

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2022 roku Sąd Rejonowy w Kutnie – IV Wydział Pracy oddalił powództwo J. K. o uznanie dokonanego wobec niej przez Szkołę Podstawową im. W. Ł. w T. wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania za bezskuteczne oraz zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń:

Powódka była zatrudniona w Gimnazjum w T. od dnia 01 września 1999 roku. W związku z reformą oświaty gimnazjum zostało włączone do ośmioletniej Samorządowej Szkoły Podstawowej w T., zaś wszyscy nauczyciele gimnazjum z dniem 01 września 2017 roku stali się nauczycielami szkoły podstawowej. Od 01 września 2017 roku rozpoczął się proces wygaszania gimnazjum, zaś ostatnie roczniki uczniów funkcjonowały jako oddziały gimnazjalne w latach 2017 – 2019 i zakończyły funkcjonowanie 31 sierpnia 2019 roku, co skutkowało automatycznym brakiem możliwości zatrudnienia wszystkich nauczycieli gimnazjum.

Od dnia 01 maja 2018 roku powódka została zatrudniona na stanowisku wizytatora w Kuratorium (...) w Ł. otrzymując na ten czas w pozwanej szkole urlop bezpłatny. Z dniem 20 sierpnia 2018 roku powódka została powołana na stanowisko wicekuratora oświaty.

Powódka nauczwała w oddziałach gimnazjalnych w pozwanej szkole.

Po przejściu powódki do wykonywania obowiązków w kuratorium oświaty nikt nie został zatrudniony na jej miejsce w związku ze zmniejszającą się stale liczbą godzin historii i wos-u.

Pismem z dnia 17 sierpnia 2021 roku dyrektor pozwanej placówki został zawiadomiony przez Kuratorium oświaty w Ł. o zakończeniu stosunku pracy z powódką z dniem 31 sierpnia 2021 roku.

Powódka zgłosiła powrót do wykonywania obowiązków w pozwanej szkole w sierpniu 2021 roku. Pismem z dnia 31 sierpnia 2021 roku dyrektor pozwanej placówki na podstawie art. 18 ust. 1 Karty nauczyciela przeniósł powódkę z urzędu z dniem 01 września 2021 roku na stanowisko nauczyciela świetlicy w wymiarze 11/26 oraz nauczyciela rewalidacji w wymiarze 13/22, na co powódka nie wyraziła zgody proponując 6/2 świetlicy i 13/18 zajęć rewalidacyjnych.

W roku szkolnym 2017/2018 w pozwanej szkole przewidziano 30 godzin historii w klasach V i VII oraz 9 godzin wiedzy o społeczeństwie wyłącznie w oddziałach gimnazjalnych. A. K. (1) posiadała przydział 20 godzin historii, zaś powódka 9 godzin wiedzy o społeczeństwie, 6 godzin historii oraz 3,5 godziny (...). W tym roku szkolnym było 12 oddziałów gimnazjalnych.

W roku szkolnym 2018/2019 w pozwanej szkole przewidziano 26 godzin historii w klasach I-V i VII oraz 7 godzin wiedzy o społeczeństwie wyłącznie w oddziałach gimnazjalnych. A. K. (1) posiadała przydział 20 godzin historii, zaś powódka 9 godzin wiedzy o społeczeństwie, 6 godzin historii oraz 3,5 godziny (...). W tym roku szkolnym było 6 oddziałów gimnazjalnych.

W roku szkolnym 2019/2020 w pozwanej szkole przewidziano 17 godzin historii i 4 godziny wos-u, z których 19 przydzielono A. K. (1). Wygaszono już wówczas wszystkie oddziały gimnazjalne.

W roku szkolnym 2020/2021 w pozwanej szkole przewidziano 16 godzin historii i 4 godziny wos-u, które przydzielono A. K. (1).

W roku szkolnym 2021/2022 w pozwanej szkole było przewidzianych 16 godzin historii w klasach IV – VIII i 4 godziny wiedzy o społeczeństwie w dwóch klasach VIII, które zostały przydzielone A. K. (1).

