

*Sygn. VPa 31/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 16 grudnia 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa P. C.*

*przeciwko Publicznemu Zespołowi Szkolno (...)*

w R.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

*na skutek apelacji powoda P. C. od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 19 grudnia 2013r. sygn. IV P 284/13*

1. *oddala apelację,*

2. *nie obciąża powoda P. C. kosztami procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 31/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 sierpnia 2013 roku powód P. C. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Publiczny Zespół Szkolno – (...) w R. W przypadku zaś upływu terminu wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a o rozwiązaniu dowiedział się dopiero z pisma pracodawcy z dnia 26 lipca 2013 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 września 2013 roku pozwany Zespół Szkół nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości. Podniósł, iż oświadczenie pracodawcy zostało przesłane powodowi, powód zaś nie odebrał przesyłki, co skutkuje uznaniem jej za doręczoną.

Na rozprawie w dniu 7 listopada 2013 roku pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie wskazując, iż domaga się przywrócenia powoda do pracy i przyznanie mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku wydanym w sprawie o sygn.akt IVP 284/13 Sąd Rejonowy Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Publicznego Zespołu Szkolno (...) w R. na rzecz powoda P. C. odszkodowanie w kwocie 4.556,70 zł i oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od pozwanego Publicznego Zespołu Szkolno (...) w R. na rzecz powoda P. C. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powód został zatrudniony w Szkole Podstawowej w R. w dniu 1 września 1984 roku jako nauczyciel wychowania fizycznego.

Od dnia 6 października 2000 roku powód posiada stopień nauczyciela mianowanego

Powód posiada wykształcenie średnie – ukończone w dniu 18 września 1985 roku Studium (...).

W roku szkolnym 2012/2013 powód zatrudniony był w wymiarze 13/18 etatu.

W dniu 21 maja 2013 roku pozwany Zespół Szkolno (...) wysłał za pośrednictwem Poczty Polskiej oświadczenie do powoda o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W dniu 22 maja 2013 roku podjęto próbę doręczenia powodowi przesyłki, ponowna próba doręczenia miała miejsce w dniu 31 maja 2013 roku. W dniu 6 czerwca 2013 roku Urząd Pocztowy w P. zwrócił przesyłkę adresatowi jako niedoręczoną.

W oświadczeniu pracodawca wskazał, iż rozwiązuje z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia który upłynie w dniu 31 sierpnia 2013 roku, w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w Publicznym Zespole Szkolno – (...) w R.tj. likwidacją od 1 września 2013 roku jednego oddziału – klasy I w Gimnazjum wchodzącym w skład Publicznego Zespołu Szkolno – (...) w R., a także braku kwalifikacji do nauczania jakiegokolwiek przedmiotu w szkołach wychodzących w skład Zespołu, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć.

W dniu 11 stycznia 2012 roku w pozwanym Zespole Szkolno – (...) wprowadzono kryteria decydujące o zwolnieniu lub ograniczeniu zatrudnienia nauczycieli i poinformowano o nich nauczycieli

W roku szkolnym 2013/2014 planowana liczba uczniów Gimnazjum uległa zmniejszeniu do 107 osób, co skutkowało utworzeniem jednej klasy pierwszej. W roku szkolnym 2012.2013 w Gimnazjum było 6 oddziałów w tym 2 klasy pierwsze. W roku szkolnym 2013.2014 nie planowano także zwiększenia liczby oddziałów w Szkole Podstawowej.

Ponadto w związku ze zmniejszeniem się liczby dzieci w jednym z oddziałów z 27 na 26 osób uległa zmniejszeniu liczba godzin z wychowania fizycznego z 8 na 4.

W pozwanym Zespole Szkół poza powodem zajęcia z wychowania fizycznego prowadziły dwie nauczycielki z wykształceniem wyższym pedagogicznym i ze studiami podyplomowymi z zakresu wychowania fizycznego.

Wymiar czasu ich pracy ograniczono od dnia 1 września 2013 roku do 13/18 etatu w przypadku J. P. (1) i 16/18 etatu w przypadku B. M..

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym Zespole Szkolno – (...) utworzono oddział przedszkolny. Zatrudniono nauczyciela wychowania przedszkolnego w oparciu o decyzję organu prowadzącego szkołę, który przeniósł nauczyciela z innej podległej mu placówki.

Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół występował do Kuratorium oświaty z zapytaniem dotyczącym kwalifikacji powoda do nauczania.

