

Sygn. VPa 18/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2015 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki J. K. (1) i pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 4 listopada 2014r. sygn. IV P 103/13

I. z apelacji powódki J. K. (1):

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym) i „2” (drugim) w ten sposób, że przywraca powódkę J. K. (1) do pracy u pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 3.109,00 (trzy tysiące sto dziewięć) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania powódki J. K. (1) bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę J. K. (1) pracy u pozwanego Zespołu Szkół (...) w B.,

2. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...)

w B. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 90,00

(dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. z apelacji pozwanego Zespołu Szkół (...) w B.:

oddala apelację.

Sygn. akt VPa 18/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 kwietnia 2013 roku, powódka J. K. (1) wniosła o uznanie rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego Zespół Szkół (...) w B. za bezskuteczne oraz nakazanie pozwanemu dalsze zatrudnienie powódki do czasu rozstrzygnięcia sprawy, a w przypadku rozwiązania sprawy po upływie terminie wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie powódki do pracy, nadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 3.109,00 złotych, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew, pełnomocnik pozwanego nie uznał żądania pozwu, wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, iż w dniu 4 kwietnia 2013 roku Dyrektor Zespołu Szkół (...) w B., na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, rozwiązał z powódką umowę o pracę. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy były zmiany organizacyjne, które spowodowały zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, wprowadzenie nowej podstawy programowej i braku podziału na grupy w mniej licznych klasach, co w konsekwencji uniemożliwiło dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela BHP, przedmiotów ekonomicznych i informatycznych Zespołu Szkół (...) w B..

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 listopada 2014 roku, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy IIV Wydział Pracy w Bełchatowie, wydanym w sprawie o sygn.. akt IV P 103/13, przywrócił powódkę J. K. (1) do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w B. na warunkach obowiązujących przed złożeniem oświadczenia z dnia 4 kwietnia 2013 roku, zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powódki kwotę 1.743,92 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu . Ponadto, Sąd nakazał pobrać od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. kwotę 1.866,00 złotych tytułem nieuiszczonego wpisu sądowego.

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

powódka J. K. (1) posiada wykształcenie wyższe mgr inż. z przygotowaniem pedagogicznym. Ukończyła Politechnikę (...) na kierunkach: inż. Informatyk oraz mgr inż. zarządzania i marketingu oraz kurs pedagogiczny kwalifikacyjny.

Poczynając od 1 września 2002 roku J. K. (1) pracowała u pozwanego – tj. w Zespole Szkół (...) w B., jako nauczyciel informatyki, przy czym przedmiotowa umowa została zawarta na czas określony do 31 sierpnia 2003 roku. Powódka pracowała wówczas, jako nauczyciel stażysta. W umowie o pracę określono, iż do obowiązków powódki należą obowiązki nauczyciela przedmiotów ekonomicznych i informatycznych.

Następna umowa o pracę z powódką zawarta została w dniu 1 września 2003 roku i trwała do dnia 31 sierpnia 2004 roku. W ramach zawartej umowy powódka przejęła obowiązki nauczyciela przedmiotów informatycznych. Kolejną umowę o pracę z powódką zawarto w dniu 1 września 2004 roku i trwała ona do 31 sierpnia 2005 roku. W ramach zawartej umowy powódka przejęła obowiązki nauczyciela przedmiotów informatycznych.

Kolejna umowa o pracę z powódką zawarta została w dniu 1 września 2005 roku i podobnie trwała do 31 sierpnia 2006 roku. W ramach zawartej umowy powódka przejęła obowiązki nauczyciela przedmiotów informatycznych.

Poczynając od dnia 1 września 2006 roku, strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W ramach zawartej umowy powódka przejęła obowiązki nauczyciela przedmiotów informatycznych Dnia 15 grudnia 2006 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W 2009 roku i w 2010 roku powódka uczyła techniki informacyjnej i techniki prac biurowych, tygodniowo miała 23 godziny, natomiast w 2011 roku miała o 2 godziny mniej. A. D. (1) była nauczycielem chemii i techniki informacyjnej, przy czym techniki informacyjnej miała 8 godzin, przy 11 godzinach chemii i 1 godzinie wychowawczej, w 2009 roku oraz w 2010 roku A. D. (1) miała jedynie 2 godziny techniki informacyjnej, przy takim samym stosunku godzin techniki informacyjnej przy 16 godzinach chemii, natomiast w 2012 roku - 9 godzin przy 19 godzinach. J. W. (1) w 2009 roku nie uczyła techniki informacyjnej, po raz pierwszy w planie nauczania tego nauczyciela technika informacyjna pojawiła się w 2010 roku, przy czym w 2010 roku przydzielono temu

nauczycielowi 8 godzin, w 2011 roku przydzielono temu nauczycielowi 1 godzinę techniki informacyjnej, natomiast w 2012 roku 2 godziny, przy 26 godzinach tygodniowo.

Pismem z dnia 17 maja 2012 roku, powódka poinformowała, iż wyraża zgodę na zatrudnienie na 1/2 część etatu w związku z czym od 1 września 2012 roku powódka pracowała u pozwanego na 1/2 część etatu.

W dniu 6 sierpnia 2012 roku powódce nadano stopień nauczyciela dyplomowanego. We wrześniu 2012 roku miała zostać powołana komisja, która miała określić kryteria, jakimi powinni podlegać nauczyciele przewidziani do zwolnienia.

Członkowie komisji zostali powołani, jednakże sama komisja nie powstała. Została zwołana specjalna rada pedagogiczna przez dyrektora, na której poinformował on o ograniczeniu zatrudnienia. Niektórzy nauczyciele mieli nadgodziny. Ile godzin dostawał nauczyciel decydował dyrektor.

Poczynając od 1 września 2012 roku powódka kontynuowała zatrudnienie w wymiarze 9 godzin, ucząc przedmiotu BHP.

Pozwany od grudnia 2012 roku pracował nad arkuszem organizacyjnym na nowy rok szkolny. Nabór uczniów do I klasy w 2013 roku rozpoczął się w dniu 25 lutego 2013 roku, a zakończył w dniu 9 lipca 2013 roku, ale trwał jeszcze ruch uczniów. Podział na grupy dotyczył tylko przedmiotów informatycznych i języków. Obecnie A. D. (1) uczy techniki biurowej obsługi informatycznej w hotelarstwie, informatyki i chemii

W dniu 8 marca 2013 roku organ prowadzący zatwierdził arkusz organizacyjny Zespołu (...) im R. T. w B..

W miesiącu wrześniu okazało się, że jest około 100 godzin więcej, niż było zaplanowane w miesiącu marcu 2013 roku. W arkuszu organizacyjnym z września było 14 godzin informatyki i 4,15 godzin techniki biurowej w hotelarstwie. W szkole jest 147,4 godziny ekonomicznych i informatycznych z techniką biurową. W tych 147,4 godzinach ekonomicznych jest 4,15 godzin pracy biurowej.

Do sierpnia 2013 roku u pozwanego pracowała J. G. uczyła przedmiotów ekonomicznych. Nie przyjęła ona warunków pracy na pół etatu i poczynając od 1 września 2013 roku przeszła na emeryturę.

Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na 9/18 etatu wynosi 1.743,92 złotych.

Ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności nie wzbudziły jego wątpliwości. W oparciu o załączoną do akt dokumentację znajdującą się w aktach osobowych powódki, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że poczynając od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku J. K. (1) pracowała w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, natomiast z dniem 1 września 2013 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy pominął dowód z arkusza organizacyjnego na lata 2014/2015 w celu ustalenia możliwości zatrudnienia powódki z uwagi na to, że pozwany nie wykonał nałożonego na sąd obowiązku, nie informując jednocześnie o braku możliwości doręczenia przedmiotowego dokumentu. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż w przedmiotowej sprawie pełnomocnik powódki szeroko opisując błędy w polityce kadrowej prowadzonej przez pozwanego, nie skupił się na zakresie obowiązków wykonywanych przez ostatni okres, która to okoliczność jest, zdaniem Sądu Rejonowego, doskonale zobrazowana planem lekcji powódki oraz A. D. (1) i J. W. (2), które wskazują na nieprawidłowości w ustalaniu planu lekcyjnego dla powódki w roku 2012/i 2013 oraz okoliczności, które dały podstawę do przyjęcia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela. Sąd Rejonowy podniósł, iż nie bez znaczenia dla oceny całokształtu materiału dowodowego miało nie doręczenie arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015, co może oznaczać, że pozwany nie chciał zawiadomić sądu o posiadanych możliwościach zatrudniania u siebie powódki.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie przywrócenia powódki na poprzednio zajmowane stanowisko przed wręczeniem jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na podstawie art. 45 § 1 kp i 20 ust 1 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 91 c ust 1 ustawy K. nauczyciela oraz w zakresie należnego jej

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 1.743,92 złotych, na podstawie art. 47 kp i art. 20 ust 1 ustawy Karta Nauczyciela, zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że od nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy nauczyciel może odwołać się do sądu pracy, niezależnie od tego, czy był zatrudniony na podstawie mianowania, czy umowy o pracę. Nauczyciel może wnieść odwołanie w terminach wskazanych w przepisach art. 264 k.p. Zgodnie z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Oznacza to, że do rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem mają zastosowanie przepisy K. Nauczyciela, a nie art. 45 kpc. Dalej Sąd Rejonowy przywołał treść art. 20. 1 ustawy Karta Nauczyciela, w myśl którego dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, względnie w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze 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. Zgodnie z przywołanym przez Sąd Rejonowy stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., w sprawie II PK 138/13, dopuszczalne jest wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy ze względu na zmiany organizacyjne w placówce. Powyższe koresponduje ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r., w sprawie II PK, 215/12, które daje zarządzającemu szkołę możliwość dostosowania zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły (LEX nr 1371999, G. Prawna (...)). Z tych też względów, zgodzić się należy w ocenie Sądu Rejonowego ze stanowiskiem pozwanej, że zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające **dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego wymiarze zajęć może stanowić podstawę rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013 r. wydany w sprawie Wyrok II PK 146/12). W przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione

(por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541). Takie stanowisko stanowi, zdaniem Sądu I instancji, o 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. Sąd Rejonowy, po przeanalizowaniu powyższego przepisu, doszedł do przekonania, że przepis ten nakazuje wskazanie zwalnianemu nauczycielowi kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w przypadkach 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. Kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej. W ocenie Sądu Rejonowego oznacza to, 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. Konkludując, w ocenie Sądu Rejonowego, prowadzi to do stwierdzenia, że kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 91 c Karty Nauczyciela). Nie ma więc, w ocenie sądu, przeszkód do ich badania, co zmierza do wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym. Tym samym zmianę planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 r. I PK 608/03). Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności sprawy dowiodły

ponad wszelką wątpliwość, że u pozwanego takie kryteria nie zostały wypracowane. Mimo, że w tym właśnie celu została powołana komisja, to w ostatecznym rezultacie nie opracowała ona żadnych kryteriów doboru nauczycieli podlegających zwolnieniu. Co prawda pozwany twierdził, iż w przypadku pozwanej został wzięty pod uwagę staż pracy u pozwanego, kwalifikacje i stopień awansu zawodowego, ale w ocenie Sądu Rejonowego, taka weryfikacja nie odzwierciedlała prawidłowo przeprowadzonej procedury w celu wytypowania osób do zwolnienia. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku o sygn. akt I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271, iż: "niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny [zwolnienie z pracy ..] należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje

potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi". Z kolei w wyroku z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 492/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 123, Sąd Najwyższy uznał, że: "przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] uzasadniają przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał przed przeniesieniem w stan nieczynny". Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności przedmiotowej sprawy niewątpliwie wskazują, iż w roku w którym z powódką została rozwiązana umowa o pracę, pracodawca działał pospiesznie, bowiem już na początku marca wystąpił do organu prowadzącego o zatwierdzenie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, mimo że okres rekrutacyjny uczniów do szkół rozpoczął się dopiero od 25 lutego. Taki pośpiech miał, w ocenie sądu I instancji, dać mu usprawiedliwienie do podjęcia wobec powódki działań zmierzających do zakończenia z nią stosunku pracy. Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika niewątpliwie jest, że to na początku września 2013 roku okazało się, że u pozwanego będzie 14 godzin techniki informacyjnej i 4,5 godziny pracy biurowej (zeznania M. M.). To pensum, w ocenie Sądu Rejonowego, dawało podstawy do zatrudnienia powódki J. K. (1), nie tylko w niepełnym wymiarze czasu, ale na cały etat. Na podstawie przedstawionego planu nauczania nauczycieli uczących w latach 2009 -2012 wspólnie z powódką techniki informacyjnej i techniki pracy biurowej uczyły: A. D. (1) oraz J. W. (2). Sąd Rejonowy ustalił przy tym, iż mogły one uczyć tych przedmiotów, ale przedmiotem wiodącym, którego uczyła A. D. (1) była chemia, natomiast J. W. (2)- język polski. Ucząc techniki informacyjnej i techniki prac biurowych dopełniały etat, bowiem głównie A. D. (2) uczyła chemii, natomiast J. W. (1) głównie uczyła języka polskiego, przy czym pensum A. D. (1) wynosiło 8 godzin w 2010 roku, w 2011 roku 2 godziny, natomiast w 2012 roku 10 godzin z informatyki, techniki prac biurowych. Już plany lekcji tych nauczycieli, zdaniem Sądu Rejonowego, wskazują, że u poznawanego była tendencja spadkowa ilości godzin, przy czym nie dotyczyła ona wyłącznie godzin z informatyki. Ilość godzin z informatyki i techniki prac biurowych zezwalały na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Plany lekcji, chociażby A. D. (1) wskazują na zmniejszoną ilość godzin, jakich uczyła – chemii z 11 w 2009 roku, 16 w 2010, 18 w 2011 roku do 8 w 2012 roku. Natomiast nauczyciel J. W. (1) była wyłącznie nauczycielem języka polskiego, który to przedmiot był przedmiotem wiodącym, którego uczyła. Sąd Rejonowy podkreślił jednocześnie, że w 2009 nie uczyła tego przedmiotu w ogóle, w 2010 roku 8 godzin z techniki informacyjnej, w 2011 roku miała w planie nauczania 1 godzinę, zaś w 2012 roku 2 godziny. W miesiącu wrześniu obowiązkiem dyrektora placówki było zatrudnienie powódki na ostatnio zajmowanym stanowisku. Wprawdzie nastąpiło zmniejszenie oddziałów, ale nie dawało to