Oświadczeniem z dnia 31 sierpnia 2021 roku pozwany dokonał wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynie w dniu 31 sierpnia 2022 roku powołując się na art. 20 ust. 1 p. 2 Karty nauczyciela. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole związanych z likwidacją oddziałów gimnazjalnych, w których nauczwała powódka oraz zmian planu nauczania uniemożliwiających zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2021/2022 zgodnie z kwalifikacjami i wykształceniem kierunkowym. Jednocześnie w okresie od 01 września 2021 powódka została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego a w pozostałym zakresie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Przed rozwiązaniem stosunku pracy z powódką dyrektor pozwanego nie dokonywał analizy kryteriów doboru do zwolnienia i nie porównywał sytuacji powódki z innymi nauczycielami. Przyczyną tego był nagły powrót powódki do pracy, już po zakończeniu okresu tworzenia organizacji pracy szkoły na rok szkolny, jak również brak możliwości przydziału na jej rzecz godzin przedmiotowych historii i wos-u. Dodatkowo powódka nie wyraziła zgody na przydział godzin świetlicy i rewalidacji, co spowodowało brak możliwości przydziału na jej rzecz jakichkolwiek innych godzin lekcyjnych. Jednocześnie A. K. (1), która obecnie naucza historii i wos-u nie ma kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów.

Powódka jest nauczycielem dyplomowanym uzyskując stopień awansu zawodowego w dniu 20 czerwca 2002 roku. Od dnia 01 października 1989 roku uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Powódka posiada kwalifikacje do nauczania historii, wiedzy o społeczeństwie, geografii, wychowania do życia w rodzinie, podstaw przedsiębiorczości i rewalidacji. Powódka ma 54 lata.

A. K. (1) posiada kwalifikacje do nauczania wyłącznie historii i wiedzy o społeczeństwie oraz stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2005 roku. A. K. również była nauczycielem gimnazjum w T.. A. K. ma 58 lat.

Począwszy od sierpnia 2021 roku strony pozostawały w sporze co do wymiaru pensum powódki po ewentualnym przydzieleniu jej zajęć świetlicy i zajęć rewalidacyjnych. Powódce proponowano zawarcie porozumienia z przydziałem godzin świetlicy i rewalidacji oraz cofnięciem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Ostatecznie strony nie doszły do porozumienia w tym zakresie ze względu na brak zgody powódki co do wymiaru należnego jej pensum.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i został ustalony na podstawie zebranych w sprawie dokumentów z uzupełnieniem ich przez zeznania świadka I. B..

Sąd meriti pominął natomiast dowód z przesłuchania stron jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy (k: 77), wskazując, iż dowód ten winien być prowadzony, jeśli przy wykorzystaniu innych środków dowodowych pozostały do wyjaśnienia istotne okoliczności faktyczne sprawy (art. 299 k.p.c.), co nie miało miejsca w niniejszym postępowaniu.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd I instancji uznał, że powództwo jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu.

Sąd a quo wskazał, że podstawą prawną rozwiązania z powódką stosunku pracy był art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela – tekst jednolity (Dz. U. poz. 2215 z 2019 z późn. zm.), 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.

W ocenie Sądu Rejonowego tak wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką jest rzeczywista i uzasadniona - nie ulegało bowiem wątpliwości, iż od dnia rozpoczęcia przez powódkę urlopu bezpłatnego w maju 2018 roku do dnia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy a więc 31 sierpnia 2021 roku w szkole zaszły zmiany organizacyjne w postaci, po pierwsze, wygaszenia wszystkich oddziałów gimnazjalnych, co miało

miejsce już z końcem roku szkolnego 2018/2019 a po drugie zmniejszenia liczby godzin nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie.

Sąd I instancji wskazał, że w roku szkolnym 2017/2018 w placówce było jeszcze 30 godzin historii i 9 godzin wos-u, zaś na rok szkolny 2021/2022 przewidziano ich już jedynie odpowiednio 16 i 4 a zatem brak było pełnego pensum dla zatrudnienia do ich nauczania dwóch nauczycieli, tym samym w całym okresie urlopu bezpłatnego powódki w pozwanej szkole zaszły zmiany organizacyjne, które faktycznie uniemożliwiały zatrudnienie 2 nauczycieli do nauczania tych przedmiotów, a okoliczności te wskazują zatem, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była rzeczywista i uzasadniona.

W ocenie Sądu meriti brak było również podstaw do uznania, iż pozwany naruszył normę art. 20 ust. 3 Karty nauczyciela, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Podniósł, iż oświadczenie z dnia 31 sierpnia 2021 roku zostało złożone faktycznie na rok przed końcem roku szkolnego 2021/2022, zaś powyższy przepis nakłada jednak bezwzględny obowiązek, aby rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym nastąpiło z końcem roku szkolnego po uprzednim 3 miesięcznym wypowiedzeniu; złożone powódce oświadczenie wymóg ten w pełni zachowuje, choć niespotykanym w praktyce jest jego złożenie w dniu 31 sierpnia 2021 roku; nie można jednak zapominać, iż arkusze organizacyjne w placówkach szkolnych oraz ruch kadrowy i związane z tym ewentualne zwolnienia nauczycieli następują w miesiącach kwiecień – maj danego roku szkolnego.

Tym samym – w ocenie Sądu a quo - oświadczenie o rozwiązaniu stosunków pracy składane w maju są zazwyczaj w pełni zgodne z art. 20 ust 3 KN; okoliczności faktyczne wymogły jednak na pozwanej placówce zachowanie właśnie takiej konstrukcji prawnej, z uwagi na niespodziewany powrót powódki po urlopie bezpłatnym już po zakończeniu ruchu kadrowego w szkole, przy równoczesnym braku godzin dydaktycznych historii i wos-u dla dwóch nauczycieli w roku szkolnym 2021/2022, co jest okolicznością bezsporną, jednak - ponieważ powódka nie wyraziła zgody na powierzenie jej godzin świetlicy i rewalidacji w proponowanym wymiarze - dyrektor pozwanej placówki nie miał innego wyjścia niż rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na brak możliwości jej zatrudnienia właśnie w roku 2021/2022 (nie zaś jak wskazuje strona powodowa w pozwie w roku szkolnym przyszłym a więc (...)).

Tym samym zdaniem Sądu Rejonowego nie było podstaw do uznania, iż pozwany złożonym oświadczeniem naruszył normy art. 20 ust. 2 bądź ust. 3 Karty nauczyciela; sam zaś brak pouczenia powódki o możliwości przejścia w stan nieczynny również nie uzasadnia przyjęcia, iż samo oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy było niezgodne z prawem.

W ocenie Sądu I instancji poza sporem pozostawała okoliczność, iż pozwany nie dokonał oceny sytuacji powódki w kontekście kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia. Bezspornym jest, że jednym z podstawowych kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia - są jego kwalifikacje, wykształcenie porównywane z kwalifikacjami innych nauczycieli lub kryterium stażu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 531/98, OSNAPiUS 2000 Nr 5 poz. 173; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24 poz. 784, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97 OSNAPiUS 1998 Nr 7, poz. 205), zaś zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.11.1997 r., I PKN 399/97, OSNAP nr 18 z 1998 poz. 541), wobec czego wybór nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny może być zakwestionowany przez Sąd, w przypadku oceny, iż był on dowolny lub dyskryminujący (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999 r. OSNAP nr 11 z 2000 poz. 426); ocenie Sądu podlegają kryteria wyboru osoby, w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli danej specjalności (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.09.1994 r., OSNAP nr 1 z 1995 poz. 5 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.02.1997 r., OSNAP nr 19 z 1997 poz. 374).

W ocenie Sądu meriti takie stanowisko stanowiło w gruncie rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania, co oznacza, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące; prowadzi to do wyrażenia myśli, że kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mu stosunku pracy, ale ponieważ równocześnie podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 kp. w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 oraz art. 91 c Karty Nauczyciela), to nie tylko nie ma przeszkód, ale występuje procesowa potrzeba ich wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym.

