkole.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwana, wypowiadając stosunek pracy powódce jako nauczycielowi mianowanemu w lipcu, zasad tych nie dochowała. Wobec tego zwolnienie powódki w tym trybie słusznie było przez nią kwestionowane. Pozwana niewątpliwie miała możliwość złożenia powódce oświadczenia w tym przedmiocie już w maju. W dniu 4 maja 2015 r. konsultowała z powódką możliwość powierzenia jej pracy w innych warunkach, tj w charakterze wychowawcy świetlicy z pensum 26 godzin tygodniowo. Wobec braku zgody powódki oraz przewidując brak możliwości jej dalszego zatrudnienia (likwidacja oddziału przedszkolnego), pracodawca mógł skutecznie wypowiedzieć stosunek pracy. Pozwana szkoła, z niewiadomych przyczyn, tego zaniechała. Z tych też względów dalsze działania pozwanego w tym przedmiocie, jako godzące w uprawnienia nauczyciela mianowanego objętego szczególną ochroną przez wypowiedzeniem, nie mogą zostać uznane z usprawiedliwione.

W ocenie Sądu II instancji bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia pozostaje też podnoszony w apelacji brak szczegółowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, na jakim stanowisku powódka przed zwolnieniem pracowała i na jakie stanowisko zostanie przywrócona. W istocie nie jest dopuszczalne przywrócenie nauczyciela do pracy na stanowisko, którego wcześniej nie zajmował (wyrok SN z dnia 24 października 1997 r, I PKN 326/97, OSNAPIUS 1998/15/454/ wyrok SN z dnia 29 lipca 1997 r, I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998/11/324 SN 2014.06.10 III PK 120/13 OSNP 2015/12/157). Nie mniej jednak taka sytuacja nie ma miejsca na gruncie rozpoznawanego przypadku. Powódka jako nauczyciel mianowany została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach. Praca w charakterze nauczyciela mianowanego w pozwanej jest nadal możliwa, kwestia zaś, jakie stricte to będą warunki - ma znaczenie drugorzędne. Przy przyjęciu, iż powódka ponownie miałaby być nauczycielem mianowanym wychowania przedszkolnego pracodawca nie może zasłaniać się likwidacją takiego oddziału. Nie należy bowiem tracić z pola widzenia, że nawet likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (por odpowiednio postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579). Tym samym powołanie się na niemożliwość czy niecelowość przywrócenia powódki do pracy nie może stanowić bezprawnego działania pracodawcy. Jednocześnie brak jest podstaw do kategoriycznego stwierdzenia, iż powódka została przywrócona do pracy w charakterze nauczyciela mianowanego oddziału szkolnego klas I – III. Powódka co prawda w dniu 26 maja 2014 r. otrzymała propozycję pracy w charakterze nauczyciela klasy I od września 2014r., na co wyraziła zgodę, jednakże z wagi na stan zawansowania ciąży faktycznie nigdy go nie objęła. Tym samym brak było podstaw do ustalenia, iż tego rodzaju obowiązki wykonywała.

Ponadto, odnosząc się do kwestii celowości przywrócenia powódki do pracy dostrzec należy, iż do jej pracy nie było żadnych zastrzeżeń, nie pozostawała ona w konflikcie z pracownikami, czy przełożonymi. Jej stosunek rozwiązał się z uwagi na wadliwe wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, wobec tego przyczyna ustania zatrudnienia nie leżała po stronie pracownika. W okolicznościach sprawy nie można zatem uznać, iż jakiegokolwiek zachowanie powódki sprawiło, że jej powrót do pracy byłby niewskazany. Brak też podstaw do uznania, że za brakiem restytucji stosunku pracy przemawiają zmiany organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy, konieczność zmniejszenia zatrudnienia – ponownego dokonania wypowiedzenia stosunków pracy, zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników. Powódka nie może ponosić ujemnych konsekwencji zaniedbań strony skarżącej. Ponadto, co jest również ważną okolicznością, powódka w momencie wypowiedzenia była na urlopie, z którego korzystała bezpośrednio po zrealizowaniu uprawnień rodzicielskich. Wprawdzie nie przysługiwała jej z tego tytułu ochrona prawna, nie mniej pracodawca, zdaniem Sądu, naruszył zasady współżycia społecznego łamiąc przepisy art. 20 ust.3 Karty Nauczyciela. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pozwana nie uszanowała obowiązujących przepisów prawa i próbowała wdrożyć własne reguły zwolnienia powódki z pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, iż przywrócenie powódki do pracy - wbrew sugestiom apelującego – jest w pełni usprawiedliwione.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, a dokonana przez niego ocena materii sprawy z uwzględnieniem kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia kompletna i prawidłowa.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).