

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 marca 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 811/17, w sprawie z powództwa A. M. przeciwko(...) im. J. S. w Ł., w punkcie pierwszym sentencji wyroku, zasądził od (...) im. J. S. w Ł. na rzecz A. M.:

a) 8706,21 złotych tytułem odszkodowania;

b) 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie drugim sentencji wyroku obciążył i nakazał pobrać od(...) im. J. S. w Ł. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 435,00 złotych tytułem opłaty sądowej.

W punkcie trzecim sentencji wyroku nadał wyrokowi w punkcie 1 litera „a” rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2902,07 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

W marcu 1998 roku J. M. uczennica pozwanego Liceum uczestniczyła w olimpiadzie języka niemieckiego. Od dnia 15 września 2000 roku powódka posiada stopień nauczyciela mianowanego. Dyrektor pozwanego Liceum rzadko przyznaje dodatki motywacyjne, zazwyczaj uzależniając je od poziomu ocen na maturach, pracy przy ocenie egzaminów maturalnych czy od szczególnych osiągnięć uczniów.

W roku 2010/11, B. K. i M. M., przedstawiły harmonogram pracy szkoły i plan działania wychowawczo-profilaktycznego na bieżący rok, a B. K. dodatkowo zmiany zapisów w statucie szkoły.

Na spotkaniu Rady Pedagogicznej we wrześniu 2010 roku dyrektor pozwanego Liceum omówiła problem zmniejszającej się liczby uczniów, wskazując że może to prowadzić do redukcji zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych pracy szkoły, a „zgodnie z orzecznictwem SN dyrektor szkoły powinien przyjęc następujące kryteria wskazania nauczycieli do zwolnienia:” formę zatrudnienia, kwalifikacje, staż pracy, stopień awansu zawodowego, ocenę pracy, doskonalenie zawodowe, wykorzystywanie innowacji pedagogicznych, dyscyplinę pracy i bieżącą postawę (absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji), sytuację osobistą (stan rodzinny, inne źródła dochodu).

W roku 2012/13 dyrektor pozwanego powołała zespół d.s. tworzenia szkolnej listy programów w wieloosobowym składzie, m.in. z udziałem B. K..

Na posiedzeniu plenarnym RP w czerwcu 2013 roku B. K. wystąpiła jako przewodnicząca zespołu wychowawczego omawiając osiągnięcia wyróżniających się uczniów.

B. K. w roku 2015/16 przedstawiła na posiedzeniu Rady program wychowawczo-pedagogiczny, a w roku 2016/17 – plan pracy na dany rok szkolny oraz przedstawiła zmiany dotyczące wewnątrzszkolnego systemu oceniania.

B. K. zajmuje się wprowadzaniem zmian do statutu szkoły w miarę pojawia się nowelizowanych przepisów, mających wpływ na podstawy organizacyjne szkoły. Zmiany mają różny zakres i pojawiają się niesystematycznie.

W roku 2015/16 powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

W roku 2016r dyrektor pozwanego zwołała u siebie w gabinecie nieformalne spotkanie kilku osób z K. (...). Nie protokołowała tego w księdze protokołów.

W roku szkolnym 2016/17 B. K. miała 17,72 godziny języka niemieckiego tygodniowo (w tym 9 godzin w odchodzących klasach trzecich), a powódka –13,93 godziny (w tym 4 godziny w klasach trzecich). W sumie powódka miała wówczas o jedną godzinę języka niemieckiego więcej.

W projekcie organizacji roku 2017/18 (pozytywnie zaopiniowanym przez związki zawodowe, po informacji o zamiarze ograniczenia, m.in. dla B. K. wymiaru zajęć do 14,74 godzin dydaktycznych tygodniowo, a A. M. do 0 godzin z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w szkole, dyrektor przewidziała dla B. K. 16 godzin tygodniowo języka niemieckiego (w tym 8 godzin języka niemieckiego w klasach, w których poprzednio uczyła powódka, i 4 godziny w nowych klasach).

W dniu 25 maja 2017 roku powódka otrzymała wypowiedzenie, w którym dyrektor Liceum wskazała, że jego przyczyną jest „brak możliwości zatrudniania w pełnym wymiarze zajęć z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby godzin nauczanego przedmiotu w roku szkolnym 2017/2018” (na podstawie art. 20 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela). Stosunek pracy miał się rozwiązać z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 31 sierpnia 2017 roku. W dokumencie zawierającym wyżej wymienione oświadczenie nie wskazano kryteriów doboru powódki do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W celu odebrania wypowiedzenia powódka została wezwana przez dyrektor w wyżej wymienionym dniu, gdy już była w domu (po zakończonych lekcjach), co zmuszało ją do ponownego pokonania odległości 30 kilometrów. Dyrektor powiedziała, że musi przyjechać, aby coś podpisać. Gdy powódka weszła była obecna także B. K. (wyszła, gdy okazało się, że powódka otrzymuje wypowiedzenie) i E. K.. Dyrektor powiedziała powódce o planach na nowy rok szkolny co do godzin języka niemieckiego, których jest za mało dla dwóch osób i, że w związku z tym powódka otrzymuje wypowiedzenie. Dyrektor nie wyjaśniała powódce motywów decyzji, choć ta pytała o kryterium wyboru osoby do zwolnienia oraz odpowiedziała powódce, że studia w B. nie mają dla wyboru znaczenia.

W chwili wypowiedzenia powódka miała 54 lata, była zatrudniona w pozwanym Liceum od 1 września 1986 roku jako nauczyciel języka niemieckiego (staż pracy i tym samym pedagogiczny na dzień 31 sierpnia 2017 roku wynosił więc prawie 31 lat – 30 lat, 11 miesięcy i 29 dni). Powódka nabyłaby uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego w dniu 3 maja 2018r. Liczba godzin nauczanego języka w ostatnich 3-ch latach zmniejszyła się z 29,47 tygodniowo w roku 2015/16, przez 25,48 h w roku 2016/17, do 14,74 h w roku 2016/17.

W tym czasie B. K. była w tym samym wieku, miała krótszy staż pracy, który wynosił około 29 lat (29 lat, 3 miesiące i 11 dni). Została zatrudniona w czasie urlopu wychowawczego powódki, aby w

tym czasie realizować jej godziny nauczania. B. K. uprawnienia do świadczenia kompetencyjnego nabyłaby w dniu 3 listopada 2017 roku.

Dyrektor pozwanego nigdy nie miała zastrzeżeń do jakości i organizacji pracy powódki. Zawsze była zdania, że powódka nie ma gorszego wykształcenia, doświadczenia zawodowego i jakości pracy niż B. K.. Dyrektor dokonując wyboru do zwolnienia nie brała pod uwagę liczby dodatkowo odbytych szkoleń i doskonalenia zawodowego. Zaświadczeń i dyplomów potwierdzających ich odbycie nie zamieszczała w aktach osobowych pracowników ani poza nimi, gdyż nie przyjmowała ich od nauczycieli.

W ostatnich latach z uwagi na stanowisko Inspekcji Pracy odmawiano powódce gromadzenia w jej aktach osobowych zaświadczeń i świadectw podnoszenia kwalifikacji i szkoleń okresowych.

Podczas wręczania powódce wypowiedzenia dyrektor pozwanego Liceum zacytowała powódce przepisy z oświadczenia, powiedziała o przyczynie, tj. o braku wymiaru godzin i możliwości dalszego zatrudniania. Dla powódki nie był to nowy fakt, ponieważ sytuacja taka istniała od kilku lat, a powódka nie miała pełnego pensum. A. M. nie usłyszała od dyrektora, dlaczego akurat ją wybrała do zwolnienia. Dyrektor powiedziała tylko, że B. K. pracuje w zespole wychowawczym i przy opracowaniu statutu szkoły jest więc bardziej zaangażowana w życie szkoły.

W ostatnich latach spada liczba uczniów w pozwanym Liceum, szczególnie z powodu niżu demograficznego.

W tym czasie powódka była wychowawcą klasy drugiej, która stawała się klasą maturalną. Czuli się za nią odpowiedzialna i ubolewała, że klasę pozbawiono znanego im wychowawcy. Uczniowie i rodzice wystosowali pismo w obronie powódki. Poza tym była absolwentką pozwanego Liceum.

We wrześniu 2017 roku zatwierdzono arkusz organizacyjny, w którym przewidziano 9 klas, z których w 6-u miał być prowadzony język niemiecki w wymiarze 14,74 godziny. Tego języka nie przewidziano dla żadnej z klas pierwszych.

B. K., łącznie z godziną wychowawczą, na rok 2017/18 miała realizować 15,74 h (przy 18 godzinnym pensum).

Powódka systematycznie uzupełniała wykształcenie, podwyższała kwalifikacje, brała udział w szkoleniach i stażach, a jej uczniowie osiągnęli bardzo dobre wyniki na egzaminach maturalnych, angażowała się w życie szkoły, biorąc udział w organizowaniu okolicznościowych uroczystości, przygotowywała uczniów do konkursów, działała od wielu lat w K. (...). Powódka nie brała udziału w spotkaniu tego koła w 2016 roku, ponieważ wtedy korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Zebrania K. odbywały się

w pokoju nauczycielskim. Sala lekcyjna przydzielona powódce nie miała dostępu do Internetu, więc powódka nie mogła wykorzystywać pomocy multimedialnych. Zgłaszała to dyrektorowi wielokrotnie. B. K. miała taką możliwość, ponieważ w jej sali zapewniono dostęp do Internetu. W chwili jubileuszu 30-lecia pracy, powódka nie została wymieniona na ogólnoszkolnym spotkaniu, natomiast w przypadku innego nauczyciela dyrektor urządziła jubileusz, wygłosiła podziękowania, wręczyła kwiaty i nagrodę dyrektora. Powódka otrzymała taką nagrodę dwa razy.

Od wielu lat powódka zajmowała się K. (...). Zwoływała zebrania, brała w nich udział, zapewniała obsługę, przygotowywała Zjazdy (...) zapewniała ich obsługę, organizację i wykonanie.

Najaktywniej koło działało do 2011 roku. Od tego czasu maleje zainteresowanie, nie pojawiają się nowi członkowie. Do tego czasu zebrania K. odbywały się systematycznie. Najwięcej pracy wymagały zjazdy absolwentów, które wymagały przygotowań już na rok wcześniej. Czynności do wykonania było bardzo dużo w związku z dużą liczbą uczestników. Z czasem ilość członków koła malała i spadała też ilość czynności do wykonania.

Powódka, przez rok, prowadziła zespół wychowawczy, gdy B. K. znajdowała się na urlopie dla poratowania zdrowia. Nie otrzymała za to dodatku motywacyjnego tak jak B. K..

Powódka nie domagała się przeniesienia w stan nieczynny. Obecnie pracuje w Szkole Podstawowej w L. na podstawie umowy na czas określony na zastępstwo do końca roku szkolnego 2017/18. Uczy tam języka niemieckiego w wymiarze 10 godzin tygodniowo. W chwili otrzymania wypowiedzenia (w związku z odejściem klas maturalnych) powódce pozostało 9 godzin języka niemieckiego.