prawa dyrektorowi szkoły do zwalniania powódki i rozdzielenie jej godzin pomiędzy innych nauczycieli tj A. D. (2) i J. W. (1), dla których przedmiotami wiodącymi były: chemia i język polski. Wprawdzie w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r., wydalanym w sprawie I PN 294/00, Sąd Najwyższy podniósł, że art.20 ust 1 ustawy Karta Nauczyciela nie wskazuje wyraźnie, jakimi kryteriami powinien kierować się dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia względnie do przeniesienia w stan nieczynny, lecz jak to stwierdził Sąd Rejonowy, nie oznacza to, iż dyrektor szkoły może ustalać przesłankę "niemożliwości dalszego zatrudniania konkretnego nauczyciela" w sposób arbitralny i nieracjonalny, co potwierdziło stanowisko sądu I instancji, że taka

sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie. Dyrektor szkoły ma co prawda w tym zakresie pewien margines swobody w dokonywaniu oceny, ale nie znaczy to, że przy wyborze nauczyciela, którego "dalsze zatrudnienie jest niemożliwe", nie jest skrzepowany koniecznością dokonania w danych warunkach uzasadnionego wyboru.

W niniejsze sprawie pozwany, mimo posiadanej ilości godzin niezbędnych dla jednego pełnego etatu dla jednego nauczyciela informatyki, zwolnił go i jego kosztem uzupełnił pensum nauczycielom, dla których informatyka była przedmiotem uzupełniającym. Sąd Rejonowy podniósł nadto, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego też, jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania.

Zgłoszone przez powódkę roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasługiwało, w ocenie sądu I instancji, na uwzględnienie, co do kwoty 1.743,92 złotych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 3 lutego 2010 roku, w sprawie II PK 196/09, do stosunku pracy mianowanego nauczyciela mają zastosowanie art. 45 i 47 kp. Mimo, że przedmiotowe orzeczenie dotyczy nauczyciela akademickiego, to w ocenie sądu I instancji, nie ma przeszkód do zastosowania go w niemniejszej sprawie.

Uzasadniona podstawa dochodzonego przez powoda roszczenia wynika więc z art. 47 kp w związku z art. 91 c K. Nauczyciela, który stanowi, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wówczas, gdy orzeciono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia (art. 47 kp w związku z art. 91 c karty Nauczyciele.).

Wynagrodzenie to jest rodzajem odszkodowania majątkowego, którego celem jest kompensacja uszczerbku poniesionego przez pracownika, wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Korzysta ono z analogicznej ochrony prawnej, jaką przepisy prawa pracy przyznają wynagrodzeniu za pracę rzeczywiście wykonaną, jak i tą, którą gotów był świadczyć, lecz

doznał przeszkód ze strony pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia uzależniona została od długości czasu, w którym pracownik pozostawał bez pracy. Maksymalna wysokość wynagrodzenia ustalone przez ustawodawcę w kodeksie pracy odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika. Nie może być ono niższe niż wynagrodzenie za jeden miesiąc. Nawet wtedy, gdy rzeczywisty okres pozostawania bez pracy jest krótszy niż miesiąc, pracownik winien otrzymać wynagrodzenie za pełny miesiąc. Czas pozostawania bez pracy obejmuje miesiące bezpośrednio następujące po dniu rozwiązania umowy o pracę (uchwała SN z 12.10.1976 r., I PZP 49/76, OSN 1977/4/67). Gotowym do podjęcia pracy zaś jest ten pracownik, który z przyczyn od niego niezależnych i przez niego

niezawinionych (np. choroba), nie może efektywnie świadczyć pracy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19.07.1976 r. (I PRN 44/76) treść art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i nie stoi na przeszkodzie zasądzenia takiej należności przed podjęciem pracy (wyr. SN z 19.10.1976 r., I PR 125/76, niepubl.).

Sposób obliczenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie został określony ani w przedstawionej sądowni I instancji sprawie, ani też w umowie o pracę. Uzasadniona więc podstawa obliczenia wynagrodzenia wynika z rozporządzenia o ustalaniu wynagrodzeń. Według tego przepisu oblicza się go jak ekwiwalent pieniężny za urlop. Zgodnie z w pełni zaakceptowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, przyjętym w tezie 2 wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 148, że „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2) należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował”. Z argumentów podniesionych w uzasadnieniu wynika, że pogląd ten można odnieść także do wynagrodzenia z art. 57 § 1. W myśl § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wysokość wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
 - 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
 - 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
 - 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
 - 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy
- stosując zasady określone w § 7-11.