Zdaniem Sądu I instancji, pomimo braku zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia, powoływanie się przez powódkę na tą okoliczność jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie wpływa na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie (art. 8 k.p.).

Powyższe stanowisko Sąd a quo uzasadnił tym, że zarówno powódka jak i A. K. są nauczycielami dyplomowanymi, z długoletnim stażem pracy, jak również kwalifikacjami do nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie; wprawdzie powódka ma szereg innych kwalifikacji przedmiotowych, w tym do nauczania geografii, (...), podstaw przedsiębiorczości czy prowadzenia zajęć rewalidacyjnych, to przedmioty te są już obsadzone w ramach ruchu kadrowego i nie ma podstaw do ich analizy pod kątem zasadności zwolnienia właśnie powódki; pomimo bezspornej okoliczności, iż pozwany nie dokonywał porównania obu nauczycieli przed wytypowaniem do zwolnienia to jednak ich ocena dokonana przez Sąd wskazuje, iż w zakresie przedmiotów historii i wos-u są to nauczyciele o identycznych kwalifikacjach zawodowych, podobnym stażu pracy oraz identycznym stopniu awansu zawodowego; na korzyść powódki przemawiałoby posiadanie kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów, zaś na korzyść A. K. ciągłość pracy w pozwanej placówce, wiek na tym samym większa trudność w znalezieniu pracy i zbliżanie się równocześnie do wieku emerytalnego.

Powyższe okoliczności zdaniem Sądu Rejonowego pozwalały na przyjęcie, iż pozostawienie w zatrudnieniu A. K. było zgodne z zasadami współżycia społecznego i obiektywnie usprawiedliwione, pomimo, iż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie była poprzedzona żadnymi rozważaniami na tym tle.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany proponował powódce pozostanie w zatrudnieniu poprzez możliwość prowadzenia zajęć świetlicy oraz właśnie rewalidacji jednakże wyłącznie na skutek postawy powódki (również na etapie przedsądowym oraz w trakcie procesu) zrezygnowała ona z możliwości kontynuowania zatrudnienia w szkole nie wyrażając zgody na żadne proponowane warunki, choć te które były składane w ramach negocjacji pozasądowych były już zgodne z jej wcześniejszymi sugestiami co do pensum przy rewalidacji (k: 17 i 66), a powrót powódki do pracy po zakończeniu ruchu kadrowego i właściwie na początku roku szkolnego nie dawał dyrektorowi pozwanej szkoły na jakiegokolwiek inne racjonalne działania, w szczególności dokładną analizę możliwości kadrowych, dokonywanie porównania pracowników pod kątem kryteriów do zwolnienia skoro decyzję musiał podjąć w zasadzie niezwłocznie.

W ocenie Sądu meriti podkreślenia wymaga również fakt, iż w przypadku pozostawienia w zatrudnieniu powódki, koniecznym byłoby ewentualne rozwiązanie stosunku pracy z A. K. (1) wobec braku jakichkolwiek możliwości jej zatrudnienia przy kwalifikacjach jedynie do nauczania przedmiotów przydzielonych w arkuszu organizacji szkoły, przy czym A. K. (1) ma obecnie 58 lat, a zatem zdecydowanie trudniej byłoby jej znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie w placówce szkolnej.

Sąd ten wskazał, że wprawdzie oczywistym jest, iż powódka miała prawo powrotu z urlopu bezpłatnego, zaś decyzja w tym zakresie była związana z rozwiązaniem stosunku pracy w kuratorium oświaty, jednakże nie wpływa to na ocenę jej późniejszej postawy, która de facto sprowadzała się wyłącznie do kwestionowania przydzielonego jej pensum pomimo wiedzy o sytuacji kadrowo – organizacyjnej w pozwanej placówce, jednak takie postępowanie powódki z powołaniem

się w trakcie procesu na brak dokonania oceny kryteriów doboru do zwolnienia, nie może korzystać z ochrony jaką dają przepisy prawa pracy i zarzut w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie zgodnie z normą art. 8 k.p.

