

Sygn. VPa 98/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2017 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko (...) w C.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji powoda W. C. od wyroku Sądu Rejonowego

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb.

z dnia 30 czerwca 2016r. sygn. IV P 72/15

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 98/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 maja 2015 roku, powód W. C. wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie stosunku pracy z (...) w C..

Pozwany(...) w C. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 czerwca 2015 roku, nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

W toku postępowania, wobec upływu okresu wypowiedzenia, powód wskazał, iż domaga się przywrócenie do pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 roku, sygn. akt IV P 72/15, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo.

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

W. C. w dniu 1 września 1987 roku został zatrudniony na czas nieokreślony, jako nauczyciel w (...) w C.. Z dniem 1 września 1990 roku stosunek pracy powoda uległ przekształceniu w stosunek pracy z mianowania. Od 1 września 1999 roku pracodawca powoda działa jako (...) w C.. W dniu 6 października 2000 roku powodowi nadano stopień nauczyciela mianowanego. W pozwanym (...) zatrudnionych było 3 nauczycieli wychowania fizycznego:

- M. J. (1) – nauczyciel mianowany – w trakcie stażu na nauczyciela dyplomowanego, trener piłkarski – licencja (...)

- I. S. – nauczyciel dyplomowany – Członek Zarządu (...) (...) objęty szczególną ochroną.

W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym (...) było 44 godzin wychowania fizycznego i 90 godzin zajęć na świetlicy.

Powód i M. J. (1) mieli przydzielone po 16 godzin wychowania fizycznego i po 3 godziny zajęć na świetlicy, I. S. miała przydzielone 15 godzin wychowania fizycznego i 5 godzin zajęć na świetlicy. W roku szkolnym 2015/2016 w pozwanym (...) było 36 godzin zajęć wychowania fizycznego. Liczba godzin na świetlicy uległa ograniczeniu do 55. Powód przejawiał mniejsze zaangażowanie w życia szkoły niż M. J. (1) i I. S..

Powód zajmował się opieką w trakcie (...) (...), był opiekunem (...), współorganizował zawody sportowe na terenie szkoły, w tym doroczny rajd „ (...)w C.”, opiekował się uczniami w czasie zawodów poza szkołą, uczestniczył w zebraniach (...), pomagał w drobnych pracach na rzecz szkoły.

M. J. (1) przygotowywał próby ewakuacji szkoły, jako opiekun samorządu – współorganizował uroczystości i imprezy szkolne ((...), (...) (...), A. itp.), prowadził zajęcia sportowe w ramach (...), zajmował się opieką na praktykantami odbywającymi praktykę w trakcie studiów, koordynował program Trzymaj Formę, wdrażał na terenie Szkoły program (...), przygotował i realizował program (...) w roku 2014/2015, zajmował się opieką na imprezach szkolnych (dyskoteki, wycieczka szkolna) oraz w trakcie akcji charytatywnych, prowadził zajęcia sportowe dla uczniów w ramach (...) C., był opiekunem projektów uczniowskich, organizował spotkania ze znanymi sportowcami, współorganizował zawody sportowe na terenie szkoły, w tym doroczny rajd „ (...) w C.”, opiekował się uczniami w czasie zawodów poza szkołą, uczestniczył w zebraniach (...) Związku Zespołów Sportowych, pomagał w drobnych pracach na rzecz szkoły.

Pismem z dnia 12 maja 2015 roku, pozwany (...) w C. złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem z dniem 31 sierpnia 2015 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano na zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów (grup) w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie Powoda w pełnym wymiarze zajęć. Pozwany wskazał, iż do rozdysponowania pozostało 36 godzin wychowania fizycznego (2 etaty), przy 3 nauczycielach uczących przedmiotu. W szkole brak jest możliwości uzupełnienia etatu zajęciami na świetlicy, ponieważ jest ich mało, a dodatkowych kwalifikacji powód nie posiada.

Pozwany wskazał, iż typując osobę do zwolnienia brał pod uwagę następujące kryteria: szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przygotowanie do nauczania przedmiotu, stopień awansu zawodowego, formalna ocena pracy, zaangażowanie i dyspozycyjność oraz doskonalenie zawodowe. Zdaniem pozwanego powód biorąc pod uwagę powyższe kryteria uzyskał najniższy wynik, w szczególności z uwagi na niższą formalną ocenę pracy, niskie zaangażowanie w sprawy i życie szkoły, jak również w samodoskonalenie się, jako nauczyciel.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił, w oparciu o zgodne twierdzenia stron oraz w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy i załączonych aktach osobnych powoda.

Sąd I instancji oddalił wnioski dowodowe powoda o przeprowadzenie dowodów M. J. (1) i H. L., z uwagi na zgłoszoną tezę dowodową. Powód wskazał, iż powyżsi świadkowie mieli wykazać spisek zorganizowany przeciwko jego osobie. Sąd Rejonowy stwierdził, iż wniosek ten powód zgłosił na zakończenie postępowania, uprzednio nie zgłaszał żadnych twierdzeń dotyczących przedmiotowego spisku, nie wskazał także na czym ten spisek miał polegać, iż dlaczego to jego osoba miała być przedmiotem spisku.

W ocenie Sądu Rejonowego przedmiotem dowodu mogą być jedynie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a powyższa okoliczność do takich nie należała.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że pozew nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód wniósł ostatecznie o przywrócenie do pracy w pozwanym (...), natomiast pozwana Szkoła podniosła, iż wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione i konieczne.

Dokonując oceny merytorycznej złożonego pozwódce oświadczenia Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie W. C. stosunku pracy było uzasadnione.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie pozwanej Szkoły oparte było na art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, 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. W ocenie Sądu I instancji, z ustalonego stanu faktycznego wynikało jednoznacznie, iż liczba 44 godzin wychowania fizycznego nie wystarczająca już dla trzech nauczycieli wychowania fizycznego, bowiem uzupełniane były zajęciami w świetlicy, uległa w roku szkolnym 2015/16 uległa zmniejszeniu do 36 godzin, zmniejszeniu i drastycznemu uległa liczba godzin w świetlicy z 90 na 55. Wobec tego Sąd uznał, iż pozwana Szkoła posiada liczbę godzin wystarczającą do zatrudnienia 2 nauczycieli wychowania fizycznego, a były zatrudnionych 3.

W dalszej kolejności Sąd podniósł, iż pozwany wskazał, że typując osobę do zwolnienia brał pod uwagę następujące kryteria: szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przygotowanie do nauczanie przedmiotu, stopień awansu zawodowego, formalna ocena pracy, zaangażowanie i dyspozycyjność oraz doskonalenie zawodowe.

Zdaniem Sądu Rejonowego były to kryteria obiektywne, logiczne i niedyskryminujące powoda. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanego, iż pod uwagę powyższe kryteria uzyskał najniższy wynik. W dalszej kolejności Sąd zwrócił uwagę, że biorąc pod uwagę, iż I. S. podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, wybór pozwanej szkoły ograniczał się do powoda i M. J. (1).

Sąd Rejonowy stwierdził, że zarówno powód, jak i M. J. (1) posiadali stopień nauczyciela mianowanego, jednakże M. J. (1) był w trakcie stażu na nauczyciela dyplomowanego. Powód, w ocenie Sądu, nie podjął próby rozwoju zawodowego – uzyskania wyższego stopnia nauczycielskiego. Wedle Sądu I instancji z porównania zestawienia obrazującego aktywność w życiu szkoły wynika, iż aktywność ta po stronie M. J. była wyższa, M. J. także na bieżąco poszerzał swoje kompetencje, uczestniczył w kursach, zdobył licencję trenerską (...), aktywność powoda w tym zakresie była niższa.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż w ramach przyjętych kryteriów pozwany Zespół Szkół dokonał obiektywnej oceny przydatności powoda i M. J., która to ocena okazała się dla powoda nie korzystna.

Wobec powyższego, Sąd Rejonowy stwierdził, iż oświadczenie pozwanego pracodawcy było uzasadnione, a tym samym powództwo W. C., jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, który zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu nie rozpoznanie istoty sprawy. Skarżący zaprzeczył ustaleniu Sądu odnośnie przekształcenia stosunku pracy z umowy z dnia 1 września 1987 roku (...) w C. w stosunek mianowania z dnia 1 września 1990 roku, bowiem nie był stroną jakiegokolwiek porozumienia stwierdzającego stosownym dokumentem o ewentualnym wygaśnięciu pierwotnego stosunku pracy celem mianowania. Skarżący podniósł również, że z treści umowy wykonywanego stosunku wynika, że powód nie posiadał obowiązku wykonywania z góry narzuconego przedmiotu. Apelujący wskazał też, iż z treści przedmiotowego wypowiedzenia nie wynika, jaki konkretnie stosunek został wypowiedziany oraz jakie obowiązki z tego tytułu mają wygasnąć.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany (...) w C. podtrzymał stanowisko zajęte w sprawie wskazując, że Sąd rozpoznał istotę sprawy, a podnoszone w apelacji kwestie są bezprzedmiotowe.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 kwietnia 2017 roku, Sąd oddalił złożony na rozprawie wniosek powoda o ustanowienie pełnomocnika z urzędu. Powód poparł apelację, natomiast reprezentujący stronę pozwaną Dyrektor Szkoły, wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, iż Sąd Rejonowy poczynił szczegółowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania apelacji. W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych. W świetle powyższych ustaleń nie budzi wątpliwości fakt, iż powód W. C. w dniu 1 września 1987 roku został zatrudniony na czas nieokreślony, jako nauczyciel w (...) w C., zaś z dniem 1 września 1990 roku stosunek pracy powoda uległ przekształceniu w stosunek pracy z mianowania, co potwierdza przedłożony przez niego dokument aktu mianowania z dnia 1 września 1990 roku. Zgodnie bowiem z treścią art. 11 ust.1 i art.14 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz.U. Nr 3, poz. 19) Karta Nauczyciela w brzmieniu wówczas obowiązującym, nauczyciela mianuje dyrektor szkoły w uzgodnieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny nad szkołą, przy czym akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić: stanowisko i miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie lub zasady jego ustalania. Przepis art.10 ustawy Karty Nauczyciela stanowił zaś, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania lub umowy o pracę. Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się przez mianowanie, jeżeli: posiada obywatelstwo polskie, posiada pełną zdolność do czynności prawnych, korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub o ubezwłasnowolnienie, posiada wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska, może być zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony, bezpośrednio przed mianowaniem wykonywał nieprzerwanie, zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami, pracę pedagogiczną w szkole w pełnym wymiarze zajęć co najmniej przez 3 lata i w tym okresie uzyskał dwie oceny co najmniej wyróżniające, na zasadach i w trybie określonym w art. 6a, lub bezpośrednio przed mianowaniem wykonywał nieprzerwanie, zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami, pracę pedagogiczną w szkole w pełnym wymiarze zajęć przez 4 lata pracy i na koniec czwartego roku pracy uzyskał co najmniej ocenę dobrą albo bezpośrednio przed mianowaniem wykonywał nieprzerwanie jako nauczyciel akademicki pracę dydaktyczną w szkole wyższej co najmniej przez 3 lata i uzyskał ocenę pozytywną w tym zakresie.

Z dniem 1 września 1999 roku Szkoła Podstawowa w C. została przekształcona w (...)w C., o którym to fakcie powód został poinformowany pismem z dnia 1 września 1999 roku. Wszak zgodnie z treścią art. 62. 1. ustawy o systemie oświaty organ prowadzący szkoły różnych typów lub placówki może je połączyć w zespół. Połączenie nie narusza odrębności rad pedagogicznych, rad rodziców, rad szkół lub placówek i samorządów uczniowskich poszczególnych szkół lub placówek, o ile statut zespołu nie stanowi inaczej. Oczywiście w kontekście powyższej regulacji pojawił się problem statusu nowego pracodawcy. W wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 246), Sąd Najwyższy uznał, że zespół szkół, utworzony na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach. Wydaje się przy tym, iż najbardziej prawidłową procedurą zmiany pracodawcy, jest instytucja określona w treści art. 23⁽¹⁾ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.). Wszak przejście zakładu pracy na innego pracodawcę - w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ k.p. - następuje również w sytuacji przekazania innemu podmiotowi zadań wykonywanych przez dotychczasowego pracodawcę. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku pracodawców realizujących zadania o charakterze niematerialnym. Przekazanie zadań innemu podmiotowi może następować w rozmaitych okolicznościach i na podstawie różnorodnych zdarzeń prawnych. Może ono mieć miejsce na podstawie czynności prawnej, ale także na podstawie aktu prawnego, w tym również ustawy. Dzieje się tak zwłaszcza w razie przekazania zadań o charakterze publicznym, do których należy zaliczyć zadania

polegające na kształceniu i wychowywaniu dzieci i młodzieży. Doktryna dopuszcza stosowanie konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w odniesieniu do przekazywania zadań publicznych polegających na kształceniu i wychowaniu dzieci i młodzieży (por. np. A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002). Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przepisy regulujące kwestię transferu zakładu pracy mają charakter gwarancyjny, ich celem jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich skutkami różnorodnych przekształceń zakładów pracy. W takim przypadku ustawodawca, przekazując wykonywanie zadań o charakterze publicznym innemu podmiotowi niż wykonujący je dotychczas, może uregulować następstwa tej zmiany w sferze stosunków pracy. Taka sytuacja miała na przykład miejsce w związku z reformą administracji publicznej. Przepisy wprowadzające tę reformę (ustawa z dnia 13 października 1998 r. - Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) zawierały postanowienia dotyczące stosunków pracy pracowników zatrudnionych w likwidowanych i przekształcanych urzędach i instytucjach. Nie stało się tak jednakże w przypadku reformy systemu szkolnego. Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. - Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. Nr 12, poz. 96 ze zm.) zawiera jedynie regulację kilku aspektów dotyczących stosunków pracy nauczycieli dotychczasowych publicznych szkół ponadpodstawowych, stanowiąc w art. 10c, że dyrektorzy dotychczasowych publicznych szkół ponadpodstawowych przekształcanych w szkoły ponadgimnazjalne są obowiązani, między innymi, sporządzić wykazy nauczycieli, którzy w związku z przekształceniem nie będą mogli być zatrudnieni w pełnym wymiarze w szkole ponadgimnazjalnej, natomiast nauczyciele nieumieszczeni w tym wykazie stają się pracownikami zespołu z dniem przekształcenia. Zgodnie więc z utrwaloną wówczas praktyką w przypadku nauczycieli zatrudnionych w poszczególnych szkołach na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze zajęć lub na podstawie mianowania nie było potrzeby, zdaniem resortu edukacji, rozwiązywania dotychczasowych stosunków pracy, gdyż w takim przypadku nauczycielom należało jedynie wydać dokument stwierdzający, że z dniem utworzenia zespołu stali się nauczycielami zespołu szkół, a miejscem wykonywania pracy jest dotychczasowa szkoła i powód takowy dokument otrzymał. W tej sytuacji twierdzenia powoda, iż nie był pracownikiem pozwanej szkoły jest pozbawione jakiegokolwiek podstawy prawnej i faktycznej, podobnie jak pozostałe zarzuty apelującego. Wszak określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1986 r. - Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) 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 KP oraz art. 30 § 4 i 5 KP co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy 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. 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 KP), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym. Jak trafnie zauważył bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15 przy ocenie, czy Karta Nauczyciela (ustawa mająca charakter pragmatyki służbowej) zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Kartce Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy, ale liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, zasady prawnej, z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; OSPiKA 1984 nr 12, poz. 262, z glosą M. Piekarskiego). Pozwana szkoła, co jednoznacznie wynika z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd meriti, złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy w trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, 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, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty

Nauczyciela. Żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 20) nie określa jednak wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 KP. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty 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 KP oraz art. 30 § 4 i 5 KP, co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy. Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego obejmującej problematykę zwolnień „z przyczyn organizacyjnych” wyrażono pogląd, który Sąd w obecnym składzie w pełni aprobuje, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. m.in. wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52).

Uwzględniając wyżej przedstawione rozważania, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy pozwany (...) w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z dnia 12 maja 2015 r. wskazał przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w sposób prawidłowy. Wszak przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe wykazało, iż w pozwanym (...) zatrudnionych było 3 nauczycieli wychowania fizycznego:

- M. J. (1) – nauczyciel mianowany – w trakcie stażu na nauczyciela dyplomowanego, trener piłkarski – licencja (...)

- I. S. – nauczyciel dyplomowany – Członek Zarządu (...) (...) objęty szczególną ochroną. W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym Zespole Szkół było 44 godzin wychowania fizycznego i 90 godzin zajęć na świetlicy. Powód i M. J. (1) mieli przydzielone po 16 godzin wychowania fizycznego i po 3 godziny zajęć na świetlicy, I. S. miała przydzielone 15 godzin wychowania fizycznego i 5 godzin zajęć na świetlicy. W roku szkolnym 2015/2016 w pozwanym (...) było 36 godzin zajęć wychowania fizycznego, zaś liczba godzin na świetlicy uległa ograniczeniu do 55. Sąd wskazał przy tym, iż powód przejawiał mniejsze zaangażowanie w życia szkoły niż M. J. (1) i I. S.. Powód zajmował się bowiem jedynie opieką w trakcie (...) (...), był opiekunem Samorządu Uczniowskiego, współorganizował zawody sportowe na terenie szkoły, w tym doroczny rajd „ (...) w C.”, opiekował się uczniami w czasie zawodów poza szkołą, uczestniczył w zebraniach (...), pomagał w drobnych pracach na rzecz szkoły. M. J. (1) zaś przygotowywał próby ewakuacji szkoły, jako opiekun samorządu – współorganizował uroczystości i imprezy szkolne ((...) (...) (...), (...) (...), A. itp.), prowadził zajęcia sportowe w ramach (...), zajmował się opieką na praktykantami odbywającymi praktykę w trakcie studiów, koordynował program Trzymaj Formę, wdrażał na terenie Szkoły program (...), przygotował i realizował program (...) w roku 2014/2015, zajmował się opieką na imprezach szkolnych (dyskoteki, wycieczka szkolna) oraz w trakcie akcji charytatywnych, prowadził zajęcia sportowe dla uczniów w ramach (...) C., był opiekunem projektów uczniowskich, organizował spotkania ze znanymi sportowcami, współorganizował zawody sportowe na terenie szkoły, w tym doroczny rajd „ (...) w C.”, opiekował się uczniami w czasie zawodów poza szkołą, uczestniczył w zebraniach (...), pomagał w drobnych pracach na rzecz szkoły. Pozwany typując więc osobę do zwolnienia brał pod uwagę następujące szczególne okoliczności: szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, przygotowanie do nauczania przedmiotu, stopień awansu zawodowego, formalną ocenę pracy, zaangażowanie i dyspozycyjność oraz doskonalenie zawodowe. Dokonując porównania pracy powoda z pracą M. J. (3) pozwany pracodawca doszedł do słusznego przekonania o istniejącej dysproporcji w tym zakresie i rozwiązał umowę o pracę z powodem.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż powód w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy dysponował dostateczną informacją, dlatego on (a nie inny nauczyciel) został zwolniony z pracy, co skutkuje uznaniem, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy nie było wadliwe (nie naruszało art. 30 § 4 KP) i tym samym roszczenie

powoda o przywrócenie do pracy, na podstawie art. 45 § 1 KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, jak słusznie uznał Sąd meriti, nie zasługiwało na uwzględnienie.

P. przy tym należy, iż iż norma zawarta w art. 20 Karty Nauczyciela daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy, z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być natomiast zweryfikowane wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy. Sądowa ingerencja nie powinna bowiem w sposób budzący jakiegokolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły jego kompetencji wynikających z art. 20 Karty Nauczyciela, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu nauczycieli (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/87, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194; z dnia 12 września 2002 r., I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001, nr 3, s. 32).

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem zawartym w apelacji i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.