B. K., częściej niż powódka, otrzymywała dodatki motywacyjne i nagrody dyrektora.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2902,07 zł.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalony został na podstawie dokumentów powołanych powyżej, których strony nie kwestionowały, a także na podstawie zasadniczo wiarygodnych, logicznych, spójnych i korespondujących ze sobą zeznań świadków:

E. K., A. T., I. P., M. T. oraz zeznań stron w zakresie zasługującym na wiarę i niesprzecznych ze sobą nawzajem, jak i z zeznaniami świadków. Nie zasługiwały na wiarę zeznania pozwanej w zakresie twierdzeń,

że jedynym kryterium doboru do zwolnienia było kryterium „dodatkowej pracy”, „zaangażowania w życie szkoły”. Nie tylko takiego kryterium nie podano powódce

w oświadczeniu o wypowiedzeniu, ale i w trakcie rozmowy towarzyszącej wręczaniu wypowiedzenia. Dyrektor pozwanego Liceum nie przedstawiła dowodów wspierających jej zeznania, a brak wskazania kryterium na piśmie dawał możliwość, dowolnego, nawet wypracowanego na potrzeby postępowania, podawania różnych okoliczności w zależności od oceny, którą z nich łatwiej będzie wykazać. Prawdą jest, że B. K. wykonywała różne dodatkowe zadania dla szkoły, ale tego nie podano powódce w treści wypowiedzenia. Powódka też różne funkcje pełniła, a dyrektor nie wymieniała nigdy takich okoliczności jako pierwszorzędne dla utrzymania zatrudnienia. W takiej sytuacji jej zeznania we wskazanym zakresie należało ocenić jako gołosłowne i podyktowane koniecznością uzasadnienia podjętej decyzji i obroną w procesie przeciwko roszczeniu powódki. Należy przy tym pamiętać,

że pod koniec roku szkolnego 2016/17, gdy pozwana zetknęła się już z realnymi faktami naniesionymi na arkusz organizacyjny i wiedziała, że nie będzie miała dostatecznej liczby godzin dla dwóch nauczycielek języka niemieckiego winna opracować jasne i czytelne kryteria doboru, a nie dopiero w toku sporu odwoływać się do informacji podanych we wrześniu 2010 roku na posiedzeniu Rady Pedagogicznej, na którym jedynie nakreślała nauczycielom widmo nadchodzącego zagrożenia spadkiem liczby godzin nauczania

i możliwością redukcji zatrudnienia. W związku z tym na wyżej wymienionym posiedzeniu podała, że „zgodnie z orzecznictwem SN dyrektor szkoły powinien przyjmując następujące kryteria wskazania nauczycieli do zwolnienia:” formę zatrudnienia, kwalifikacje, staż pracy, stopień awansu zawodowego, ocenę pracy, doskonalenie zawodowe, wykorzystywanie innowacji pedagogicznych, dyscyplinę pracy i bieżącą postawę (absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji), sytuację osobistą (stan rodzinny, inne źródła dochodu). Żaden z dowodów nie potwierdził, aby dyrektor jasno i precyzyjnie wskazała, że ona takie kryteria doboru do zwolnienia przyjęła.

Jedynie zapoznawała nauczycieli z praktyką stosowania prawa w tym zakresie. Należy pamiętać, że działo się to 7 lat wcześniej, powyższych informacji nie ponawiano w kolejnych latach (brak na to dowodów), a powódka nawet w dniu wypowiedzenia jej umowy nie usłyszała, aby dyrektor odwoływała się do tych informacji ani, aby się na nią powoływała. Trudno także uznać, że podawane przez dyrektor kryterium „dodatkowej pracy” i „zaangażowania w życie szkoły” oznacza to samo. Pojęcia te pojawiają się w jej zeznaniach zamiennie. Nawet w pismach procesowych pełnomocnika strony pozwanej raz pojawia się pojęcie dodatkowej pracy jako kryterium, a dalej zaangażowania w życie szkoły, co świadczy o tym, że pełnomocnik strony także nie wiedział, które pojęcie opisywało przyjęte kryterium (którego po prostu nie było). Na rozprawach nie podała konkretnie jakich argumentów użyła podając powódce kryteria doboru, poprzestając na ogólnikowym stwierdzeniu, że chodziło o zaangażowanie w życie szkoły (we wrześniu 2010 roku podawała nauczycielom, że SN zaleca kierowanie się kryterium „bieżącej postawy (co oznacza: absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji)”, więc zaangażowanie może być jednym z elementów oceny bieżącej postawy. Nie oznacza jednak tego samego. W sprawie strona pozwana nie przedstawiła dowodów świadczących o tym, że powódka była mniej zaangażowana w życie szkoły niż B. K.. Takich wniosków nie można wyprowadzać z faktu, że B. K. brała udział w pracach zespołu wychowawczego czy innego rodzaju, bowiem powódka w razie potrzeby także brała udział w takich pracach, a także przez wiele lat zajmowała się K. (...), które do czasu utrzymywania się zainteresowania taką formą aktywności wymagało nie mało pracy, choć w większych odstępach niż coroczne prace nad wprowadzeniem zmian do statutu czy praca zespołu d.s. oceniania i innych. Strona pozwana nie wykazała przy tym, aby czynności wykonywane przez B. K. były bardziej pracochłonne i wymagały większego zaangażowania w życie szkoły niż czynności powódki. Powódka, jak wszyscy nauczyciele, brała udział w przygotowywaniu okolicznościowych uroczystości z udziałem uczniów, przygotowywała ich do konkursów itp. Strona pozwana nie wykazała, aby było inaczej. „Dodatkowa praca” nauczyciela jak ujmowała to dyrektor miała się sprowadzać właśnie do wyżej wymienionych czynności, ale nie musiała być jedynym przejawem angażowania się w życie szkoły i świadczyć o większym zaangażowaniu nauczyciela (pytanie, czy intelektualnym czy emocjonalnym) w życie szkoły. Zeznania pozwanej nie były logiczne w zakresie zarzutów, że powódka w 2015/16 nie brała udziału w zebraniach K. (...). Dyrektor pominęła przy tym, że w tym czasie powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia i siłą rzeczy nie mogła brać udziału w takim zebraniu, ani też nie wykazała, dlaczego ona takie zebranie zwołała i w jakim przedmiocie się odbyło. Dyrektor twierdziła, że nie protokołowała tego w księdze protokołów, ponieważ kluczami do szafki, w której była schowana księga dysponowała powódka. Gdyby dyrektor prosiła powódkę o udostępnienie kluczy ta dowiedziałaby się o planowanym zebraniu i niewykluczone, że wzięłaby w nim udział. Dyrektor nie widziała takiej potrzeby skoro powódki nie niepokoiła, a w stosownym czasie skorzystała z tego faktu, jako argumentu przeciwko powódce. Strona pozwana nie wykazała także, aby powódka nie organizowała uroczystości z udziałem uczniów, tylko pomagała innym nauczycielom. Zeznania w tym zakresie pozostały gołosłowne i nie potwierdzone obiektywnymi dowodami. Tak samo należało ocenić jej zeznania, że nauczyciele znali kryteria doboru do zwolnienia, bo takie podała kiedyś na Radzie Pedagogicznej (w domyśle w 2010 roku), że B. K. włącza się w każdą działalność szkoły i to nie zachęcana. Odosobnione i nie korespondujące z żadnym innym dowodem były także zeznania dyrektora pozwanej, w zakresie twierdzeń, że stworzyła kryteria doboru, w których staż pracy przyjęła jako kryterium, a nie staż pracy przy tablicy. Tymczasem na początku rozprawy zeznawała, że jedynym kryterium była dodatkowa praca (ewentualnie: zaangażowanie w życie szkoły), a nie staż pracy. Nawet podkreślała, że obie nauczycielki miały porównywalny staż. Gdyby nawet uznać, że było tak jak zeznała, to także działałoby w procesie na korzyść powódki, bowiem jej staż ogółem był dłuższy (ok. rok krótszy, gdyby odliczać czas urlopu wychowawczego). Nawet społeczny wicedyrektor

szkoły E. K. i była wicedyrektor M. T. nie wiedziały jakie kryteria doboru przyjęła pozwana, zakładając abstrakcyjnie jakie są możliwe w świetle obowiązujących przepisów prawa. Świadek nie wiedziała też nic o tym, aby takie kryteria były opracowane w pozwanym Liceum i znajdowały się w jakimś akcie wewnętrznym szkoły. Trudno więc uznać za dyrektorem, że to co przywoływała w 2010 roku nazywała opracowanymi kryteriami doboru i aby, nauczyciele pamiętali, co wówczas mówiła. E. K. nie wiedziała także nic, czy i w jaki sposób dyrektor dokonywała wyboru nauczycielki do zwolnienia, ani jakimi kryteriami kierowała się (ani nawet czym kierowała się przy wyborze). Dyrektor nie rozmawiała o tym z wicedyrektorem, a świadek wiedzy w tym zakresie nie posiadała, opierając się tylko na założeniach i przypuszczeniach.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo o odszkodowanie w kwocie 8706,21 zł jako zasadne należało uwzględnić w całości. Powódka domagała się pierwotnie przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, podkreślając brak powodów do wyboru do zwolnienia. Ostatecznie, żądała już tylko odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, mając świadomość ograniczenia liczby godzin języka niemieckiego w pozwanym Liceum i świadomość, że godziny jakie pozostały nie wystarczą dla dwóch nauczycielek w wymiarze pozwalającym pozostać w zatrudnieniu.

W myśl art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przepis ten niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k. p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, (...)
Nr (...), poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42).

W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k. p. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 641/99, Lex nr 44878). Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k. p. należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k. p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663). Wymogi formalne z art. 30 § 3, 4 i 5 k. p., będą zatem zachowane jeśli uczynią zadość formie pisemnej wypowiedzenia, wskazana zostanie konkretna i rzeczywista przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz gdy w wypowiedzeniu zawarte zostanie pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy. Brak zachowania wymogów formalnych z art. 30 k. p. skutkuje odpowiedzialnością pracodawcy z art. 45 k. p. Na mocy art. 45 § 1 kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przytoczenia wymaga także § 2 wyżej wymienionego artykułu, na mocy którego Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku Sąd pracy orzeka o

odszkodowaniu. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k. p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, musi być dokonana ponadto w granicach wynikających z pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku (II PK 102/11, LEX nr 1129346), dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k. p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy. Podanie przyczyny niewystarczającej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione

w rozumieniu art. 45 § 1 k. p. (por. wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX

nr (...)). W praktyce, najczęściej przyczyną zwolnienia niedotyczącą pracowników jest likwidacja stanowiska pracy. W tym kontekście warto wskazać na trafny pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97190, że klauzula generalna zawarta w art. 45 k. p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Jak zauważył Sąd Rejonowy, na podstawie tegoż przepisu Sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia także w trybie indywidualnym. W przypadku konieczności wytypowania pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób pojawia się kwestia oceny prawidłowości zastosowanych kryteriów selekcji. Ocena ta winna być dokonywana na podstawie przepisów kodeksu pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim: cytowany art. 45 k. p. przewidujący wymóg zasadności wypowiedzenia oraz 8 k. p. zakazujący czynienia użytku ze swojego uprawnienia w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego

i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 161/97, a także wyrok - z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542, zgodnie z którymi „kontrolni sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszości przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”). Stosowanie klauzul generalnych

z art. 8 k. p. (zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa) przy ocenie kryteriów zastosowanych przez pracodawcę przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika powoduje, iż w o wiele większym zakresie należy brać pod uwagę czynniki niemające bezpośredniego związku ze sferą stosunku pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim kwestie odnoszące się do sytuacji osobistej pracownika (stan rodzinny, sytuacja materialna itp.). W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997, z. 15, poz. 273) Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 w związku z art. 45 k. p.)”. W judykaturze przyjmuje się iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy. Przy zachowaniu wymogów formalnych oraz wskazaniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, nie można pracodawcy odmówić prawa do kształtowania polityki kadrowej firmy.

Nie budzi wątpliwości Sądu Rejonowego, iż w przedmiotowej sprawie przyczyną podjęcia próby rozwiązania stosunku pracy stanowiły względy organizacyjne pozwanego, będące konsekwencją zmniejszającego się zainteresowania nauką języka niemieckiego oraz mniejszym naborem do Liceum z uwagi na spadającą liczebność kolejnego rocznika uczniów.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zasadniczo przyjmuje się, że okoliczności te uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Niemniej jednak, są to przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy i do niego należy dokonanie najbardziej uzasadnionego wyboru osoby, która straci zatrudnienie. Zgodnie, bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, I PKN 675/00 (Lex nr 52257), w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo choćby tylko w jego określonej komórce organizacyjnej. W związku z tym należy porównać sytuację zwalnianego pracownika do sytuacji innych pracowników w ramach tej samej grupy, według obranego przez pracodawcę, zgodnego z prawem kryterium, jak choćby staż pracy, formalne wykształcenie, faktyczne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg kariery, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju. Na gruncie przytoczonego wyżej orzecznictwa, sam fakt iż w związku z reorganizacją pracy pozwany zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z powódką, nie stanowi jednak wyjaśnienia wystarczającej przyczyny do zwolnienia konkretnych osób. Wybierając pracowników, których stanowiska mogły być zlikwidowane pozwany winien opracować obiektywne i mierzalne kryteria doboru osób, które stracą zatrudnienie. Tymczasem pozwany w ogóle takiego kryterium nie opracował, nie analizował obiektywnego miernika doboru do zwolnienia. Jak zeznała dyrektor pozwanego jedynym punktem odniesienia w ocenie, czy dana osoba ma dalej pracować, czy nie, była ocena dodatkowego zatrudnienia – zaangażowania w pracę, która okazała się iluzoryczna, bowiem nie wskazano takiego kryterium ani na piśmie ani ustnie.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, skutkiem powyższego był zupełnie dowolny wybór powódki, niemożliwy do obiektywnego zweryfikowania w procesie z uwagi na niepodanie kryterium na piśmie, a także nieopracowanie go przed wypowiedzeniem. W tej sytuacji podanie wyżej wymienionego kryterium wskazywało, że opracowano je na potrzeby sporu. Dopasowano okoliczność, że akurat od 2011 roku malała liczba czynności związanych z obsługą K. (...), a obowiązki w ramach zespołów tematycznych realizowali już inni nauczyciele, w tym B. K.. Nauczyciele, byli do tych zespołów wybierani przez dyrektor, która nie wykazała, aby było inaczej. Mała liczba dodatków motywacyjnych, sposób informowania o wypowiedzeniu świadczyły o tym, że powódka nie cieszyła się u dyrektor dużymi względami. Nie była wybierana na prowadzącą zespoły tematyczne. Pozwany w chwili wypowiedzenia nie traktował jednak takiej okoliczności jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia, jak i wielu innych elementów związanych z sytuacją zawodową. Pozwany nie obalił zarzutów powódki, że w zatrudnieniu pozostała inna osoba o krótszym stażu, która oddała klasy trzecie po maturze i której w związku z tym spadła liczba godzin i klas dotąd nauczanych. Klasy trzecie nauczane w kolejnym roku pochodziły od powódki. To nie powódka w chwili zatwierdzania arkusza organizacyjnego miała najniższą liczbę godzin nauczanego przedmiotu i nie ona wcześniej nabywała świadczenie kompensacyjne (B. K. nabyłaby te uprawnienia dużo szybciej, bo w listopadzie 2017 roku). Miałaby więc szybko zabezpieczone źródło zarobkowania. Pozwana nie wykazała także miarodajnymi dowodami, aby sytuacja osobista i rodzinna powódki była lepsza niż B. K. i tym samym, aby wybór powódki do zwolnienia nie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie należało pamiętać, że do pracy powódki nie było zastrzeżeń, a jej staż pracy był dłuższy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, pozbawiona opracowanego i wskazanego kryterium doboru, okazała się więc ogólnikowa i nie uzasadniała wypowiedzenia temu właśnie pracownikowi. W tej sytuacji oświadczenie o rozwiązaniu umowy naruszało także przepis art. 30 k. p., nie tylko poprzez brak wskazanego kryterium doboru do wypowiedzenia z grupy pracowników.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w powyższe rozważania wpisuje się także teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku, zgodnie z którą „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o

pracę na czas nieokreślony. 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” (sygn. akt I PK 86/08, Lex nr 497682). Jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia może być dyspozycyjność, zaangażowanie w dodatkowe prace itp. ale takie kryterium musi być opracowane przed rozpoczęciem procedury wypowiedzeń i musi być poddane analizie, co do wszystkich zatrudnionych w danej grupie zawodowej. W sprawie natomiast, nigdy takiego kryterium nie opracowano.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie można stwierdzić, aby pozwany kierował się obiektywnymi i zgodnymi z prawem kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, bowiem w ogóle ich nie przewidział.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiadając umowę o pracę „pracodawca powinien nawiązać do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (...), wskazując przyczynę wypowiedzenia (...), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, a typowanie osób nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru.” (por. wyrok SN z 25 stycznia 2013r, (...) 172/12, OSNP 2014/4/52, wyrok SN z 19 stycznia 2016r, (...) 172/15). Kryteria doboru do zwolnienia – co do zasady – muszą być przedstawiane zwalnianemu pracownikowi

w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. (wyrok SN z 18 września 2013r, (...) 5/13, LEX 1376065, (...), niepublik.).

„Dokonując wyboru pracownika do zwolnienia pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne (przydatność do pracy, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność)” (wyrok SN z 08 sierpnia 2006r, (...) 50/06).

W myśl wyroku SN z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541, „w razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia

z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny tego, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione”. Podobnie w wyroku z dnia 7 września 1994 roku,

I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5, Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona”.

„Na podstawie art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności” (wyrok SN

z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNP 1997, nr 19, poz. 374). Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, 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 zatrudnienie 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. W sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 k. p.) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia

o wypowiedzeniu. A zatem nie można zgodzić się z twierdzeniem, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k. p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k. p.). Dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku z późn. zm. organizacyjnymi, powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne. Nieakceptowalne jest bowiem odebranie godzin dydaktycznych osobom, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków

zawodowych, aby następnie przydzielić je osobie zagrożonej zwolnieniem. (wyrok SN z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu zgodnie z żądaniem powódki. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego należało uznać decyzję o zwolnieniu za podyktowaną osobistymi pobudkami.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie drugim wyroku Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k. p. c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądzając od pozwanego - jako strony przegrywającej proces - na rzecz powódki kwotę 180 zł przysługującą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy.

O kosztach sądowych, w punkcie drugim wyroku, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594), obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której nie miała obowiązku uiścić powódka. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powódka, jako pracownik nie miała obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu, Sąd obciążył tą opłatą pozwanego, a opłata ta wyniosła 5% wartości przedmiotu sporu. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 punkt 4 ww. ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi w pkt.1 litera "a" na ogólnych zasadach (art. 477² § 1 k. p. c).

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany zarzucając mu:

1) Naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

- art. 232 zdanie pierwsze k. p. c. przez błędne przyjęcie, że pozwana nie wywiązała się z obowiązku wykazania, że wskazała powódce kryterium, którym kierowała się dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia, podczas gdy z przedłożonych dokumentów

i wyjaśnień stron wynika, że powódka kryteria te знаła, bowiem nauczyciele podpisali w dniu 10 września 2010 roku, podczas zebrania Rady Pedagogicznej, dokument dotyczący kryteriów zwolnień nauczycieli, a przed wręczeniem wypowiedzenia powódka została poinformowana jakim kryterium pozwana kierowała się zwalniając powódkę;

- art. 233 k. p. c. przez brak wszechstronnej oceny przez Sąd pierwszej instancji zgromadzonego materiału dowodowego, polegający na pominięciu przy dokonywaniu tej oceny nie zakwestionowanych przez powódkę dowodów z dokumentów przedłożonych przez pozwaną i wyjaśnień strony pozwanej, z których wynikało, że kryteria zwolnień były ustalone i zaprezentowane nauczycielom, w tym powódce i przyjęciu bezzasadnie przez sąd

I instancji, że pozwana w ogóle nie przewidziała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a tym samym że kryteria te nie zostały w ogóle opracowane;

- art. 233 k. p. c. przez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów polegającą na przyjęciu, że pozwana dopiero w toku postępowania sądowego ujawniła motywy wyboru powódki do zwolnienia pomijając fakt, że kryterium doboru do zwolnienia przedstawione zostało powódce ustnie w chwili przekazywania oświadczenia o wypowiedzeniu, co czyniło wypowiedzenie umowy powódce niezgodnym z prawem;

- art. 233 k. p. c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest: zeznań świadka E. K. i dyrektora pozwanej szkoły, które w toku procesu wskazywały, że powódce przy wręczaniu wypowiedzenia przedstawione zostały i omówione kryteria jakimi kierował się pozwany co doprowadziło do nie wyjaśnienia przez sąd I instancji przyczyn ich pominięcia;

- art. 233 k. p. c. poprzez uznanie przez sąd I instancji, z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, jakoby pozwany nie wykazał, że czynności wykonywane przez B. K. były bardziej pracochłonne i wymagały większego zaangażowania w życie szkoły niż czynności powódki, jeśli z wyjaśnień dyrektora pozwanej wynika, że pozwany wykazała zaangażowanie B. K. w życie szkoły, jej udział w kilku zespołach szkolnych działających w sposób ciągły w szkole i mających istotne znaczenie dla działalności szkoły, co w konsekwencji, przy ustalonych w art. 6 k. c. zasadach rozkładu ciężaru dowodów doprowadziło do przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że powódce przysługuje ochrona jej prawa wynikającego z treści przepisów art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karta Nauczyciela i uwzględnienie zgłoszonego roszczenia;

2) Naruszenie przepisów prawa materialnego t. j.:

- art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 91 c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, na gruncie istniejącego w sprawie stanu faktycznego, że pozwana nie ustaliła właściwych kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia i nie podała ich do wiadomości ogółu nauczycieli, skutkujące uznaniem, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione;

- art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 91 c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu na gruncie istniejącego w sprawie stanu faktycznego, że pozwana nieprawidłowo wytypowała powódkę jako osobę do zwolnienia, skutkujące uznaniem, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione;

- art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 91 c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sąd I instancji posiada uprawnienie do w istocie arbitralnej weryfikacji wyboru przez pracodawcę pracownika do zwolnienia, a pracodawca jest w praktyce pozbawiony możliwości prowadzenia polityki kadrowej w oparciu merytoryczne kryteria w sytuacji, w której dochodzi do zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, ale i w połowie tego wymiaru zajęć, podczas gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów winna doprowadzić do konkluzji, że pozwany dopełnił obowiązków w tym zakresie, gdyż powódka doskonale знаła zastosowane wobec niej kryteria doboru do zwolnienia, a sam wybór powódki - w świetle przyjętych w pozwanej szkole kryteriów - był racjonalny, nie był dowolny czy dyskryminujący.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

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

Wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Apelacja zarzuca, iż Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pozwana nie wywiązała się z obowiązku wykazania, że wskazała powódce kryterium, którym kierowała się dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia, podczas gdy z przedłożonych dokumentów i wyjaśnień stron wynikają zupełnie odmienne okoliczności faktyczne sprawy. Pozwany podnosi, że nauczyciele podpisali w dniu 10 września 2010 roku, podczas zebrania Rady Pedagogicznej, dokument dotyczący kryteriów zwolnień nauczycieli, zaś informacja o zastosowanym w stosunku do powódki kryterium została jej przekazana w sposób prawidłowy. Z powyższym zarzutem nie sposób się zgodzić i w ocenie Sądu Okręgowego nie zasługuje on na uwzględnienie. W przedmiotowej sprawie pozwany odwoływał się wyłącznie do wskazanego powyżej dokumentu, który został przedłożony pracownikom wiele lat wcześniej, a w swej treści nie konkretyzował żadnych kryteriów, lecz informował o ogólnych wytycznych i regułach postępowania. W tym zakresie ustalenia Sądu pierwszej instancji są prawidłowe i zasługują na aprobatę, bowiem pismo, na które powołuje się strona pozwana nie może stanowić rzetelnego kryterium doboru pracowników do zwolnienia.

W istocie, przedstawiony dokument był jedynie informacją o stanowisku, jakie wyraża w tej kwestii Sąd Najwyższy. Konkretnie kryteria nie zostały jednak opracowane. Tym samym zarzut apelacyjny jest chybiony, gdyż Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał ustalenia, zgodnie z którym pozwany nie wykazał, aby przedmiotowe kryteria zostały sporządzone oraz przedłożone pracownikom. Natomiast inne dowody na poparcie powyższej tezy nie zostały w toku procesu zaprezentowane. Na marginesie należy zatem dodać, że ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na powyższe wskazuje przepis art. 3 k. p. c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie; a nadto przepis art. 232 k. p. c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaferowania dowodów nie pozwalających poczynić kategorię ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 26 października 2016 r., III AUa 961/16, Legalis nr: 1556431). Tym samym to na pozwanym spoczywał obowiązek przedstawienia takich dowodów, które w sposób niebudzący wątpliwości potwierdzałyby zasadność jego stanowiska.

Brak jest również uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k. p. c.

Przepis 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 (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone 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 ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (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.

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. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmiennie wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji

i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wypada w tym miejscu wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1

k. p. c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności

i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Natomiast samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony

w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k. p. c.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, że zarzuty pozwanego nie zasługują na aprobatę. W ocenie apelującego,

Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że przedłożony pracownikom dokument, o którym mowa była już w rozważaniach Sądu Okręgowego, nie stanowił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a w konsekwencji kryteria zostały ujawnione dopiero w toku procesu. Ponadto, pozwany podnosi, że wykazał, aby to B. K. była pracownikiem bardziej zaangażowanym w życie szkoły. Apelujący przy formułowaniu powyższych zarzutów odniósł się jednak wyłącznie do własnych twierdzeń, przekonań i dowodów przedłożony w sprawie, pomijając okoliczności wykazane przez stronę przeciwną.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę całokształt materiału dowodowego, na podstawie którego dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Ponadto, poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy zaaprobował oraz przyjął za własne. Jednocześnie pozwany w apelacji nie wskazał na czym miałyby polegać uchybienia procesowe Sądu Rejonowego, odnosząc się jedynie w swych rozważaniach do oceny materiału dowodowego Sądu pierwszej instancji, która w ocenie pozwanego winna zostać wykonana w sposób odmienny. Nie wskazano również przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na

tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Tym samym nie przedstawione zostały w sprawie argumenty pozwalające na podważenie dokonanych ustaleń faktycznych.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k. p. w zw.

z art. 91 c ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, także nie zasługują one na uwzględnienie. Apelujący wskazuje, iż Sąd Rejonowy w sposób niewłaściwy zastosował powyższe przepisy opierając się na błędnie ustalonym stanie faktycznym sprawy, zgodnie

z którym pozwany nie ustalił kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia oraz nie przedstawił ich powodce, która w sposób nieprawidłowy została wytypowana do zwolnienia co skutkowało uznaniem wypowiedzenia za nieuzasadnione. W ocenie pozwanego,

Sąd pierwszej instancji w sposób nieuzasadniony dokonał również arbitralnej weryfikacji wyboru przez pracodawcę pracownika do zwolnienia. Apelujący ponownie podkreślił,

że dopełnił wszelkich obowiązków wynikających z dyspozycji przepisów Kodeksu pracy, gdyż powódka znała obiektywnie przyjęte kryteria oraz jej wybór był oparty o merytoryczne przesłanki.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawiona przez apelującego argumentacja w istocie sprowadza się do polemiki z ustaleniami faktycznymi w sprawie poczynionymi przez Sąd Rejonowy. Wobec tak ustalonego stanu faktycznego nie ulega wątpliwości, iż nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego, a wyłączną przesłanką warunkującą odmienną konkluzję byłoby dokonanie innych ustaleń faktycznych w sprawie. Jak zostało już podkreślone we wcześniejszej części rozważań, poczynione w toku procesu ustalenia faktyczne są prawidłowe i brak jest podstaw do ich zmiany. W konsekwencji, powyższe zarzuty apelacyjne są chybione.

Aby rozwiązać wszelkie wątpliwości w kwestii prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego na wstępie należy zaznaczyć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treść 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 k. p. oraz art. 30 § 4 i 5 k. p.

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 (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15, Legalis nr: 1446731).

Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy

o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W judykaturze ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wynikało

w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi

i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia

o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się

w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych,

z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Legalis nr: 175325). Przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k. p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny.

Przyczyna wypowiedzenia musi być, zatem, pracownikowi znana. Oczywiście, istotne są wszelkie inne okoliczności, związane ze stosunkiem pracy, lecz niewskazane przez pracodawcę, o ile są pracownikowi znane i nie budzą wątpliwości interpretacyjnych.

Nie zwalnia to jednak pracodawcy z obowiązku wynikającego z dyspozycji art. 30 § 4 k. p. Szczególnie dotyczy to sytuacji, jaka miała miejsce w przedmiotowej sprawie,

gdy pracodawca musi dokonać wyboru co do zwolnienia jednego z dwóch pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku. Wtedy istotne jest przekazanie konkretnych kryteriów, którymi kierował się pracodawca, tak aby wyeliminować podejrzenie dokonania wyboru w oparciu o nieobiektywne i poza merytoryczne argumenty. Właśnie dlatego, naruszenie art. 30 § 4 k. p. następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia ale także, gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, Legalis nr: 537231). Ponadto, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne

z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza,

że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k. p. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, Legalis nr: 491805).

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1). W przedmiotowej sprawie niewątpliwie doszło do naruszenia dyspozycji art. 30 § 4, gdyż powódka nie została poinformowana o przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Sama informacja o zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby godzin nauczanego przedmiotu jest zbyt ogólnikowa i nie wskazuje na kryteria jakimi kierował się pracodawca przy wyborze pracownika, któremu wręczył wypowiedzenie. Oczywiście samo zwolnienie pracownika na podstawie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest dozwolone, jednakże w niniejszej sprawie istotą sporu były uchybienia związane z niewskazaniem przyczyn,

dla których to powódka została wytypowana do zwolnienia z pracy. Dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, Legalis nr: 1522377). Pozwany powyższych kryteriów nie opracował oraz nie przedstawił ich powódce.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, 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 zasadnością wypowiedzenia umowy. 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. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkami przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena

zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Legalis nr: 697884).

W konsekwencji, wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów, a tym samym było niezgodne z prawem. Należy zauważyć, że skuteczność wypowiedzenia zależy jednak nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz także od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k. p., bowiem art. 30 § 4 k. p. samodzielnie nie może stanowić podstawy kwestionującej zasadność bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy

o pracę. Z przepisu tego nie wynikają bowiem bezpośrednio (bez powiązania z art. 45 § 1

k. p.) żadne roszczenia pracownika. Sąd natomiast jest uprawniony do kontroli przyjętych przez pracodawcę kryteriów, co jednocześnie nie wkracza w jego sferę uprawnień do samodzielnego kreowania polityki kadrowej. W przedmiotowej sprawie pracodawca uchybił zarówno obowiązkowi formalnemu w zakresie wskazania przyczyny wypowiedzenia, jak i nie wykazał zasadności tego wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego, po wskazaniu przez pozwanego w toku procesu przyczyn zwolnienia powódki wypowiedzenie było również nieuzasadnione.

Za powyższą tezę przemawia wiele argumentów, na które wskazał Sąd Rejonowy. Powódka posiadała dłuższy staż pracy w porównaniu z drugim nauczycielem języka niemieckiego oraz w chwili zatwierdzania arkusza organizacyjnego nie miała najniższej liczby godzin nauczanego przedmiotu. Powódka także aktywnie działała na rzecz szkoły poprzez organizację działań K. (...). Jednocześnie nie była wybierana przez dyrekcję szkoły do nowych zespołów tematycznych. Dyrektor dokonując wyboru pracownika do zwolnienia nie wziął pod uwagę liczby dodatkowo odbytych szkoleń i doskonalenia zawodowego. Ponadto, w toku procesu wykazano, iż powódka w trakcie przeprowadzania zajęć lekcyjnych została pozbawiona możliwości wykorzystywania pomocy multimedialnych w przeciwieństwie do drugiego nauczyciela, któremu takie możliwości zapewniono. Do pracy powódki nie było również nigdy żadnych zastrzeżeń, dlatego przyczyna wypowiedzenia jej stosunku pracy była dla powódki niezrozumiała.

Biorąc pod uwagę wszystkie, wskazane powyżej, argumenty, zarzuty apelującego nie zasługiwały na uwzględnienie. Tym samym, na podstawie art. 385 k. p. c., w pkt 1 sentencji wyroku Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono w pkt 2 sentencji wyroku w oparciu o art. 98 k. p. c. w zw. § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., 1800).

SSO Barbara Kempa SSO Magdalena Lisowska del. SSR Anna Przybylska

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

K. J.