Dlatego też - zdaniem Sądu I instancji - wniesione powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W dniu 11 maja 2022 roku J. K., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła apelację od powyższego wyroku.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogły być wpływ na wynik sprawy:

a) poprzez błędne przyjęcie, że prowadzenie „zajęć rewalidacyjnych” zostało już obsadzone w ramach ruchu kadrowego, podczas gdy godziny przewidziane na zajęcia rewalidacyjne pozostały na „wakacie” w arkuszu organizacyjnym Samorządowej Szkoły Podstawowej im. W. Ł. w T. na rok szkolny 2021/2022,

b) poprzez błędne przyjęcie, że powódka odmówiła prowadzenia zajęć rewalidacyjnych i wychowawstwa na świetlicy, czas gdy powódka nie wyraziła zgody na jej przeniesienie na inne stanowisko, czyli ze stanowiska nauczyciela szkoły podstawowej na stanowisko wychowawcy świetlicy;

2. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu oceny dowodów w sposób niewszechstronny i dowolny poprzez:

a) pominięcie okoliczności, że powódka posiada kwalifikacje do prowadzenia zajęć edukacji przedszkolnej, podczas gdy w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 godziny przewidziane na ww. zajęcia pozostały „na wakacie”,

b) pominięcie okoliczności, że A. K. (1) posiada kwalifikacje do prowadzenia zajęć – wychowanie do życia w rodzinie,

c) dowolne ustalenie, że powrót powódki po urlopie bezpłatnym udzielonym na podstawie przepisu art. 17 ust.2 Karty Nauczyciela był niespodziewany, podczas gdy powódka jeszcze w miesiącu lipcu 2021 roku informowała pracodawcę o planowanym powrocie pracy.

3. naruszenie przepisu art.8 k.p. w zw. z art. 91 c ust.1 Karty Nauczyciela poprzez jego zastosowanie i oddalenie powództwa - a na wypadek nieuwzględnienia tego zarzutu -

4. naruszenie przepisu art. 45 ust 2 k.p. w zw. z art. 91 c ust.1 Karty Nauczyciela poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa zamiast zasądzenia odszkodowania w sytuacji oczywistej wadliwości dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy opartego na mianowaniu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego orzeczenia i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, czyli uznanie za bezskuteczne dokonane przez pozywaną 31 sierpnia 2021 r. wypowiedzenia stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania, ewentualnie o:

2. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozywanej Samorządowej Szkoły Podstawowej im. W. Ł. w T. na rzecz powódki J. K. kwoty 15.779,40 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy opartego na mianowaniu,

3. zmianę pkt. 2 zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwywanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem I instancji,

4. zasądzenie od pozwywanej na rzecz powódki w kosztów postępowania instancji odwoławczej w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 17 czerwca 2022 r. strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna w zakresie zgłoszonego wniosku ewentualnego.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje jako własny prawidłowo ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny w zakresie niespornej okoliczności, mającej fundamentalne znaczenie dla rozstrzygnięcia, tj. w zakresie braku wskazania J. K. w piśmie wypowiedzającym stosunek pracy kryterium doboru jej właśnie osoby (a nie innej nauczycielki historii i (...)) do wypowiedzenia z powodu niespornych zmian organizacyjnych, do jakich doszło u pozwanej w 2021 roku, po powrocie powódki z urlopu bezpłatnego.

Uzasadniając swe stanowisko Sąd meriti prawidłowo powołał orzecznictwo dotyczące dopuszczalnych, sprawiedliwych kryteriów doboru do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli, których obejmuje zmiana organizacyjna, słusznie wskazał na poszerzenie zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Prawidłowo też uznał, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące.

Pomimo jednak przyjęcia niespornego w sprawie faktu braku wskazania powódce w wypowiedzeniu kryteriów wyboru jej osoby do zwolnienia – Sąd I instancji ustalał w toku własnego procesu status porównywalnych nauczycielek pozwanej Szkoły, wskazując na ich wykształcenie, wiek, staż pracy, kwalifikacje do nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie, inne kwalifikacje przedmiotowe, w tym do nauczania geografii, (...), podstaw przedsiębiorczości czy prowadzenia zajęć rewalidacyjnych, konkludując, że w zakresie przedmiotów historii i (...) są to nauczyciele o identycznych kwalifikacjach zawodowych, podobnym stażu pracy oraz identycznym stopniu awansu zawodowego; uznał nadto, że na korzyść powódki przemawiałoby posiadanie kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów, zaś na korzyść A. K. (1) - ciągłość pracy w pozwanej placówce, wiek a tym samym większa trudność w znalezieniu pracy i zbliżanie się równocześnie do wieku emerytalnego.

Zabieg zastosowany przez Sąd meriti w toku postępowania rozpoznawczego nie może jednak – zdaniem Sądu Okręgowego - usanować naruszenia przez stronę pozwaną prawa w zakresie wymogu wskazania konkretnej i zupełnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem – w przypadku powołania się na zmiany organizacyjne i konieczność likwidacji jednego z kilku takich samych stanowisk - także kryteriów jakimi posłużył się pracodawca wybierając do zwolnienia konkretną osobę.

Badanie dopiero na etapie postępowania sądowego kryteriów, które nie zostały zastosowane i wskazane powódce przez pozwanego pracodawcę najpóźniej w chwili dokonania wypowiedzenia stosunku pracy, a ustalone jedynie przez Sąd, uznać należy za czynność niepotrzebną, nieodnoszącą się do przedmiotowego wypowiedzenia, niezawierającego we wskazanej w nim przyczynie tej decyzji jakiegokolwiek odniesienia do takich kryteriów.

Twierdzenia strony pozwanej podnoszone w toku niniejszego postępowania nie przeczyły nadto, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie nie było poprzedzone decyzją o wyborze jej, a nie A. K. (1), do rozwiązania stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych.

Wybór przez Sąd kryteriów i badanie dopiero w toku postępowania statusu dwóch nauczycielek zajmujących równorzędne stanowiska podlegające redukcji do jednego etatu z powodu niespornych zmian organizacyjnych, uznać należy więc za zbyteczne.

Dlatego też bezprzedmiotowe pozostają zarzuty apelacji:

- dotyczące niewłaściwego ustalenia, że prowadzenie „zajęć rewalidacyjnych” zostało już obsadzone w ramach ruchu kadrowego, podczas gdy godziny przewidziane na zajęcia rewalidacyjne pozostały na „wakacie” w arkuszu organizacyjnym Samorządowej Szkoły Podstawowej im. W. Ł. w T. na rok szkolny 2021/2022,

- odnoszące się do pominięcia okoliczności, że powódka posiada kwalifikacje do prowadzenia zajęć edukacji przedszkolnej, podczas gdy w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 godziny przewidziane na ww. zajęcia pozostały „na wakacie”,

- odnoszące się do pominięcia okoliczności, że A. K. (1) posiada kwalifikacje do prowadzenia zajęć – wychowanie do życia w rodzinie.

Z drugiej strony Sąd meriti uznał, że powoływanie się przez powódkę na brak zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

Uzasadniając to stanowisko Sąd a quo wskazał, że postawa powódki sprowadzająca się do kwestionowania przydzielonego jej pensum, pomimo wiedzy o sytuacji kadrowo – organizacyjnej w pozwanej placówce, z powołaniem się w trakcie procesu na brak dokonania oceny kryteriów doboru do zwolnienia, nie może korzystać z ochrony jaką dają przepisy prawa pracy i zarzut w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie zgodnie z przepisem art. 8 k.p.

Z powyższym stanowiskiem nie sposób się zgodzić.

Norma wyrażona w art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2020 r., II PK 53/19)

Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi zaś wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współzycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

Sytuacja kadrowo – organizacyjna jaka zastała pozwanego pracodawcę po zakończeniu przez powódkę urlopu bezpłatnego – w sierpniu 2021 roku, czyli już po zakończeniu okresu tworzenia organizacji pracy szkoły na kolejny rok szkolny (...) i brak jej zgody na objęcie stanowiska nauczyciela świetlicy i rewalidacji, nie zwalniało w żaden sposób

pozwanej z konieczności zastosowania wobec powódki i wskazania jej następnie w wypowiedzeniu kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych dotyczących pozwanej Szkoły.

Bez znaczenia pozostaje zarzut apelacyjny dotyczący ustalenia przez Sąd meriti, że powrót powódki po urlopie bezpłatnym udzielonym na podstawie przepisu art.17 ust.2 Karty Nauczyciela był niespodziewany. Niezależnie bowiem od okoliczności w jakich pracodawca zobowiązany jest do dokonania zmian kadrowych, obowiązuje go w tym zakresie przestrzeganie prawa, w przedmiotowym stanie faktycznym – przy podjęciu decyzji o likwidacji jednego z dwóch stanowisk pracy – zastosowanie sprawiedliwych kryteriów doboru do zwolnienia i wskazanie ich następnie pracownikowi w dokonywanym wypowiedzeniu.

Obowiązek wskazania przyczyny, w tym kryteriów doboru do zwolnienia, spoczywa na pracodawcy niezależnie zatem od daty, w jakiej dowiaduje się ten podmiot o konieczności dokonania zmian organizacyjnych.

Obowiązek ten jest bezwzględny i koreluje z prawem pracownika do odmowy przyjęcia zaproponowanych tylko jemu – zupełnie nowych warunków pracy (bez podania przyczyn czy kryteriów doboru jego tylko osoby do takiej zmiany) i bez wykazania jakiegokolwiek złej woli tego pracownika, nie może skutkować przerzuceniem na niego odpowiedzialności za naruszenie prawa przez pracodawcę.

Świadomość powódki dotycząca sytuacji kadrowo – organizacyjnej pozwanej Szkoły, która to z kolei placówka nie brała w ogóle pod uwagę konieczności porównania jej osoby z A. K. (1) i dokonania na tej podstawie wyboru nauczyciela do zwolnienia, i idąca za nią odmowa przyjęcia nowych warunków (bez nauczania historii i (...)), w żaden sposób nie może zostać uznana za nadużycie prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego J. K. nie wykorzystała swego prawa powołania się na naruszenie prawa przez pozwaną (poprzez niezastosowanie kryteriów wyboru do rozwiązania stosunku pracy z mianowania) w sposób sprzeczny ze społeczno – gospodarczym jego przeznaczeniem ani z zasadami współżycia społecznego.

Dlatego też uznać należy, że należna jest jej ochrona w sytuacji stwierdzenia w sposób niesporny, że pozwana wypowiadając jej stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania nie zastosowała ani nie wskazała powódce żadnych kryteriów doboru jej osoby do wypowiedzenia, a zatem naruszyła prawo – art. 30 § 4 k.p. w zw. z art.91 c ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1986 r. - - Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.).

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, z kolei, 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 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, zaś dyrektor szkoły, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15, opubl. L.)

Zasadny okazał się więc zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy dyspozycji art.8 k.p. w zw. z art. 91 c ust.1 Karty Nauczyciela poprzez jego zastosowanie i oddalenie powództwa.

Uznając jednak, że od chwili wypowiedzenia, podczas którego J. K. zachowała prawo do wynagrodzenia, minął rok, zaś organizacja pozwanej placówki, bez uwzględnienia osoby powódki jako nauczyciela czynnego, została utrwalona, Sąd uznał, że niecelowe jest orzeczenie o przywróceniu apelującej do pracy.

Dlatego też, uwzględniając co do zasady powództwo, Sąd Okręgowy na podstawie art.386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz skarżącej odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania (dochodzone przez nią ewentualnie), oddalając – na podstawie art.385 k.p.c. apelację w pozostałym zakresie.

Zmiana wyroku w zakresie merytorycznym pociągnęła za sobą zmianę orzeczenia o kosztach procesu za I instancję. Orzeczenie w tym zakresie zapadło na podstawie art. 397 § 3 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art.98 k.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło zaś na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia.

SSO Paulina Kuźma