(...) Kurator Oświaty w piśmie z dnia 2 stycznia 2013 roku wskazał, iż powód nie posiada kwalifikacji do nauczania w szkole.

Z zapytaniem wystąpiono także do Ministerstwa Edukacji Narodowej, które w piśmie z dnia 11 kwietnia 2013 roku wskazało, iż powód w chwili zatrudnienia posiadał wymagane kwalifikacje i zachował je zgodnie z rozporządzeniem z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli MEN wskazał także, że do kompetencji dyrektora szkoły należy ocena czy przedłożone przez nauczyciela dokumenty stanowią potwierdzenie posiadania wymaganych kwalifikacji do nauczania danego przedmiotu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy, załączonych aktach osobowych powoda oraz w oparciu o twierdzenia stron, które Sąd Rejonowy uznał za niesporne.

W ocenie Sądu Rejonowego dokonane ustalenia są zgodne z twierdzeniami stron, które odmiennie oceniają powyższe fakty i wyciągają z nich sprzeczne skutki.

Sąd Rejonowy w oparciu o art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy wskazał, że kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego mając na uwadze, że powód zatrudniony był jako nauczyciel mianowany, przy ocenie poprawności formalnej oświadczenia pracodawcy należało wziąć pod uwagę wymogi stawiane mu przez Kartę Nauczyciela.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że stosunek pracy powoda został wypowiedziany w trybie przewidzianym w art. 20 Karty Nauczyciela.

W normie tej zawarto wymóg w ustępie 3, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, a oświadczenie winno być złożone na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie.

Zdaniem Sądu Rejonowego biorąc pod uwagę, iż rok szkolny ulegał zakończeniu z dniem 31 sierpnia 2013 roku, pracodawca winien złożyć powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy do dnia 31 maja 2013 roku.

Pozwany Zespół Szkół wysłał do powoda pismo zawierające oświadczenie woli w dniu 21 maja 2013 roku.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 61 §1 k.c. z zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, co po odniesieniu powyższej normy do realiów niniejszej sprawy oznacza, iż terminem złożenia powodowi oświadczenia woli byłby termin jego faktycznego doręczenia, lub upływ terminu w którym powód mógłby odebrać przesyłkę na pocztę.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że skoro terminy prób doręczeń przesyłki powodowi : 22 maja i kolejno 31 maja oraz datę zwrotu przesyłki adresatowi 6 czerwca 2013 roku to stwierdzić należy, że do powstania domniemania skutecznego doręczenia przesyłki powodowi nie doszło.

Po każdej próbie doręczenia adresatowi przysługiwał 7 dniowy termin do odbioru przesyłki i dopiero po upływie 7 dni od drugiej próby doręczenia dopuszczalnym było zdaniem Sądu Rejonowego - zwrócenie przesyłki adresatowi i uznanie przez niego doręczenia za skuteczne. Z ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji wynika, że Urząd Pocztowy w P. dokonał zwrotu przesyłki awizowanej w dniu 31 maja 2013 roku w dniu 6 czerwca 2013 roku, a więc przed upływem powyższego 7 dniowego terminu odbioru przesyłki, a tym samym brak było podstaw do przyjęcia, iż przesyłka została skutecznie doręczona do powoda, a tym samym, że zostało prawidłowo złożone mu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy; powód dowiedział się o wypowiedzeniu stosunku pracy w trakcie posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 5 lipca 2013 roku, a potwierdzeniem woli pracodawcy było pismo z dnia 26 lipca 2013 roku.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powyższy tryb rozwiązania z powodem stosunku pracy nie spełnia wymogów prawa pracy i skutkuje uznaniem, iż zostały naruszone normy regulujące tryb rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że nawet w przypadku przyjęcia domniemania, iż doszło do doręczenia przesyłki przed jej zwrotem do adresata, a więc w dniu 5 czerwca 2013 roku i że było to doręczenie skuteczne, to norma art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela nakładająca wymóg, by oświadczenie zostało złożone nauczycielowi do dnia 31 maja 2013 roku, także została naruszona, a więc i w tym wypadku oświadczenie wprawdzie skuteczne było by niezgodne z prawem.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy wskazał, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z naruszeniem prawa, co rodzi dwa alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie.

Mając na uwadze, że powód wnosil o przywrócenie go do pracy Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela 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.

Rozstrzygając zatem kwestie dopuszczalności i zasadności przywrócenia powoda do pracy Sąd Rejonowy wziął pod uwagę również okoliczności wskazywane przez pozwaną Zespól Szkół jako uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunek pracy, z których wynikało, że w roku szkolnym 2013/2014 w Zespole Szkół doszło do zmniejszenia liczby oddziałów w gimnazjum co skutkowało zmniejszeniem się liczby godzin z wychowania fizycznego. Wbrew stanowisku powoda należało zdaniem Sądu Rejonowego wskazać, iż był on pracownikiem nie Szkoły Podstawowej, a Publicznego Zespołu Szkolno – (...) w R. co przy ocenie możliwości zatrudnienia powoda koniecznym było ustalenie możliwej liczby godzin z wychowania fizycznego w całym Zespole. Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji liczba ta uległa zmniejszeniu z jednej strony w skutek likwidacji jednego oddziału G., a z drugiej strony w skutek zmniejszenia się liczby godzin w jednym z oddziałów, co spowodowało konieczność rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli wychowania fizycznego. Jak ustalił Sąd Rejonowy dokonując wyboru pozwaną pracodawca kierował się kryteriami zawartymi w piśmie z dnia 11 stycznia 2012 roku - kryteria decydujące o zwolnieniu lub ograniczeniu zatrudnienia nauczycieli i poinformowano o nich nauczycieli. Z pośród nauczycieli wychowania fizycznego powód miał najniższe kwalifikacje. Pozostali nauczycieli posiadali wykształcenie wyższe pedagogiczne – powód wykształcenie średnie techniczne, a uprawnienie do nauczania wychowania fizycznego w przypadku powoda wynikało z nauki w Studium (...), a w przypadku pozostałych nauczycieli w-f ze studiów podyplomowych. Nadto Sąd I instancji podkreślił, że już w roku 2012/2013 brakowało godzin do zapewnienia powodowi pełnego wymiaru czasu pracy, zatrudniony był w wymiarze 13/18 etatu., a liczba godzin pozostała w roku szkolnym 2013/14 nie pozwalała zaś na zatrudnienie pozostałych nauczycieli w –f w pełnym wymiarze godzin wobec czego ograniczono ich zatrudnienie do 13/18 etatu i 16/18 etatu.

Wszystko to zdaniem Sądu Rejonowego świadczyło o braku możliwości zatrudnienia powoda, a nie jak twierdzi powód fakt zatrudnienia nauczyciela wychowania przedszkolnego w związku z otwartym oddziałem przedszkolnym. Jak bowiem wskazał Sąd Rejonowy otwierając ten oddział w pozwanym Zespole Szkół organ prowadzący zdecydował o przeniesieniu nauczyciela z innej placówki do pozwanego Zespołu Szkół.

Zdaniem Sądu Rejonowego oczywistym jest, że powód nie posiadał kwalifikacji do nauczania w oddziale przedszkolnym, ale nie wdając się w spór dotyczący kwalifikacji powoda i odmiennych interpretacji Kuratora Oświaty i MEN wskazał, że kwalifikacje powoda byłyby niewystarczające do zatrudnienia go jako nauczyciela obecnie.

Mając powyższe Sąd Rejonowy stwierdził, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe, a wobec wskazywanego przez P. C. konfliktu z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół także bezcelowe.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 4.556,70 złotych oddalając powództwo P. C. w pozostałej części.

Powyższy wyrok zaskarżył w części apelacją powód tj. w zakresie punktu 1 i 2 wyroku zaskarżonemu wyrokowi zarzucając :

naruszenie **przepisów postępowania**, które miało wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c, poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logiki oraz doświadczeniem życiowym i uznanie, że roszczenie powoda w zakresie przywrócenia go do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jest ono niemożliwe i niecelowe i w konsekwencji zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania oraz oddalenie powództwa w pozostałej części.

Oraz

- naruszenia **przepisów prawa materialnego**, w szczególności:

- art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez uznanie, że roszczenie powoda w zakresie przywrócenia go do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jest ono niemożliwe i niecelowe i w konsekwencji zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania oraz oddalenie powództwa w pozostałej części,
- art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez uznanie, że roszczenie powoda w zakresie przywrócenia go do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jest ono niemożliwe i niecelowe, tj. że nastąpiły zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda, a w konsekwencji zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania i oddalenie powództwa w pozostałej części,

wnosząc o:

1. zmianę punktu 1 i 2 zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z treścią 47 k.p., w wysokości 1144,71 zł netto.. a z ostrożności procesowej wniósł:
2. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji w celu dokonania ponownej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego;

nadto o:

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych;
4. zobowiązanie pozwanego do załączenia do akt przedmiotowej sprawy protokołów z posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 17.10.2013 r. oraz z dnia 6 grudnia 2013 r. w sprawie zmian Projektu Organizacji Szkoły oraz o dopuszczenie dowodu z tychże dokumentów, na okoliczność ilości godzin ponadwymiarowych w pozwanym Zespole Szkół w roku szkolnym 2013/2013, sposobu Ich rozłożenia na poszczególnych nauczycieli oraz organizacyjnych możliwości zatrudnienia powoda - zasadności przywrócenia powoda do pracy w pozwanym Zespole Szkół, wskazując, że nie

miał możliwości powołania tego dokumentu przed Sądem I instancji, gdyż o okolicznościach nim objętych powziął wiadomość dopiero po zakończeniu semestru zimowego roku szkolnego 2013/2014.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości jako oczywiście bezzasadnej

**Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, co następuje:**

Powód P. C., nie ma dzieci obecnie nigdzie nie pracuje, nie prowadzi również działalności gospodarczej, żona powoda jest zatrudniona w pozwanej szkole. Godziny ponadwymiarowe w roku szkolnym 2013/2014, jakie pojawiły się w trakcie roku szkolnego nie dotyczą godzin wychowania fizycznego lecz nauczania indywidualnego.

( bezsporne)

**Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

**Apelacja jest nieuzasadniona , albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.**

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za własne.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę tylko w sferze formalno prawnej, albowiem drugie awizo z wypowiedzeniem prawidłowo zaadresowane do miejsca zamieszkania powoda nie zostało mu doręczone do dnia 31 maja 2013 r.

Sąd ten ustalił, iż pozwany Zespół Szkół wysłał do powoda pismo zawierające oświadczenie woli w dniu 21 maja 2013 roku.

Sąd Rejonowy podniósł, że skoro terminy prób doręczeń przesyłki powodowi : miały miejsce 22 maja i kolejno 31 maja oraz mając na uwadze datę zwrotu przesyłki adresatowi 6 czerwca 2013 roku to stwierdzić należy, że do powstania domniemania skutecznego doręczenia przesyłki powodowi nie doszło.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji wynika, że Urząd Pocztowy w P. dokonał zwrotu przesyłki awizowanej w dniu 31 maja 2013 roku w dniu 6 czerwca 2013 roku, a więc przed upływem powyższego 7 dniowego terminu odbioru przesyłki, a tym samym brak było podstaw do przyjęcia, iż przesyłka została skutecznie doręczona powodowi do dnia 31 maja 2013 r. W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powyższy tryb rozwiązania z powodem stosunku pracy nie spełnia wymogów prawa pracy i skutkuje uznaniem, iż zostały naruszone normy regulujące tryb rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że nawet w przypadku przyjęcia domniemania, iż doszło do doręczenia przesyłki przed jej zwrotem do adresata, a więc w dniu 5 czerwca 2013 roku i że było to doręczenie skuteczne, to norma art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela nakładająca wymóg, by oświadczenie zostało złożone nauczycielowi do dnia 31 maja 2013 roku, także została naruszona, a więc i w tym wypadku oświadczenie wprawdzie skuteczne było by niezgodne z prawem.

Z uwagi na brak apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy może ocenić prawidłowość rozstrzygnięcia Sąd Rejonowego wyłącznie w ramach zarzutów zgłoszonych przez powoda w apelacji.

Ma rację Sąd Rejonowy, że skoro do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z naruszeniem prawa, to fakt ten rodzi dwa alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie.

Rozstrzygając kwestie dopuszczalności i zasadności przywrócenia powoda do pracy Sąd Rejonowy wziął pod uwagę również okoliczności wskazywane przez pozwany Zespół Szkół jako uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunek pracy, z których wynikało, że w roku szkolnym 2013/2014 w Zespole Szkół doszło do zmniejszenia liczby oddziałów w gimnazjum co skutkowało zmniejszeniem się liczby godzin z wychowania fizycznego. Wbrew stanowisku powoda należało zdaniem Sądu Rejonowego wskazać, iż był on pracownikiem nie Szkoły Podstawowej, a Publicznego Zespołu

Szkolno – (...) w R.co przy ocenie możliwości zatrudnienia powoda koniecznym było ustalenie możliwej liczby godzin z wychowania fizycznego w całym Zespole. Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji liczba ta uległa zmniejszeniu z jednej strony w skutek likwidacji jednego oddziału Gimnazjum, a z drugiej strony w skutek zmniejszenia się liczby godzin w jednym z oddziałów, co spowodowało konieczność rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli wychowania fizycznego. Jak ustalił Sąd Rejonowy dokonując wyboru pozwany pracodawca kierował się kryteriami zawartymi w piśmie z dnia 11 stycznia 2012 roku - kryteria decydujące o zwolnieniu lub ograniczeniu zatrudnienia nauczycieli i poinformowano o nich nauczycieli. Z pośród nauczycieli wychowania fizycznego powód miał najniższe kwalifikacje. Pozostali nauczycieli posiadali wykształcenie wyższe pedagogiczne – powód wykształcenie średnie techniczne, a uprawnienie do nauczania wychowania fizycznego w przypadku powoda wynikało z nauki w Studium (...), a w przypadku pozostałych nauczycieli w-f ze studiów podyplomowych. Nadto Sąd I instancji podkreślił, że już w roku 2012/2013 brakowało godzin do zapewnienia powodowi pełnego wymiaru czasu pracy, zatrudniony był w wymiarze 13/18 etatu., a liczba godzin pozostała w roku szkolnym 2013/14 nie pozwalała zaś na zatrudnienie pozostałych nauczycieli w –f w pełnym wymiarze godzin wobec czego ograniczono ich zatrudnienie do 13/18 etatu i 16/18 etatu.

Wszystko to zdaniem Sądu Rejonowego świadczyło o braku możliwości dalszego zatrudnienia powoda w pozwanej szkole.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje stanowisko Sądu I Instancji .

Nie ma w tej sytuacji racji apelujący, iż Sąd ten naruszył przepis art. 233 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logiki oraz doświadczeniem życiowym i uznanie, że roszczenie powoda w zakresie przywrócenia go do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jest ono niemożliwe i niecelowe i w konsekwencji zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania oraz oddalenie powództwa w pozostałej części.

Oceniając zasadność wypowiedzenia Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Rejonowego, iż zarówno przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, konkretna i prawdziwa jak też obiektywny i prawidłowy był dobór osoby powoda do zwolnienia.

Lektura materiału dowodowego wykazała ponad wszelką wątpliwość, iż liczba godzin wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/2014 uległa zmniejszeniu o 12 godzin. Poza sporem także jest, iż od 2006 r. powód był zatrudniony jako nauczyciel wf-u w wymiarze połowy etatu, a wymiar ten był w zależności od możliwości zwiększany aneksami w trakcie roku szkolnego. W roku szkolnym 2012/2013 wymiar pracy powoda wynosił 14/18.

Nie ma racji skarżący, iż zmiany organizacyjne umożliwiały dalsze zatrudnienie powoda jako nauczyciela wf-u. W spornym bowiem roku szkolnym nie utworzono drugiej I klasy w gimnazjum, co skutkowało zmniejszeniem liczby godzin wf –u o 8 godzin , a nadto w szkole podstawowej zmniejszono liczbę godzin wf-u w jednej klasie z 8 do 4, gdyż nie udało się podzielić klasy na dwie grupy. W efekcie w roku szkolnym 2013 /2014 wymiar godzin wf-u zmniejszył się o 12. Skoro powód był zatrudniony w wymiarze 14/18 , to bez wątplenia nie mógłby kontynuować zatrudnienia ani w niezmiennym wymiarze czasu pracy ani nawet w połowie wymiaru, czyli 9/18.

Skoro zmiany organizacyjne w postaci zmniejszenia liczby godzin wychowania fizycznego o 12 miały miejsce to rzeczą Sądu było ocenić, czy wybór powoda do zwolnienia z pracy był prawidłowy.

Poza sporem jest, że pracodawca ustalił kryteria decydujące o zwolnieniu bądź ograniczeniu zatrudnienia nauczycieli i na pierwszym miejscu pośród wskazanych kryteriów figurowały kwalifikacje, następnie podnoszenie poziomu prowadzonych zajęć przez różne formy doskonalenia , dalej staż pracy , osiągnięcia zawodowe , ocena pracy , współpraca z dziećmi i rodzicami , osobowość, kreatywność , innowacyjność, inne osiągnięcia. ( vide :protokół nr (...) posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 22 kwietnia 2013 r. - . 75 akt oraz pismo dyrektora – k. 63 akt sprawy ).

Bez wątplenia wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla

zainteresowanych. Kryteria te powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne).

Należy podkreślić, iż wprawdzie prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły, to decyzje personalne podlegają jednak na wniosek pracownika kontroli sądu. Sąd jest uprawniony do formalnej i merytorycznej kontroli poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i ewentualnej ich korekty poprzez orzekanie o zgłoszonych roszczeniach. Dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach o jakich mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu meriti, iż wybór osoby powoda do zwolnienia nie był dyskryminujący i nieobiektywny.

Dyrektor dokonywał wyboru spośród 4 nauczycieli : J. P. (1) (mgr historii i studia podyplomowe w wf) , B. M. (mgr pedagogiki wczesnoszkolnej i studia podyplomowe z wf) , E. S. (mgr pedagogiki i studia podyplomowe w wf) oraz powoda ( wykształcenie średnie pedagogiczne i żadnych studiów podyplomowych) . Wszyscy ci nauczyciele byli nauczycielami mianowanymi, zaś E. S. jest nauczycielem dyplomowanym.

Analiza kryteriów wykazuje, iż poza powodem wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego mieli wykształcenie wyższe pedagogiczne, co oznacza, iż wybór powoda , który legitymował się wyłącznie wykształceniem średnim jest jak najbardziej uzasadniony , a staż pracy, na który powoływał się powód mógłby mieć znaczenie tylko wtedy gdyby jego kwalifikacje były takie same jak pozostałych nauczycieli.

Okoliczność podnoszona na rozprawie apelacyjnej, iż po zakończeniu semestru dyrektor dysponował 45 godzinami ponadwymiarowymi pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, albowiem jak to zaznaczył sam pełnomocnik powoda nie były to godziny wychowania fizycznego, lecz dotyczyły one godzin nauczania indywidualnego, do którego nauczania powód nie posiadał żadnych uprawnień. Wybór zaś nauczyciela do zwolnienia z pracy w trybie art. 20 KN ogranicza się wyłącznie do kręgu osób nauczających dany przedmiot, którego wymiar nauczania ulega zwolnieniu, zatem powyższa okoliczność jest w realiach rozpoznawanej sprawy bez znaczenia.

W tej sytuacji chybionym okazały się także dalsze zarzuty dotyczące naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. 45§ 2 kpc w związku z art. 91c ustęp 1 ustawy Karta Nauczyciela . Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż nie jest możliwe dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy, albowiem pozwany rozdysponował godziny wychowania fizycznego na dwóch nauczycieli ( J. P. oraz S. ), które mają pełne wymiary , czyli po 18 godzin tego przedmiotu oraz po godzinie ponadwymiarowej z innego przedmiotu.

Ma także rację Sąd Rejonowy, iż fakt przyjęcia do pracy innego nauczyciela w związku z utworzeniem w szkole oddziału przedszkolnego jest tu bez znaczenia, albowiem o jego zatrudnieniu decydował organ prowadzący szkołę i fakt ten pozostaje bez żadnego związku z liczbą godzin wychowania fizycznego w pozwanym zespole szkół.

Dla wzmocnienia argumentacji o niemożliwości zatrudnienia powoda i zasądzenia na jego rzecz w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania warto w tym miejscu powołać orzeczenie Sądu Najwyższego z 26 czerwca 1998 r. , I PKN 212/98, w którym ten stanął na stanowisku, iż okolicznością przemawiającą za zasądzeniem odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy (art. 45 § 2) na rzecz nauczyciela akademickiego, uprzednio zatrudnionego w jednostce organizacyjnej uczelni wyższej, jest fakt, iż można by mu powierzyć zbyt małą liczbę godzin

zajęć.

Niezasadnym okazał się także zarzut naruszenia przepisu art. 20 w związku z art. 22 ustęp 2 KN . Formułując ten zarzut apelujący podniósł, iż wbrew przepisowi art. 22 KN pozwany nie zapytał powoda o wyrażenie zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia.



Przed rozwiązaniem (wypowiedzeniem) bowiem stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. 2006 r. Nr 97, poz. 674) dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela w innej szkole (innych szkołach) ani obowiązku składania mu propozycji ograniczenia zatrudnienia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Takiego obowiązku nie da się wywieść z formułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia. Przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie jest bowiem adresowany do dyrektora szkoły, lecz do organu prowadzącego szkołę, a co istotniejsze, nie nakłada on na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, bowiem posługuje się terminem „może”. (vide: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2014-02-03, I PK 169/13).

Reasumując Sąd Okręgowy podzielając trafność rozstrzygnięcia Sądu I instancji uznał wszystkie zawarte w apelacji zarzuty za chybione i na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji .

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc uznając , iż aktualna sytuacja rodzinna i zdrowotna powoda uzasadnia jego zastosowanie .