Zgodnie z § 6 rozporządzenia urlopowego, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu uwzględnia się należności przysługujące pracownikowi tylko ze stosunku pracy. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 5 lipca 2007 roku, w sprawie II PK 20/07 OSNP 2008/17-18/253, wykładnia przepisów rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu

oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) odnoszących się do ekwiwalentu za urlop (§ 14-18) powinna uwzględniać regułę, że za czas urlopu pracownikowi

przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.). Strony mogą w umowie o pracę określić korzystniejszy dla pracownika sposób ustalania wysokości odpraw, obliczanych na podstawie ekwiwalentu za urlop (art. 18 k.p. oraz § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) jednakże, jak ustalił Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie, żadna ze stron nie wykazała, aby takie ustalenia miały miejsce. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że **w**ynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje

wówczas, gdy orzeczono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia (art. 47 kp)

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 102 kpc Sąd Rejonowy nakazał Zespołu Szkół (...) w B. pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.866,- złotych tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O kosztach, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany, zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c, mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonaniu przez sąd sprzecznych ustaleń faktycznych ze zgromadzonymi dowodami poprzez: - błędne przyjęcie, że brak doręczenia arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 było podyktowane chęcią ukrycia przed sądem posiadanych możliwości zatrudnienia powódki w sytuacji, gdy jak wynika z zeznań dyrektora pozwanej placówki przedmiotowy dokument został załączony do sprawy z powództwa S. B. rozpoznawanej przed tutejszym sądem za sygnaturą akt IV P 250/13, w tym samym składzie, a fakt jego nie złożenia wynika z fizycznego nie posiadania niniejszego dokumentu;

- błędne przyjęcie fikcyjności kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy w sytuacji, gdy sąd meriti uznał, że w jego ocenie okoliczności sprawy nie dają sądowi podstawy do przyjęcia, iż kryterium doboru powódki wytypowanej do zwolnienia było chybione, co jednoznacznie wskazuje na wewnętrzną sprzeczność ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie;
- błędne przyjęcie, że w roku rozwiązania z powódką umowy o pracę pozwany działał pospiesznie w celu uzyskania usprawiedliwienia do podjęcia decyzji o jej zwolnieniu w sytuacji, gdy zgodnie z przepisami ramowych statutów poszczególnych typów szkół i
- placówek określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. z 2001 r., Nr 61, poz. 624 z późn. zm.) projekt arkusza do zatwierdzenia przez organ prowadzący składa dyrektor do dnia 30 kwietnia roku poprzedzającego rok szkolny,

którego arkusz dotyczy, a tym samym działania pozwanego stanowią jedynie realizację norm wskazanego aktu prawnego;

2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c, mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na nie wyjaśnieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy faktycznej i prawnej w sposób umożliwiający kontrolę instancyjną orzeczenia w zakresie prawidłowości dokonanej przez sąd meriti subsumpcji.

Podnosząc wyżej wskazane zarzuty skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją także powódka J. K. (1) :

1. w części przywracającej powódkę J. K. (1) do pracy w Pozwanym Zespole Szkół (...) w B. na warunkach obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2013 roku (punkt 1 sentencji wyroku);
2. w części ograniczającej zasądzone wyrokiem wynagrodzenie za czas pozostawania powódki bez pracy jedynie do kwoty 1.743,92 zł (punkt 2 sentencji),

Zarzucając zaskarżonemu wyrokowi :

1 sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie :

a) art. 316 § 1 KPC. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie, iż zgoda powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia dotyczyła jedynie roku szkolnego 2012/2013 oraz pominięcie ustaleń Sądu w sprawie zawisłej pomiędzy tymi samymi stronami o ustalenie wymiaru zatrudnienia i wyrównanie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (sygn. akt IV P 26/13 Sądu Rejonowego w Belchatowie - Wydziału Pracy),

b) art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, bowiem z pominięciem ustaleń Sądu w sprawie zawisłej pomiędzy tymi samymi stronami o ustalenie wymiaru zatrudnienia i wyrównanie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (sygn. akt IV P 26/13 Sądu Rejonowego w Belchatowie - Wydziału Pracy oraz w tej sprawie, iż ograniczenie zatrudnienia powódki przez pozwanego w roku szkolnym 2012/2013 do 1/2 wymiaru było niedopuszczalne oraz pominięciem dowodu z części zaświadczenia o rzeczywistej wysokości

wynagrodzenia powódki otrzymywanego przed dokonaniem przez pozwanego wypowiedzenia stosunku pracy powodowi,

2.naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 45 § 1 KP w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 91 c usf. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku -Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na bezzasadnym uznaniu, że powódka powinna zostać przywrócona do pracy na warunkach obowiązujących przed złożeniem oświadczenia z dnia 4 kwietnia 2013r., a nie na poprzednich warunkach pracy;

3.naruszenie prawa materialnego - art. 47 KP w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982

roku - Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na bezzasadnym zaniżeniu przez Sąd wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W oparciu o powyższe podstawy apelacyjne skarżąca wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniami powoda o :

- przywróceniu powódki J. K. (1) do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w B. **na poprzednich warunkach** albo w pełnym wymiarze czasu pracy w miejsce warunków obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2013 roku,

- zwiększenie zasądzonego zaskarżonym wyrokiem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powódki poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda tego wynagrodzenia w wysokości 3.487,84 zł (trzy tysiące czterysta osiemdziesiąt siedem złotych 84/100),

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w drugiej instancji, w tym opłaty podstawowej od apelacji, z jednoczesnym wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda w drugiej instancji,

3. załączenie do akt sprawy zawisłej pomiędzy tymi samymi stronami przed Sądem Rejonowym w Belchatowie - Wydziałem IV Pracy o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze oraz wyrównanie wynagrodzenia za gotowość do pracy w pełnym wymiarze (sygn. akt IV P 26/13) - obecnie w postępowaniu apelacyjnym przed Sądem Okręgowym w Piotrkowie Trybunalskim - V Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W odpowiedzi apelację pozwanego – powódka J. K. (1) wniosła o:

1. oddalenie apelacji pozwanego jako całkowicie bezzasadnej, 2 zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:

w maju 2011 roku J. K. (2) otrzymała od ówczesnego Dyrektora szkoły pismo informujące o niemożliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym

(...). Powódka wyraziła zgodę na zatrudnienie jej w mniejszym wymiarze, jednakże w sierpniu 2011 roku okazało się, iż J. K. (2) będzie zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć i w takim wymiarze pracowała do końca roku szkolnego 2011/2012 (dowód: akta osobowe powódki).

Pierwszy arkusz organizacyjny u pozwanego, dotyczący roku szkolnego 2012/2013, powstał w na początku miesiąca marca 2012 roku w sytuacji, gdy przewidziany przepisami prawa termin do jego sporządzenia upływał dopiero w dniu 30 kwietnia 2012 roku (okoliczność niesporna). Pismem z dnia 7 maja 2012 roku powódka została poinformowana, iż w nowym roku (...) w związku z zaistniałymi zmianami organizacyjnymi w nowym roku szkolnym, wprowadzeniem nowej podstawy programowej i brakiem podziału na grupy w mniej licznych klasach nie będzie możliwe zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z powyższym została ona zobowiązana do złożenia w terminie do 22 maja 2012 roku oświadczenia, czy wyraża zgodę na zatrudnienie w nowym roku szkolnym w wymiarze 1/2 etatu.

W trakcie trwania stosunku pracy wynagrodzenie powódki, gdyby pracowała na pełnym etacie, poczynając od miesiąca września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku wyniosłaby po 3.482,- zł miesięcznie brutto (dowód: akta osobowe powódki).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

z apelacji:

- powódki:

apelacja zasługuje na uwzględnienie i jako taka, skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych pełnomocnika powódki, stwierdzić należy, iż są one zasadne. Sąd Rejonowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia faktyczne, jednakże częściowo wywiódł z nich błędne wnioski. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd I instancji oraz Sąd

Okręgowy ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości fakt, iż powódka od miesiąca sierpnia 2012 roku posiada status nauczyciela dyplomowanego, w roku szkolnym 2011/2012 zatrudniona była w pełnym wymiarze zajęć, zaś w dniu 17 maja 2012 roku złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu, co oznacza, iż w niniejszej sprawie ma zastosowanie przepis art. 22 ust.1 i 2 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 20 ust.1 tejże ustawy. Zgodnie z tymi przepisami, zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć (nie niższym jednak niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia) nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jest dopuszczalne za jego zgodą w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, gdy nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W wypadku braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela nie zawiera przepisów dotyczących roszczeń przysługujących nauczycielowi mianowanemu w przypadku rozwiązania z takim nauczycielem stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. W takiej sytuacji więc powinien mieć zastosowanie przepis art. 91 c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w sprawach wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Powyższa regulacja skutkuje koniecznością zastosowania w tego rodzaju przypadku przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu stosunku pracy sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - sąd orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na

poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W przedmiotowej sprawie przedmiotem osądu było żądanie powódki przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, co skutkuje koniecznością dokonania wykładni powyższego terminu. Zgodnie z utrwalonym już stanowiskiem doktryny oraz orzecnictwem sądów, **przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach** oznacza, że dyrektor jest obowiązany zatrudnić nauczyciela na takim samym stanowisku,

jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi przepisami, w tym regulaminem wynagradzania uchwalonym przez organ prowadzący (wyrok SN z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 454; wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 219). Mając na uwadze, iż powódka w roku szkolnym 2011/2012 zatrudniona była w pełnym wymiarze zajęć, nadto Sąd Rejonowy w poczynionych ustaleniach faktycznych stwierdził, iż

na początku miesiąca września 2013 roku okazało się, iż będzie około 100 godzin więcej, niż to planowano w miesiącu marcu 2013 roku, w tym czternaście godzin techniki informacyjnej i 4,5 godzin pracy biurowej, co pozwalało zatrudnić powódkę na cały etat dydaktyczny, stwierdzić należy, iż przywrócenie J. K. (2) do pracy na poprzednich warunkach winno odnosić się do całego etatu. Wszak słusznie Sąd I instancji wskazał, iż nauczyciele uczący wspólnie z J. K. (2) powyższych przedmiotów, które dla powódki były wiodące, dla A. D. (1) oraz J. W. (2) były jedynie przedmiotami dodatkowymi, albowiem ich przedmiotami wiodącymi były odpowiednio: chemia i język polski. Pozwany układając arkusz organizacyjny pracy nauczycieli winien więc w pierwszej kolejności uwzględnić pensum z przedmiotów wiodących, które w przypadku powódki, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, pozwoliło by na zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy, nie zaś dokonać uzupełnienia pensum innych nauczycieli kosztem powódki. J. K. (2), co prawda wyraziła zgodę na zatrudnienie jej w niepełnym wymiarze zajęć, ale pamiętać należy, iż oświadczenie to dotyczyło jedynie roku szkolnego 2012/2013 i jego skutki nie mogą być automatycznie odniesione do następnych lat zatrudnienia powódki. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 11.09.2014 roku, IIPK 286/13, ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania może trwać tylko przez okres występowania przyczyn wprowadzenia tego ograniczenia, zaś w razie ich ustąpienia nauczyciel ma prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań. Skoro więc przesłanki do ograniczenia pensum powódki odpadły, winna ona zostać zatrudniona ponownie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Słuszne więc, co do zasady, orzeczenie Sądu Rejonowego przywracające powódkę do pracy u pozwanego dotknięte jest wadą w postaci oznaczenia warunków pracy u pozwanego, ale obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2013 roku.

Wadliwe rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie warunków przywrócenia powódki do pracy u pozwanego skutkowało wadliwym rozstrzygnięciem w zakresie kwoty zasądzzonego od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 1.743, 92 złotych. Wysokość tego wynagrodzenia stanowi bowiem wynagrodzenie przysługujące z tytułu zatrudnienia powódki w 1/2 wymiaru czasu pracy., gdy tymczasem wynagrodzenie to prawidłowe winno być zasądzony w wysokości dwukrotnie wyżej, a zatem w kwocie 3.487,84 złotych.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok orzekając, jak w punkcie 1.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z &12 pkt1 oraz &11 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz.1349 z późn. zm.), Sąd orzekł, jak punkcie 2 sentencji wyroku.

Z apelacji pozwanego:

-apelacja pozwanego podlega oddaleniu, jako niezasadna.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c.. polegającego na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonaniu przez sąd sprzecznych ustaleń faktycznych ze zgromadzonymi dowodami poprzez błędne przyjęcie, że brak doręczenia arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 było podyktowane chęcią ukrycia przed sądem posiadanych możliwości zatrudnienia powódki w sytuacji, gdy jak wynika z zeznań dyrektora pozwanej placówki przedmiotowy dokument został załączony do sprawy z powództwa S. B. rozpoznawanej przed tutejszym sądem za sygnaturą akt IV P 250/13, w tym samym składzie, a fakt jego nie złożenia wynika z fizycznego nie posiadania niniejszego dokumentu, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Wszak zgodnie z treścią art.235 k.p.c. i wyrażoną w nim zasadą bezpośredniości, postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym, co oznacza, iż pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien zawnieść w toku postępowania o załączenie akt sprawy sygn. akt IVP 250/13 i dopuszczenie dowodu z dokumentu znajdującego się w tychże aktach. Bierność pozwanego w powyższym zakresie została poddana ocenie sądu, który dokonał jej według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, na co zezwala mu przepis art. 233§ 2 k.p.c.

W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych stwierdzić należy, iż zasadnie uznał on przyjęcie fikcyjności kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. Sąd Rejonowy zasadnie przywołał treść art. 20. 1 ustawy Karta Nauczyciela, w myśl którego dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, względnie w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze 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. Zgodnie z przywołanym przez Sąd Rejonowy orzecznictwem Sądu Najwyższego, którego przytaczania Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby, dopuszczalne jest wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy ze względu na zmiany organizacyjne w placówce. W przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione. Sąd Rejonowy, po przeanalizowaniu powyższego przepisu, doszedł słusznie do przekonania, że przepis ten nakazuje wskazanie zwalnianemu nauczycielowi **kryteriów**, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w przypadkach 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. Kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej. W ocenie Sądu Rejonowego oznacza to, 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. Tak też się stało w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy zasadnie stwierdził, iż okoliczności sprawy dowiodły ponad wszelką wątpliwość, że u pozwanego takie kryteria nie zostały wypracowane. Pozwany w tym właśnie celu powołał komisję, jednakże w rezultacie nie opracowała ona żadnych kryteriów doboru nauczycieli podlegających zwolnieniu. Co prawda, pozwany twierdził, iż w przypadku pozwanej został wzięty pod uwagę staż pracy u pozwanego, kwalifikacje i stopień awansu zawodowego, ale w ocenie Sądu Rejonowego, taka weryfikacja nie odzwierciedlała prawidłowo przeprowadzonej procedury w celu wytypowania osób do zwolnienia. Wszak pozwany nie udowodnił, aby wytypował inne osoby oprócz powódki do zwolnienia, określił ich kompetencje, staż pracy i dokonał ich porównania. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż okoliczności przedmiotowej sprawy wskazują, iż w roku w którym z powódką została rozwiązana umowa o pracę, pracodawca działał pośpiesznie, bowiem już na początku marca wystąpił do organu

prowadzącego o zatwierdzenie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, mimo że okres rekrutacyjny uczniów do szkół rozpoczął się dopiero od 25 lutego, a termin do złożenia arkusza upływał dopiero w dniu 30 kwietnia. Taki pośpiech miał, w ocenie Sądu I instancji, dać mu usprawiedliwienie do podjęcia wobec powódki działań zmierzających do zakończenia z nią stosunku pracy. Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika niewątpliwie jest, że to na początku września 2013 roku okazało się, że u pozwanego będzie 14 godzin techniki informacyjnej i 4,5 godziny pracy biurowej (zeznania M. M.). To pensum, w ocenie Sądu Rejonowego, dawało podstawy do zatrudnienia powódki

J. K. (1), nie tylko w niepełnym wymiarze czasu, ale na cały etat. Na podstawie przedstawiony planów nauczania nauczycieli uczących w latach 2009 -2012 wspólnie z powódką techniki informacyjnej i techniki pracy biurowej uczyły: A. D. (1) oraz J. W. (2). Sąd Rejonowy ustalił przy tym, iż mogły one uczyć tych przedmiotów, ale przedmiotem

wiodącym, którego uczyła A. D. (1) była chemia, natomiast J. W. (2)- język polski. Ucząc techniki informacyjnej i techniki prac biurowych dopełniały etat, bowiem głównie A. D. (2) uczyła chemii, natomiast J. W. (1) głównie uczyła języka polskiego, przy czym pensum A. D. (1) wynosiło 8 godzin w 2010 roku, w 2011 roku 2 godziny, natomiast w 2012 roku 10 godzin z informatyki, techniki prac biurowych. Już plany lekcji tych nauczycieli, zdaniem Sądu Rejonowego, wskazują, że u poznawanego była tendencja spadowa ilości

godzin, przy czym nie dotyczyła ona wyłącznie godzin z informatyki. Ilość godzin z informatyki i techniki prac biurowych zezwalały na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

W niniejsze sprawie pozwany mimo posiadanej ilości godzin niezbędnych dla jednego pełnego etatu dla jednego nauczyciela informatyki, zwolnił go i jego kosztem uzupełnił pensum nauczycielom, dla których informatyka była przedmiotem uzupełniającym.

W kontekście powyższych ustaleń i rozważań Sądu Rejonowego, zacytowane przez pozwanego jedno zdanie uzasadnienia, iż „ okoliczności sprawy nie dają sądowi podstawy do przyjęcia, iż kryterium doboru powódki wytypowanej do zwolnienia było chybione”, należy uznać za niefortunne sformułowanie wynikające z niedopatrzienia Sądu, które oczywiście nie powinno mieć miejsca, jednakże nie może ono deprecjonować pozostałej treści uzasadnienia..

Odnosząc się wreszcie do zarzutu pozwanego w zakresie naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c, mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na nie wyjaśnieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy faktycznej i prawnej w sposób umożliwiający kontrolę instancyjną orzeczenia w zakresie prawidłowości dokonanej przez sąd meriti subsumcji, Sąd okręgowy uznaje go za niezasadny. Zgodnie bowiem z przepisem art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie wyroku pełni niezwykle istotną rolę procesową, umożliwia, bowiem sprawowanie nadzoru judykacyjnego przez sąd wyższej instancji. Dlatego też, nie należy sądzić, by rola uzasadnienia wyczerpywała się tylko w przekonywaniu stron do słuszności stanowiska sądu i jego zgodności z obowiązującym prawem. Idzie ona niewątpliwie znacznie dalej, warunkując de facto przeprowadzenie kontroli instancyjnej. Uzasadnienie orzeczenia sądowego spełnia także istotną rolę porządkującą, obligując stosującego prawo do prawidłowej i pełnej rekonstrukcji stanu faktycznego pod kątem jego dalszego przyrównania do miarodajnej normy prawa materialnego i ustalenia na tej podstawie ostatecznego wyniku sprawy. Dlatego też, składające się na uzasadnienie dwie podstawy rozstrzygnięcia: faktyczna i prawna tworzą łącznie jedną całość, którą powinna cechować wewnętrzna spójność, tak aby nie było zasadniczych wątpliwości co do tego, jaki stosunek faktyczny i w jaki sposób sąd wiążąco uregulował, (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 29 stycznia 2008 r. IV CNP 182/2007 LexPolonica nr 2143306). Podkreślić należy, iż Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów

podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które

sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub

wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 26 lipca 2007 r. V CSK 115/2007 Monitor Prawniczy 2007/17 str. 930, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 3 marca 2006 r. II CK 428/2005 LexPolonica nr 1352034, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 18 marca 2003 r. IV CKN 1856/2000 LexPolonica nr 1632007, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 18 lutego 1971 r. I CR 656/70 LexPolonica nr 322415). Odnosząc powyższe rozważania do sporządzonego przez Sąd Rejonowy uzasadnienia, stwierdzić należy, iż spełnia ono omówione powyżej warunki, a tym samym poddaje się kontroli instancyjnej.

Dlatego też, Sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną.