

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. L. przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Zawodowych w O. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem obciążając powódkę kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w wyniku rozpoznania pozwu, w którym M. L. domagała się bezskuteczności wypowiedzenia jej stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2002 roku (przekształconego z dniem 1 września 2004 roku w stosunek pracy na podstawie mianowania), dokonanego pismem pozwanego z dnia 18 maja 2016 roku oraz o zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż wypowiedzenie zostało dokonane w okresie korzystania przez powódkę z urlopu dla poratowania zdrowia, co zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 roku sygn. II PK 204/11 wyłącza możliwość skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Kolejny zarzut natury formalnej jaki postawił pełnomocnik to niespełnienie wymogu konsultacji związkowej, o której mowa w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Ponadto pracodawca w ocenie pełnomocnika nie wskazał w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy konkretnych, rzeczywistych przyczyn, które zadecydowały o wyborze powódki do rozwiązania stosunku pracy. Zarzucił, iż pracodawca w swoim oświadczeniu wskazał ogólnikowo na zmiany organizacyjne nie podając konkretnych danych. Czwarty zarzut natury formalnej dotyczył przyjętych przez pozwanego kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia. Na zakończenie pełnomocnik zaznaczył, że powódka posiada wieloletnie doświadczenie w zawodzie nauczyciela, od 2012 roku posiada status nauczyciela dyplomowanego, a obowiązki swoje wykonywała z należytą starannością uzyskując zawsze pozytywną ocenę pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy spełniało przesłanki określone w przepisach prawa – powołując się na art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Ponadto wypowiedzenie nastąpiło po konsultacji z zakładową organizacją związkową, której stanowisko nie jest wiążące dla dyrektora szkoły. Dodatkowo strona pozwana podniosła, iż żaden z przepisów Karty Nauczyciela nie zawiera zakazu wypowiedzania stosunku pracy nauczycielowi przebywającemu na urlopie dla poratowania zdrowia, a wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są konkretne i prawdziwe, mogą zatem stanowić podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 roku strona powodowa zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 10.726,05 złotych, to jest w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pełnomocnik strony pozwanej wniosł o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ramach stanu faktycznego przedstawionego w pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd I instancji ustalił, iż M. L. była pracownikiem Zespołu Szkół Zawodowych w O. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2002 roku zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, w wymiarze 18/18 etatu. W dniu 28 listopada 2002 roku, po ukończeniu uzupełniających studiów na Wydziale Filologicznym (...), powódka złożyła egzamin magisterski uzyskując tytuł magistra edukacji. W dniu 13 sierpnia 2004 roku powódce został nadany stopień nauczyciela mianowanego, zaś z dniem 1 września 2004 roku stosunek pracy powódki został przekształcony na stosunek pracy na podstawie mianowania. W dniu 22 sierpnia 2012 roku powódce został nadany stopień nauczyciela dyplomowanego.

Sąd ponadto ustalił, że w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego poza powódką zatrudniona była jeszcze jedna tylko osoba. Od roku szkolnego 2012/2013 w pozwanej placówce pojawił się problem pełnych godzin dla zatrudnionych obydwu germanistek. Powódka i druga nauczycielka były przez Dyrektora informowane o tym problemie i związanej z tym koniecznością ograniczenia zatrudnienia. W roku szkolnym 2012/2013 takie ograniczenie zatrudnienia Dyrektor szkoły zaproponowała drugiej nauczycielce, lecz ostatecznie takowe nie zostało wobec niej zastosowane wobec udzielenia jej rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. Sąd I instancji ustalił, że pismem z dnia 9 maja 2013 roku, w związku ze zmianami organizacyjnymi uniemożliwiającymi zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, Dyrektor szkoły zaproponowała powódce w roku szkolnym 2013/2014 ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć z proporcjonalnym wynagrodzeniem. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie etatu od 1 września 2013 roku. Ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 ostatecznie nie zostało wobec powódki zastosowane wobec udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 15 czerwca 2013 roku do 14 czerwca 2014 roku.

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji pismem z dnia 20 maja 2014 roku, z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze i brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, Dyrektor szkoły zaproponowała powódce w roku szkolnym 2014/2015 ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 12,47/18. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia. W roku szkolnym 2014/2015 z urlopu dla poratowania zdrowia korzystała druga nauczycielka. Pismem z dnia 15 maja 2015 roku, z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze i brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, Dyrektor szkoły zaproponowała powódce w roku szkolnym 2015/2016 ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 11,95 godzin. W uzasadnieniu pisma Dyrektor wskazała, że zmniejszenie liczby godzin wynika ze zmniejszenia liczby uczniów, a tym samym zmniejszenia liczby podziałów na grupy języka niemieckiego. Dodała, że uczniowie częściej wybierają języka angielski niż niemiecki. Powódka wyraziła zgodę na w/w ograniczenie. Ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 ostatecznie nie zostało wobec powódki zastosowane wobec udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 28 sierpnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku. Ostatnia ocena pracy pedagogicznej powódki została dokonana w maju 2015 roku i była to ocena dobra.

Sąd Rejonowy przyjął również w ramach stanu faktycznego sprawy, iż od 2012 roku liczba uczniów w pozwanej placówce stale spada. W 2012 roku do szkoły uczęszczało 350 osób. W roku szkolnym 2015/2016 liczba uczniów wynosiła 282, w roku szkolnym 2016/2017 jest to liczba 253 uczniów. Konsekwencją spadku ilości uczniów jest zamykanie podziałów w klasach. Podział klasy na grupy pozwala liczba uczniów w klasie na poziomie 24 i więcej. Jeżeli jest w klasie mniej niż 24 uczniów automatycznie na klasę przypada mniej godzin – jedną albo dwie w zależności od kształconego zawodu. Uczniowie i ich rodzice mają prawo wyboru nauczanego języka obcego. Spośród oferowanej przez pozwaną placówkę nauki języka angielskiego i niemieckiego uczniowie częściej wybierają język angielski czego konsekwencją jest obniżenie godzin języka niemieckiego. Dla klasy przewidziane są bowiem maksymalnie dwie godziny języka obcego i jest to do wyboru język niemiecki bądź angielski. Uczniowie wybierając spośród przedmiotów rozszerzonych język obcy również częściej wybierają język angielski niż język niemiecki. Spadek liczby uczniów oraz to, że uczniowie chętniej wybierają język angielski, spowodowało, że na przestrzeni kilku lat nastąpiło u pozwanej znaczne obniżenie liczby godzin języka niemieckiego. Według arkusza organizacyjnego przygotowanego w kwietniu 2016 roku zapotrzebowanie na nauczanie języka niemieckiego w roku szkolnym 2016/2017 wyniosło 26,11 godzin, w tym 2 godziny nauczania indywidualnego, co nie pozwalało na zapewnienie półtora etatu, a tym samym nie pozwalało na utrzymanie dwóch etatów nauczycieli języka niemieckiego, nawet w obniżonym jego wymiarze. Aby móc wprowadzić nauczycielowi ograniczenie zatrudnienia zapotrzebowanie na nauczanie języka niemieckiego winno wynieść minimum 27 godzin. Nauczyciel, któremu jest ograniczane zatrudnienie, musi mieć zapewnione minimum 9 godzin. W konsekwencji Dyrektor pozwanej placówki podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy z jednym z dwóch zatrudnionych nauczycieli języka niemieckiego.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika również, że ruch uczniów w szkole ma miejsce cały rok. Zdarzają się sytuacje, że w ciągu roku szkolnego uczniowie podejmują decyzję o rezygnacji z nauki i rozpoczęciu pracy. W takich przypadkach, kiedy liczba uczniów w klasie spada poniżej 24 osób, zamykano w danym oddziale podział na grupy językowe.

Zmniejszenie liczby uczniów skutkuje także zmniejszeniem liczby oddziałów. Liczba oddziałów w pozwanej placówce w roku szkolnym 2016/2017 jest o jeden mniejsza niż w roku poprzednim. Od września 2015 roku w pozwanej placówce pojawiły się dodatkowe godziny języka niemieckiego związane z uruchamianiem nauczania indywidualnych. Nie są to godziny możliwe do zaplanowania w maju, ich wielkość wyraża się liczbą od 0,5 do 1. Pismem z dnia 17 maja 2015 roku Dyrektor (...) w O. powiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką, wskazując przyczyny tej decyzji zbieżne z tymi wskazanymi powódce w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W piśmie z dnia 23 maja 2015 roku, który do pozwanego wpłynął w dniu 25 maja 2015 roku, Związek (...) zajął negatywne stanowisko w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Pismem datowanym na dzień 18 maja 2016 roku, wręczonym powódce w dniu 30 maja 2016 roku, pozwany dokonał rozwiązania stosunku pracy z powódką z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tej decyzji wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmniejszenie liczby uczniów w klasach, co skutkuje brakiem podziału na grupy językowe (wymagana liczba uczniów w klasie uprawniająca do podziału na grupy to 24 osoby). Ponadto wskazano, że uczniowie klas pierwszych oraz ich rodzice dokonują częściej wyboru kontynuacji języka angielskiego jako języka wiodącego. W związku z posiadanymi przez powódkę kwalifikacjami nie było możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole w O.. Powódka została pouczona o możliwości złożenia w ciągu 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, co skutkowałoby bezskutecznością wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódce w dniu 30 maja 2016 roku zostały na piśmie przedstawione kryteria, którym pracodawca kierował się dokonując jej wyboru do zwolnienia, to jest:

- staż pracy u pozwanego na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin ulegała zmniejszeniu;
- kwalifikacje zawodowe nauczycieli danego przedmiotu;
- sposób wykonywania obowiązków i skuteczna realizacja zadań stojących przed szkołą;
- ocena pracy nauczycieli i ich osiągnięcia zawodowe (otrzymane nagrody);
- sytuacja rodzinna i życiowa każdego z nauczycieli;
- długotrwałe, dezorganizujące prace w szkole nieobecności nauczycieli;
- możliwość skorzystania ze świadczeń emerytalno – rentowych.

Sąd przyjął, że przy wręczaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy Dyrektor poinformowała powódkę, że nauczyciel, z którym została porównana to zatrudniona w placówce druga nauczycielka niemieckiego. Dyrektor poinformowała o zastosowanych kryteriach i wyborze drugiego nauczyciela jako tego który pozostaje w zatrudnieniu. Dokonując wyboru powódki do zwolnienia Dyrektor szkoły kierowała się zasadami obowiązującymi u pozwanej od 2013 roku. Nauczyciele są zapoznawani z tymi zasadami co roku, są one wywieszane w pokoju nauczycielskim. Pierwszym kryterium, które Dyrektor brała pod uwagę, porównując zatrudnione w szkole dwie germanistki, był staż pracy. Powódka w zatrudnieniu pozostawała od 1 września 2002 roku, druga nauczycielka od 1 września 2000 roku. Obydwie nauczycielki były zatrudnione na podstawie mianowania, przy czym powódka stopień nauczyciela dyplomowanego, podczas gdy druga nauczycielka posiada stopień nauczyciela mianowanego. Drugim kryterium jakie wzięła pod uwagę Dyrektor było wykształcenie. Powódka jest magistrem edukacji, druga nauczycielka - magistrem filologii germańskiej. Kolejnym kryterium jakie Dyrektor brała pod uwagę był wkład pracy nauczyciela, sposób wykonywania obowiązków. Powódka miała wyższy wkład pracy niż drugi nauczyciel, który zachował zatrudnienie. Dyrektor także z przewagą na rzecz powódki oceniła sposób wykonywania obowiązków. Osiągnięcia zawodowe powódki są lepsze od drugiej nauczycielki. Sąd I instancji ustalił ponadto, że powódka od 2005 roku była

egzaminatorem centralnej komisji okręgowej. Kwalifikacji takich nie posiadała druga nauczycielka, która żadnym komisjom nie przewodniczyła. Powódka więcej również podejmowała działań na rzecz szkoły i uczniów. Powódka będąc w awansie zawodowym na nauczyciela dyplomowanego, zgodnie z przepisami prawa oświatowego, musiała wykonywać nie tylko zadania statutowe szkoły, ale również inne zadania zapisane w planie rozwoju zawodowego. W związku z tym posiadała osiągnięcia inne niż nauczyciel, który takiego awansu nie robił.

Przy kryterium „ocena pracy” Dyrektor uwzględniała także praktykę i doświadczenie, które to kryterium Dyrektor z przewagą oceniła na rzecz drugiej nauczycielki z uwagi na jej dłuższy staż pracy. Kolejnym kryterium była ocena pracy pedagogicznej. W przypadku obydwu nauczycielek aktualna ocena była dobra. Sąd przyjął także w stanie faktycznym, że żadna z nauczycielek nie otrzymała nagrody Dyrektora. Zarówno powódka jak i druga nauczycielka, każda z nich, po dwa razy przebywały na urloпах dla podratowania zdrowia. Kolejne kryterium stanowiła sytuacja życiowa pracownika. Powódka ma dwoje dzieci, jest mężatką. Mąż powódki, pozostający w zatrudnieniu na czas nieokreślony, jest dyrektorem liceum w Z.. W ramach stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy przyjął, iż druga nauczycielka jest wdową, samotnie wychowuje dwójkę dzieci. Z oświadczeń o dochodach składanych przez obydwie nauczycielki na potrzeby zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wynikało, iż w trudniejszej sytuacji była druga nauczycielka, która pozostała w zatrudnieniu. Ostatnie kryterium stanowiła możliwość odejścia na emeryturę. Żadna z porównywanych nauczycielek nie posiadała takich uprawnień.

Sąd Rejonowy ustalił, że zapis w wypowiedzeniu stosunku pracy o możliwości złożenia w ciągu 30 dni wniosku do dyrektora szkoły o przeniesienie w stan nieczynny stanowił formę ochrony czasu trwania stosunku pracy, gdyż automatycznie okres zatrudnienia jest wtedy przedłużany o 6 miesięcy. W trakcie trwania tego stanu nieczynnego w przypadku pojawienia się nowych możliwości godzinowych (np. uruchomienia nauczania indywidualnego) dyrektor miał obowiązek zaproponowania tych godzin nauczycielowi pozostającemu w nieczynnym. W dniu 31 sierpnia 2016 roku powódce została wypłacona 6-miesięczna odprawa. Z pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia wynika, że dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powódki, zeznaniach słuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych w O., jak również dokumentach zawartych w aktach osobowych i złożonych do akt spraw przez strony.

W ramach powyższych ustaleń Sąd uznał, iż wniesione powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji przyjął, że podstawę rozstrzygnięcia stanowią przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 1379). Przytoczył treść art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym dyrektor szkoły w razie 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. Przywołany wyżej art. 22 ust. 2 przewiduje ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia co - za zgodą nauczyciela - może być zastosowane również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20. W ocenie Sądu Rejonowego przepis art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08 (OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111), stwierdzając, że: „art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy, w sposób oczywisty dotyczy rozwiązania każdego rodzaju (typu) nauczycielskiego

stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a zatem odnosi się także do rozwiązania umownego stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 16 kwietnia 2003 r. sygn. I PK 91/02, opubl. Legalis Numer 69585). Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2016 r. III PK 80/15 określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 kp oraz art. 30 § 4 i 5 kp co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy (opub. Legalis Numer 1446731).

W rozpoznawanej sprawie powódka zarzuciła, iż wypowiedzenie jej stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, gdyż po pierwsze wypowiedzenia pracodawca dokonał w okresie korzystania urlopu dla poratowania zdrowia, po drugie pracodawca nie przeprowadził skutecznie konsultacji związkowej wymaganej w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, po trzecie wskazana w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy przyczyna nie jest konkretna ani rzeczywista, po czwarte pracodawca nie dopełnił obowiązku poinformowania o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia. Sąd I instancji odnosząc się po kolei do sformułowanych przez pełnomocnika powódki naruszeń przepisów wskazał, iż pogląd, na który powołuje się pełnomocnik, a wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 roku wydanym w sprawie sygn. II PK 204/11, jest nieaktualny. Zgodnie z bieżącym stanowiskiem Sądu Najwyższego tak złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia jak i korzystanie z takiego urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Pogląd ten wyrażony w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r. sygn. I PZP 1/13 (opubl. Biul. SN 2013 nr 6, Legalis Numer 680025), został zaakceptowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r. sygn. II PK 138/13 (opubl. Legalis Numer 797010), z dnia 5 marca 2014 roku w sprawie II PK 147/13 (Legalis 994559) i z dnia 19 maja 2016 r. II PK 109/15 (Legalis Numer 1472893), a zatem należy uznać za utrwalony. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia było zatem dopuszczalne.

Ponadto odnosząc się do kolejnej spornej kwestii Sąd Rejonowy wskazał, iż prawidłowe wykonanie obowiązku konsultacyjnego przewidzianego w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela polega na tym, że dyrektor szkoły zawiadamia „na piśmie” organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia temu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz w piśmie tym podaje motywy, które sformułuje w ewentualnym oświadczeniu wypowiadającym stosunek pracy. Z kolei organizacja związkowa reprezentująca nauczyciela jest uprawniona do zgłoszenia dyrektorowi szkoły „umotywowanych zastrzeżeń” odnośnie do zamiaru wypowiedzenia w terminie 7 dni (a nie 5 dni, jak stanowi art. 38 § 2 kp). Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej (które dla pracodawcy nie jest wiążące) albo w razie niezajęcia przez tę organizację stanowiska w terminie siedmiodniowym, dyrektor może dokonać rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem (tak Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z dnia 17 marca 2016 r. sygn. III PK 80/15).

Sąd I instancji wskazał, że pismem z dnia 17 maja 2016 r. (doręczonym związkowi w dniu 18 maja 2016 r.) pracodawca zawiadomił Oddział Związku (...) w O., iż w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole, zmniejszeniem liczby uczniów w klasach, co skutkuje brakiem podziału na grupy językowe (wymagana liczba uczniów w klasie uprawniająca do podziału na grupy to liczba 24), wyborami uczniów klas pierwszych i ich rodziców dotyczące kontynuacji języka

angielskiego jako języka wiodącego, zamierza rozwiązać stosunek pracy z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2016 roku. W piśmie z dnia 23 maja 2016 roku (doręczonym pracodawcy w dniu 18 maja 2016 r.) związek przedstawił swoje negatywne stanowisko, które – co wymaga w tym miejscu podkreślenia - nie zawierało żadnego uzasadnienia. Pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyny zbieżnej z tą, o której został powiadomiony związek zawodowy, zostało powódce wręczone w dniu 30 maja 2016 roku. W ocenie Sądu przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa zarówno dla wypowiedzenia umowy o pracę jak i rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. sygn. I PK 37/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 263, Legalis nr 73332). Data zamieszczona na piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy jako data jego sporządzenia (to jest 18 maja 2016 roku) nie ma zatem w niniejszej sprawie znaczenia, gdyż o skuteczności doręczenia decyduje data z jaką oświadczenie zostało złożone drugiej stronie, w taki sposób, że ta mogła się z nim zapoznać. W sprawie bezspornie datą tą był dzień 30 maja 2016 roku. W związku z powyższym nie można Dyrekcji pozwanej szkoły zarzucić naruszenia przepisów Karty Nauczyciela dotyczących przeprowadzenia konsultacji związkowej skoro obowiązek ten został przez pracodawcę dopełniony, a rozwiązanie stosunku pracy z powódką bezsprzecznie nastąpiło dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, które - co wymaga jeszcze raz podkreślenia - nie jest dla pracodawcy wiążące. Jak wskazał Sąd Rejonowy art. 20 ust. 1 pkt. 1 Karty Nauczyciela przewiduje ściśle określone okoliczności, które umożliwiają rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy i są nimi częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy z powódką zatrudnioną na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego wskazał właśnie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmniejszenie liczby uczniów w klasach, co skutkuje brakiem podziału na grupy językowe, albowiem wymagana liczba uczniów w klasie uprawniająca do podziału na grupy to 24 osoby. Pracodawca w oświadczeniu zaznaczył także, że tak uczniowie jak i ich rodzice częściej dokonują wyboru kontynuacji nauki języka angielskiego jako języka wiodącego. Przeprowadzone postępowanie wykazało wg. Sądu I instancji, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest konkretna i prawdziwa. Jak ustalił Sąd Rejonowy liczba uczniów pozwanego Zespołu Szkół Zawodowych w O. na przestrzeni ostatnich 4 lat zmniejszyła się z 350 do 253 osób. W porównaniu tylko do poprzedniego roku szkolnego ((...)) liczba uczniów w roku szkolnym 2016/2017 spadła o około 30. Zmniejszenie liczby uczniów przełożyło się nie tylko na zmniejszenie liczby oddziałów (liczba oddziałów w roku szkolnym 2016/2017 jest o jeden mniejsza niż w roku poprzednim), ale również na konieczność zamykania podziałów w klasach. Jak wynika z zeznań dyrektora pozwanej szkoły podział klasy na grupy pozwala liczba uczniów w klasie na poziomie 24 i więcej. Jeżeli jest w klasie mniej niż 24 uczniów automatycznie na klasę przypada mniej godzin – jedną albo dwie w zależności od kształconego zawodu. Według opracowanego w kwietniu 2016 roku arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 liczba godzin języka niemieckiego wyniosła 26,11 godzin (w tym 2 godziny nauczania indywidualnego), co nie pozwalało utrzymania dwóch etatów nauczycieli języka niemieckiego, nawet w obniżonym jego wymiarze. Aby bowiem móc wprowadzić nauczycielowi ograniczenie zatrudnienia zapotrzebowanie na nauczanie języka niemieckiego winno wynieść minimum 27 godzin. Przewidywana na rok szkolny 2016/2017 liczba godzin języka niemieckiego w ilości 26,11 godzin wynikała nie tylko ze spadku liczby uczniów, ale też była spowodowana tym, że na oferowaną u pozwanego naukę języka niemieckiego i angielskiego uczniowie chętniej wybierali język angielski. Zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy pozwolił Sądowi Rejonowemu stwierdzić, iż z malejącą liczbą godzin języka niemieckiego pozwany borykał się już od roku szkolnego 2012/2013. Zatrudnionym dwóm nauczycielkom języka niemieckiego pozwany na przemian – w jednym roku szkolnym jednej nauczycielce i w kolejnym drugiej nauczycielce - dokonywał ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, co pracodawca uzasadniał zmniejszeniem liczby godzin wynikającym ze zmniejszenia liczby uczniów, a tym samym zmniejszeniem liczby podziałów na grupy języka niemieckiego. Ograniczenie etatów zatrudnionych w placówce dwóch

nauczycieli języka niemieckiego było dokonywane cztery lata z rzędu (w roku szkolnym 2012/2013, 2013/2014, (...) i (...)), ostatecznie w związku ze spadkiem liczby godziny języka niemieckiego do 26,11 dalsze zatrudnianie dwóch nauczycieli tego przedmiotu stało się niemożliwe, w związku z powyższym dyrektor powzięła decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jednemu z nich.

Odnosząc się w tym miejscu do ustalonej w sprawie okoliczności, iż od września 2015 roku w pozwanej placówce pojawiły się dodatkowe godziny języka niemieckiego związane z uruchamianiem nauczania indywidualnych Sąd I instancji przypomniał, iż zgodnie z § 13 załącznika nr 5b do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, określającego ramowy statut publicznych zasadniczych szkół zawodowych, szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji opracowany przez dyrektora, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, do dnia 30 kwietnia każdego roku. Arkusz organizacji technikum zatwierdza organ prowadzący technikum - do dnia 30 maja danego roku (ust. 1). W arkuszu organizacji zamieszcza się w szczególności: liczbę pracowników, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący oraz liczbę godzin zajęć prowadzonych przez poszczególnych nauczycieli (ust. 2). Na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacji dyrektor, z uwzględnieniem zasad ochrony zdrowia i higieny pracy, ustala tygodniowy rozkład zajęć, określający organizację zajęć edukacyjnych (ust. 3). Arkusz organizacyjny ma zatem podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole i liczby zatrudnionych nauczycieli. Ma on również decydujące znaczenie w kwestii zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole w danym roku szkolnym. Odpowiedzialność za jego sporządzenie ponosi dyrektor szkoły, który jest zobligowany do dostosowania liczby nauczycieli do ilości uczniów w szkole, do racjonalnego wykorzystania kompetencji nauczycieli oraz do uwzględnienia sytuacji finansowej gminy. W niniejszej sprawie ostateczny kształt organizacji pracy w roku szkolnym 2016/2017 nie mógł być znany w chwili wypowiedzania powódce umowy o pracę, gdyż dodatkowe godziny języka niemieckiego związane z uruchamianiem nauczania indywidualnych nie były możliwe do zaplanowania w maju, jednak już w owym czasie bezsprzecznie istniały w pozwanej szkole zmiany powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy powódki. Arkusz organizacyjny został opracowany przez dyrektora w kwietniu 2016 roku i zatwierdzony przez organ prowadzący, zaś wypowiedzenie wręczono zostało w maju.

Reasumując Sąd stwierdził, że działania dyrektora pozwanej szkoły - dotyczące racjonalizacji zatrudnienia - były w niniejszej jak najbardziej celowe. Oznacza to – zdaniem Sądu I instancji konieczność przyjęcia, iż dyrektor szkoły mógł zastosować art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Jak ustalono w ramach postępowania pierwszo instancyjnego spośród osób typowanych do zwolnienia z pracy w ramach planowanej reorganizacji zatrudnienia, w podobnej sytuacji jak powódka była jeszcze jedna tylko nauczycielka niemieckiego. Ostatnia sporna kwestia, która wymaga zbadania, dotyczyła tego czy powódka w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy dysponowała informacją, dlaczego to ona a nie ta druga nauczycielka została wytypowana do zwolnienia z pracy. Wręczając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca poinformował powódkę na piśmie, iż dokonując wyboru jej osoby do zwolnienia kierował się stażem pracy u pozwanego na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin ulegała zmniejszeniu, kwalifikacjami zawodowymi, sposobem wykonywania obowiązków, oceną pracy nauczycieli i ich osiągnięciami zawodowymi (to jest otrzymanymi nagrodami), sytuacją rodzinną i życiową nauczycieli, długotrwałymi i dezorganizującymi pracę w szkole nieobecnościami nauczycieli, jak również możliwością skorzystania ze świadczeń emerytalno – rentowych.

Zdaniem Sądu I instancji pierwsze kryterium, to jest staż pracy, wypadło na korzyść drugiej nauczycielki, która w zatrudnieniu u pozwanej pozostawała od 2 lata dłużej niż powódka. Na korzyść drugiej nauczycielki wypadło także wymienione jako drugie kryterium posiadanych kwalifikacji zawodowych, gdyż powódka legitymuje się tytułem magistra edukacji, podczas gdy drugi nauczyciel posiada tytuł magistra filologii germańskiej. Ocena pracy pedagogicznej w przypadku obydwu nauczycielek była dobra. Jeśli chodzi o osiągnięcia zawodowe, to żadna z nich nie otrzymała N. Dyrektora, jednak oceniając całokształt pracy zawodowej, jak również wkład pracy nauczyciela i sposób wykonywania obowiązków, dyrektor zarówno kryterium osiągnięć zawodowych jak i kryterium sposobu wykonywania obowiązków i realizacji zadań stojących przed szkołą, oceniła z przewagą na rzecz powódki. Kolejnym

elementem rozstrzygającym była sytuacja rodzinna i życiowa porównywanych nauczycielek. Obydwie posiadają dwoje dzieci, przy czym powódka jest mężatką, jej mąż pozostaje w zatrudnieniu na czas nieokreślony, druga nauczycielka jest wdową, jej sytuacja finansowa jest trudniejsza od sytuacji powódki. Jeśli chodzi o nieobecności obydwie nauczycielki w równym stopniu przebywały one na urloпах dla podratowania zdrowia. Żadna z nich nie posiadała uprawnień do przejścia na emeryturę. Podsumowując Sąd Rejonowy stwierdził, że okolicznościami, które zadecydowały o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką był niższy staż pracy, wykształcenie, lepsza sytuacja rodzinna i finansowa, od drugiego nauczyciela języka niemieckiego, który pozostał w zatrudnieniu. Powyższe kryteria były znane powódce, gdyż Dyrektor szkoły zapoznała z nimi powódkę wręczając wypowiedzenie stosunku pracy. W ostatecznym rozrachunku – wg Sądu I instancji - nie ma podstaw do uznania, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie została przez pozwanego pracodawcę skonkretyzowana. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka reprezentowana od początku toczącego się postępowania przez profesjonalnego pełnomocnika nie zanegowała przedstawianych przez stronę pozwaną okoliczności, w szczególności w zakresie dotyczącym stażu pracy, kwalifikacji, kompetencji i osiągnięć, ani innych czynników dotyczących drugiej nauczycielki języka niemieckiego, z którą porównywana była powódka. W związku z powyższym Sąd nie znajdując podstaw do uznania zeznań słuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektorki pozwanej szkoły za niewiarygodne, a także wobec ich niezakwestionowania przez stronę powodową w żadnej części, nie był zobligowany do tego by przeprowadzać postępowanie dowodowe z urzędu, w szczególności żądać od strony pozwanej akt osobowych drugiej z nauczycielek tylko po to by weryfikować ich zawartość z twierdzeniami strony pozwanej. Sąd nie stracił z pola widzenia kontradiktoryjnego charakteru postępowania, a co za tym idzie konieczności podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony, zwłaszcza gdy są one reprezentowane przez fachowych pełnomocników. W konsekwencji Sąd powództwo oddalił jako bezzasadne rozstrzygając również o kosztach postępowania.

Apelację od niniejszego wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj.

- art. 230 kpc, poprzez błędne uznanie, że okoliczności objęte treścią zeznań strony pozwanej zostały przyznane przez powódkę, a w konsekwencji również błędne przyjęcie, że okoliczności wskazane w wypowiedzeniu stosunku pracy oraz prawidłowość oceny nauczycieli zostały przez pozwaną udowodnione, podczas gdy powódka już w pozwie zaprzeczyła ww. okolicznościom;

- art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji:

a) błędne uznanie za udowodnione okoliczności wskazanych w zeznaniach Dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w O., dotyczących zmniejszenia liczby uczniów w pozwanej placówce, obniżenia godzin nauki języka niemieckiego na skutek częstszego wyboru przez uczniów zajęć nauki języka angielskiego oraz zmniejszenia oddziałów w pozwanej placówce w roku szkolnym 2016/2017, podczas gdy brak było wskazania przez stronę pozwaną jakichkolwiek dowodów na poparcie ww. twierdzeń;

b) błędne uznanie za udowodnioną okoliczności polegającej na posiadaniu przez drugiego nauczyciela kwalifikacji przemawiających za pozostawieniem go w zatrudnieniu, a tym samym konieczności wypowiedzenia stosunku pracy zawartego z powódką, co wynikało z nieprawidłowej oceny kryteriów zastosowanych przez pozwaną, mimo braku wskazania jakichkolwiek dowodów na poparcie ww. twierdzeń;

- art. 232 kpc poprzez zaniechanie przeprowadzenia przez Sąd I instancji dowodu z akt osobowych drugiego nauczyciela, mimo możliwości dopuszczenia dowodu niewskazanego przez strony w sytuacji, gdy brak było podstaw dla uznania, że okoliczności sporne w niniejszej sprawie zostały wyjaśnione w sposób dostateczny;

- art. 328 § 2 kpc poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, polegające na:

a) braku wskazania, jaką moc dowodową Sąd I instancji nadal zeznaniom powódki M. L., a zwłaszcza dlaczego zeznaniom tym wiarygodności odmówił i dlaczego;

b) braku wskazania, na jakiej podstawie Sąd I instancji uznał za udowodnione twierdzenia pozwanej, dotyczące zmniejszenia liczby uczniów, obniżenia godzin nauki języka niemieckiego na skutek częstszego wyboru zajęć nauki języka angielskiego, zmniejszenia liczby oddziałów w pozwanej placówce w roku szkolnym 2016/2017 oraz twierdzenia dotyczące posiadania przez drugiego nauczyciela kwalifikacji przemawiających za pozostawieniem go w zatrudnieniu, a tym samym konieczności wypowiedzenia stosunku pracy zawartego z powódką;

Powódka zarzuciła również w konsekwencji naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 6 kc w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w zw. z art. 45 kp, poprzez błędne uznanie, że w niniejszej sprawie ciężar dowodu spoczywał na powódce, podczas gdy w rzeczywistości spoczywał on na pozwanej, która z przedstawionych przez nią twierdzeń co do okoliczności istnienia przyczyny dla rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli i prawidłowego doboru powódki w tym zakresie, wywodziła skutki prawne.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 10.726,05 zł oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych; w razie uznania przez Sąd, że ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywa jednak na powódce, na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 kpc i art. 380 kpc, wniosła o:

- zobowiązanie strony pozwanej do udzielenia informacji o nauczycielu języka niemieckiego, z którym porównywana była powódka celem przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka, dostarczenia jego akt osobowych, jego Karty Oceny Pracy oraz aktualnego planu zajęć, arkusza organizacyjnego i planu nauczania na rok szkolny 2016/2017, wykazu liczby godzin nauczania indywidualnego na dzień wypowiedzenia stosunku pracy z powódką oraz na dzień 1 września 2016 r.

- przeprowadzenie dowodu z dokumentów:

a) z akt osobowych nauczyciela, z którym porównywana była powódka na okoliczność ustalenia jego kwalifikacji i sytuacji życiowej oraz prawidłowości doboru powódki do wypowiedzenia stosunku pracy;

b) arkusza organizacyjnego oraz planu nauczania na rok szkolny 2016/2017 na okoliczność zmniejszenia oddziałów, liczby klas i godzin nauki języka niemieckiego w pozwanej placówce;

c) wykazu liczby godzin nauczania indywidualnego na dzień wypowiedzenia stosunku pracy z powódką oraz na dzień 1 września 2016 r. na okoliczność ustalenia możliwości przewidywania zmniejszenia liczby godzin nauczania indywidualnego oraz kierunku ewentualnych zmian w ich ilości;

d) planu zajęć nauczyciela języka niemieckiego pozostającego w zatrudnieniu na okoliczność ustalenia aktualnej liczby godzin nauczania języka niemieckiego,

e) Karty Oceny Pracy nauczyciela języka niemieckiego, z którym porównywana była powódka celem ich ustalenia oraz prawidłowej oceny kwalifikacji posiadanych przez porównywanych nauczycieli pod kątem kryteriów stosowanych przy wypowiedzeniu stosunku pracy powódce.

W uzasadnieniu wskazała, że zgodnie z treścią art. 6 kc, ciężar dowodu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W sprawach pracowniczych o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, ciężar dowodu spoczywa zaś na pozwanym. Stanowisko takie zostało wyrażone m.in. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., sygn.. akt I PK 33/14, „zgodnie z zawartą w art. 6 kc regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli”. W niniejszej sprawie więc ciężar dowodu odnośnie

wykazania istnienia rzeczywistej przyczyny dla rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli oraz prawidłowej oceny kryteriów stosowanych przy doborze jednego z nich, spoczywał na pozwanej. Zdaniem strony powodowej Sąd I instancji nie powinien był więc czynić powódce zarzutu, że nie przedstawiła ona stosownych dowodów celem wykazania, że w sprawie nie istniały żadne podstawy dla rozwiązania z nią stosunku pracy oraz że ocena jej kwalifikacji w ramach stosowanych przez pozwaną kryteriów była nieprawidłowa. W toku postępowania zaś pozwana jedynie powołała się na takie okoliczności jak zmniejszenie liczby oddziałów w pozwanej placówce, zmniejszenie liczby uczniów w klasach czy zmniejszenie liczby godzin nauczania języka niemieckiego, które jej zdaniem miały stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, wytypowaną w drodze analizy kryteriów przyjętych w Zespole Szkół Zawodowych w O., jak również że z oceny dokonanej na podstawie przyjętych kryteriów to właśnie z powódką należało rozwiązać stosunek pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Wskazał, że zgodnie z treścią art. 230 kpc gdy strona nie wypowie się, co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Podniósł, że w toku całego postępowania sądowego ani powódka, ani jej pełnomocnik nie zaprzeczyli wyjaśnieniom i zeznaniom dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w O., reprezentującej stronę pozwaną oraz dokumentom przedstawionym w sprawie. Mając na uwadze zasadę kontrydiktoryjności (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.) pozwany podniósł, iż w ostatecznym kształcie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w dużej mierze decyduje na inicjatywa dowodowa stron. (...) ta nie jest związana wyłącznie z pozytywnym dowodzeniem przez stronę określonych faktów zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, ale również z odpowiednią reakcją jej przeciwnika procesowego, która może ograniczyć się bądź co do zaprzeczenia określonym faktom (w celu m.in. przeciwdziałania uznaniu je za przyznane - art. 230 k.p.c.), bądź też do przeprowadzenia przeciwdowodu. Nie wymagają bowiem dowodu fakty przyznane (również milcząco), notoryjne lub znajdujące oparcie w domniemaniach nieusuwalnych bądź nieobalonych (art. 228-230 k.p.c. i art. 234 k.p.c.).

W ocenie pozwanego bezzasadny jest również zarzut naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne uznanie za udowodnione okoliczności wskazanych w zeznaniach Dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w O.. Po pierwsze, wskazał, iż zgodnie z przepisami procedury cywilnej zeznania stron postępowania są również dowodami w sprawie (vide art.299 kpc). Wobec ich niekwestionowania przez stronę przeciwną, pozwany nie był zobowiązany do przedstawienia innych dowodów potwierdzających te same fakty w sprawie. Po drugie, powódka nie przedstawiła w sprawie żadnych dowodów, które mogłyby podważać prawdziwość zeznań strony pozwanej i dewaluować ich moc dowodową. A zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c. na pracowniku ciąży również obowiązek dowodu, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nieprawdziwa albo niewystarczająco usprawiedliwia decyzję pracodawcy.

W kontekście powyższego, za chybiony zdaniem pozwanego należy uznać zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w zakresie zaniechania przeprowadzenia dowodu niewskazanego przez strony skoro w ocenie Sądu zeznania przedstawiciela pozwanej szkoły, nie budziły wątpliwości pod kątem ich wiarygodności, a powódka w żadnej części, ich nie zakwestionowała.

Zdaniem pozwanego nie znajduje również podstaw zarzut odnoszący się do wadliwości uzasadnienia wyroku tj. naruszenia art. 328 § 2 kpc. Po pierwsze, zarzuty powódki, co do uchybień formalnych wypowiedzenia jej stosunku pracy zostały obalone poprzez przeprowadzone dowody z dokumentów znajdujące się w aktach osobowych pracownika i wyczerpująco wyjaśnione dowodem z przesłuchania stron, a ocena Sądu I instancji materiału dowodowego dokładnie i jasno przedstawiona w uzasadnieniu wyroku odrębnie do każdego zarzutu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził

postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie jest zasadny zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc. Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów ma zatem miejsce wtedy, gdy sąd pierwszej instancji dopuścił się w ramach oceny dowodów błędów logicznych, wewnętrznych sprzeczności czy braków czyniących ją niepełną. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest zaś wystarczające tylko przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Prawidłowe postawienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać więc tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, opartej na własnej ocenie dowodów. Konieczne jest bowiem wykazanie, że określone w art. 233 § 1 kpc kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy albo, że sąd pominął istotne dla sprawy dowody przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy (tak orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku, III CK 314/05, LEX nr 172176; z dnia 18 czerwca 2004 roku, II CK 369/03, LEX nr 174131; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, IV CK 274/03, LEX nr 164852; z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, LEX nr 151622).

Zarzuty sformułowane przez apelującą nie podważają skutecznie oceny dowodów przeprowadzonej w niniejszej sprawie przez Sąd pierwszej instancji. Jak wynika z treści apelacji, skarżąca wywodzi naruszenie art. 233 § 1 kpc z naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 230 kpc. Zdaniem Sądu Okręgowego wymienione zarzuty są jednak bezpodstawne.

Należy podkreślić, że strona procesu, na której spoczywa obowiązek wdania się w spór co do istoty sprawy (art. 221 kpc), ma obowiązek dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody (art. 3 kpc). Zaniechanie tego obowiązku może uzasadniać negatywne konsekwencje procesowe, w tym w postaci przyjęcia przez sąd dorozumianego przyznania faktu podniesionego przez stronę przeciwną. Zgodnie z art. 230 kpc, gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Oznacza to, że sąd musi powziąć - na podstawie wyniku całej rozprawy, czyli wszystkich okoliczności sprawy - przekonanie, że strona nie zamierzała i nie zamierza zaprzeczyć istnieniu faktów przytoczonych przez stronę przeciwną. W rozpoznawanej sprawie powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaniechała odniesienia się, a tym bardziej zakwestionowania wskazywanych przez stronę pozwaną okoliczności dotyczących zmniejszenia liczby uczniów w pozwanej placówce, obniżenia godzin nauki języka niemieckiego na skutek częstszego wyboru przez uczniów zajęć nauki języka angielskiego oraz zmniejszenia oddziałów w pozwanej placówce w roku szkolnym 2016/2017, a także nie zakwestionowała wskazywanych przez stronę pozwaną okoliczności posiadania przez drugiego nauczyciela kwalifikacji przemawiających za pozostawieniem go w zatrudnieniu, a tym samym konieczności wypowiedzenia stosunku pracy zawartego z powódką. Także po złożeniu na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 roku zeznań przez występującą w imieniu strony pozwanej dyrektorkę szkoły B. S. pełnomocnik powódki nie ustosunkował się do treści złożonych zeznań oraz nie zgłaszał na przytoczone w nich okoliczności żadnych własnych wniosków dowodowych. W tej sytuacji, mając na względzie wyniki całej rozprawy, zachodziła podstawa do uznania okoliczności podawanych przez B. S. za przyznane na mocy art. 230 kpc.

Odmiennej oceny nie uzasadnia akcentowany w apelacji fakt zaprzeczenia przez stronę powodową tych okoliczności w pozwie. Zgodnie z dyspozycją art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Uwzględniając cel unormowania zawartego w art. 6 kc, należy podkreślić, że w przepisie tym chodzi

nie o każdy fakt, lecz o fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a więc o fakty prawotwórcze, czyli wykazujące istnienie prawa, oraz o fakty niweczące lub tamujące prawo, czyli wskazujące na to, iż żądanie strony jest nieuzasadnione.

Natomiast z art. 232 kpc wynika, iż strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Zdaniem Sądu Okręgowego obowiązek, o którym mowa powyżej nie może być rozumiany jako przymus procesowy. Jest to obowiązek przytaczania dowodów przez stronę w jej własnym interesie. Jeśli bowiem strona nie będzie realizowała wspomnianego obowiązku wówczas może narazić się na niekorzystne skutki procesowe swoich działań w postaci przegrania procesu sądowego. Innymi słowy, konieczność dowodzenia swoich twierdzeń w procesie sądowym podyktowane jest wyłącznie interesem strony i Sąd w żadnym wypadku nie może jej do tego zmusić.

Przypomnieć jeszcze raz należy, że art. 233 kpc stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowód według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Jednakże w sytuacjach szczególnych sąd posiada uprawnienie w zakresie dopuszczenia dowodu niewskazanego przez strony (wyłącznie na stwierdzone przez strony istotne i sporne okoliczności faktyczne), gdy według jego (obiektywnej i weryfikowalnej w toku instancji) oceny zebrany w toku sprawy materiał dowodowy nie wystarcza do jej rozstrzygnięcia (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 24.10.1996 r., III CKN 6/96, OSNC 1997, nr 3, poz. 29; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25.09.1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 430;- uzasadnienie wyroku SN z dnia 10.12.1997 r., II UKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 614; wyrok SN z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00, Prok. i Pr.-wkŁ 2002, nr 4, poz. 45.). Zarazem podkreśla się w doktrynie i praktyce, że sąd powinien korzystać z przewidzianego w art. 232 zdanie drugie uprawnienia powściągliwie i z umiarem, pamiętając, że taka inicjatywa należy przede wszystkim do samych stron i że cały rozpoznawany spór jest ich sprawą, a nie sądu (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 05.11.1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27.05.1998 r., I CKN 701/97, LEX nr 78418; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.07.2000 r., III CKN 1034/00, LEX nr 51873; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001, z. 7-8, poz. 116).

W ocenie Sądu II instancji w niniejszej sprawie powódka (reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika) nie wykazała, by pozwany dokonał złego wyboru pracownika do zwolnienia. Nie przedstawiła na to żadnych dowodów, czy to w postaci akt osobowych innych pracowników zajmujących stanowisko takie samo jak powódka, czy też świadków, z zeznań których wynikałoby, że pracodawca dokonał niewłaściwego wyboru. Mając na względzie powyżej wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd II instancji nie mógł z urzędu zobowiązać strony pozwanej do przedstawienia akt osobowych, gdyż nie zachodziła sytuacja szczególna, w której mógłby to zrobić, a zebrany dotychczas materiał dowodowy pozwalał na rozstrzygnięcie sprawy. Nadto, zebrany materiał nie wzbudzał wątpliwości Sądu co do słuszności rozstrzygnięcia. Dokonując ustaleń w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach stron, które nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności.

Z przedstawionego przez stronę pozwaną dowodu w postaci zeznań reprezentującego pozwaną dyrektora szkoły B. S. wynikało, iż pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami podczas dokonywania wyboru pracownika do

zwolnienia. Miał przede wszystkim na względzie staż pracy obu nauczycielek, ich kwalifikacje oraz ich sytuację rodzinną. W ocenie Sądu pracodawca opierając swój wybór na drugiej nauczycielce nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa. Zaś strona powodowa nie wykazała, by było inaczej. Jej postawa była bierna, opierała się jedynie na twierdzeniach wyrażonych w pozwie, że pozwany zastosował fikcyjne przyczyny wypowiedzenia, nie korelujące z rzeczywistą sytuacją istniejącą w pozwanej szkole, a także nie pozwalają jednoznacznie ustalić, dlaczego to właśnie z powódką rozwiązano stosunek pracy (k: 6). Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawiła na to żadnych dowodów. Tymczasem pozwany wykazał, że w istocie zastosował obiektywne kryteria wyboru powódki do zwolnienia, a porównując obie nauczycielki języka niemieckiego o ostatecznym wyborze zadecydowała sytuacja rodzinna obu pracownic. Druga nauczycielka znajdowała się bowiem w trudniejszej sytuacji rodzinnej i finansowej, bowiem była wdową z dwojgiem dzieci, tymczasem sytuacja życiowa powódki była znacznie korzystniejsza. Powódka miała dwoje dzieci, z kolei jej mąż pozostawał w zatrudnieniu na czas nieokreślony, był dyrektorem liceum w Z..

Jak już wskazano powyżej, słusznie Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, nie mógł dopuścić dowodów w postaci akt osobowych innych pracowników pozwanej szkoły z urzędu, gdyż przekroczyłby przysługujące mu na podstawie art. 232 kpc zdanie drugie uprawnienia (zwłaszcza w sytuacji w której powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika). Nadto, mogłoby to wskazywać na brak bezstronności Sądu. Strona pozwana wykazywała swoje twierdzenia dowodem z przesłuchania występującej w imieniu pozwanego dyrektor B. S., która w sposób jasny i wyczerpujący przedstawiła sytuację panującą w szkole związaną ze spadkiem liczby uczniów, a w konsekwencji zmniejszeniem liczby oddziałów – i co się z tym wiąże z redukcją godzin nauki języka niemieckiego. Strona powodowa nie odniosła się w jakikolwiek sposób co twierdzeń strony pozwanej. Co istotnym nie sposób uznać było, że sama powódka nie zdawała sobie sprawy ze zmniejszającej się liczby godzin nauki języka niemieckiego, skoro od 3 lat M. L. miała zmniejszany wymiar etatu właśnie z tego powodu. Oczywistym jest, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci zmian organizacyjnych w pozwanej szkole była jej znana.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy prawidłowo oparł swoje rozstrzygnięcie na zeznaniach strony pozwanej wobec faktu, że strona powodowa nie przedstawiła w toku postępowania żadnych dowodów przeciwnych. Zeznania strony powodowej w ogóle nie zawierały żadnych twierdzeń odnośnie sytuacji pozwanej szkoły związanej ze zmniejszającą się liczbą uczniów oraz zmniejszeniem się godzin lekcji nauki języka niemieckiego, powódka skupiła się głównie na ocenie swojej osoby jako posiadającej wyższe kwalifikacje i osiągnięcia od drugiej nauczycielki, nie podważała twierdzeń strony pozwanej. Stąd Sąd Rejonowy prawidłowo oparł swoje rozstrzygnięcie w tym zakresie na dowodzie z przesłuchania strony pozwanej.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że w apelacji nie zawarto argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 kpc, 230 kpc czy też 232 kpc. Apelująca ograniczyła się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych. Tak sformułowany zarzut nie może odnieść zamierzonego skutku w postaci wydania przez Sąd odwoławczy orzeczenia reformatoryjnego albo kasatoryjnego. Konieczne jest wykazanie za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości w ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, zaś tego powódka w apelacji nie uczyniła. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, gdyż wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach — w szczególności zeznaniach B. S.. Aby skutecznie zakwestionować ustalenia Sądu oparte na zeznaniach reprezentującej pozwanego dyrektor szkoły konieczne było podważenie dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny jej zeznań. Powódka nie przedstawiła jednak żadnych skutecznych argumentów pozwalających na przyjęcie, by ocena zeznań B. S. naruszała reguły określone w art. 233 § 1 k.p.c.

Z powyższych względów należało uznać, że prawidłowa jest zarówno dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego, jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne.

Całkowicie chybiony był również zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc, w ramach którego apelująca w istocie podjęła dalszą polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Tymczasem wskazany przepis określa jedynie minimalną treść jaką powinno zawierać uzasadnienie wyroku. Z utrwalonego już w orzecznictwie stanowiska wynika, że o skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., można mówić tylko wówczas, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 listopada 2012 r., I ACa 599/12, LEX nr 1238241, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., (...), LEX nr 1211551, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 67/10, LEX nr 653655, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2008 r., I UK 84/08OSNP 2010/9-10/120). W niniejszej sprawie taka wyjątkowa sytuacja nie zachodzi, gdyż uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie elementy wymagane przez ustawodawcę w art. 328 § 2 kpc.

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powódki, zeznaniach słuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych w O., jak również dokumentach zawartych w aktach osobowych i złożonych do akt spraw przez strony. Z uzasadnienia Sądu I instancji nie wynika, aby Sąd ten odmówił w jakiegokolwiek części zeznaniom powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego zeznania stron w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy wzajemnie się nie wykluczały a podkreślić należy, iż w ramach postępowania cywilnego zasadą jest ocena dowodów, którym Sąd odmówił waloru wiarygodności a nie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powódka w swoich zeznaniach skupiła się na ocenieniu swojej osoby jako pracownika, z którym niezasadnie rozwiązano stosunek pracy, z kolei w ogóle nie wypowiedziała się w kwestii sytuacji pozwanej szkoły. Oczywistym jest zatem, że skoro powódka nie odniosła się w ogóle do kwestii zmniejszającej się liczby uczniów, jak również nie kwestionowała zmniejszającej się liczby oddziałów w pozwanej szkole, brak było również podstaw, aby Sąd Rejonowy – wobec niekwestionowania tych twierdzeń przez powódkę za pomocą innych dowodów - kwestionował z urzędu twierdzenia strony pozwanej na tę okoliczność. W konsekwencji w ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc.

Z kolei wnioskowane na etapie postępowania odwoławczego przez apelującą dowody z dokumentów w postaci: akt osobowych nauczyciela, z którym porównywana była powódka na okoliczność ustalenia jego kwalifikacji i sytuacji życiowej oraz prawidłowości doboru powódki do wypowiedzenia stosunku pracy; arkusza organizacyjnego oraz planu nauczania na rok szkolny 2016/2017 na okoliczność zmniejszenia oddziałów, liczby klas i godzin nauki języka niemieckiego w pozwanej placówce; wykazu liczby godzin nauczania indywidualnego na dzień wypowiedzenia stosunku pracy z powódką oraz na dzień 1 września 2016 r. na okoliczność ustalenia możliwości przewidywania zmniejszenia liczby godzin nauczania indywidualnego oraz kierunku ewentualnych zmian w ich ilości; planu zajęć nauczyciela języka niemieckiego pozostającego w zatrudnieniu na okoliczność ustalenia aktualnej liczby godzin nauczania języka niemieckiego, Karty Oceny Pracy nauczyciela języka niemieckiego, z którym porównywana była powódka celem ich ustalenia oraz prawidłowej oceny kwalifikacji posiadanych przez porównywanych nauczycieli pod kątem kryteriów stosowanych przy wypowiedzeniu stosunku pracy powódce podlegały pominięciu jako spóźnione na podstawie art. 207§6 kpc.

Stosownie bowiem do treści art. 381 kpc sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem I instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Przepis art. 368 § 1 pkt 4 kpc stanowi z kolei, że apelacja powinna zawierać m.in. powołanie, w razie potrzeby, nowych faktów i dowodów oraz wykazanie, że ich powołanie w postępowaniu przed sądem I instancji nie było możliwe albo że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Oznacza to, że sąd II instancji jest zobowiązany na wniosek strony materiał procesowy uzupełnić, jeżeli jest to konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, lecz równocześnie jest uprawniony do pominięcia nowych faktów i dowodów zgłoszonych dopiero w postępowaniu apelacyjnym, gdy zachodzą przesłanki

określone przepisem art. 381 kpc, tj. jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem I instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., sygn. akt II UK 77/10, LEX nr 661513). Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy pominął wskazany wniosek dowodowy strony powodowej jako spóźniony. Okoliczności, których wykazaniu służyć mają wnioskowane dowody (tj. prawidłowości doboru powódki do wypowiedzenia stosunku pracy oraz zmniejszenia oddziałów, liczby klas i godzin nauki języka niemieckiego w pozwanej placówce) – zgodnie z obciążającym strony ciężarem dowodu – powinny były i mogły być kwestionowane przez skarżącą już w postępowaniu przed sądem I instancji. Apelująca w żaden sposób nie wykazała przy tym, aby potrzeba powołania wnioskowanych dowodów z dokumentów wynikła już po zamknięciu rozprawy w postępowaniu rozpoznawczym.

Kolejnym zarzutem apelacji było także naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 kc w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w zw. z art. 45 kp, poprzez błędne uznanie, że w niniejszej sprawie ciężar dowodu spoczywał na powódce, podczas gdy w rzeczywistości spoczywał on na pozwanej, która z przedstawionych przez nią twierdzeń co do okoliczności istnienia przyczyny dla rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli i prawidłowego doboru powódki w tym zakresie, wywodziła skutki prawne. Jak już wielokrotnie wskazywano wyżej istotnym jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 8.09.1997 r., I PRN 17/7). Z ustaleń Sądu Rejonowego, które podziela Sąd II instancji wynika, iż pracodawca wykazał istnienie przyczyny wskazywanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmniejszenie liczby uczniów w klasach, nadto, że opracował kryteria zwolnień pracowników, z którymi zostali zapoznani wszyscy nauczyciele. Również powódka - wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie - znała kryteria doboru pracowników do zwolnienia, co potwierdziła swoim podpisem. Sąd dał wiarę stronie pozwanej w zakresie w jakim potwierdziła wystąpienie zmian organizacyjnych w pozwanej szkole oraz zmniejszenie liczby uczniów, a w konsekwencji liczby godzin nauki języka niemieckiego oraz istnienie kryteriów zwolnień nauczycieli i prawidłowość ich zastosowania. Z kolei powódka reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika mimo podniesionego w tym zakresie zarzutu w pozwie, w toku postępowania nie kwestionowała wskazanych okoliczności.

Reasumując powyższe okoliczności apelacja była pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych i podlegała oddaleniu w całości na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 kpc. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800), zasądając na rzecz pozwanego kwotę 120zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

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

Przewodniczący: Sędziowie: