

*Sygn. VPa 22/17 VPz 10/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 10 października 2017 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Beata Łapińska*

SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 26 września 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa G. K.*

*przeciwko Zespołowi (...) w R.*

*o odszkodowanie*

*na skutek apelacji pozwanego Zespołu (...) w R. i zażalenia powódki G. K. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 10 stycznia 2017r. sygn. IV P 66/16*

*zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwo oraz nie obciąża powódki G. K. kosztami procesu za obie instancje.*

*Sygn. akt V Pa 22/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 maja 2014 roku skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w R. powódka G. K. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 maja 2014 roku pełnomocnik pozwanego Zespołu (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2015 roku, sygn. akt IV P 62/14 Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo (punkt 1 sentencji wyroku) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2 sentencji wyroku).

Apelację od wyżej wymienionego wyroku wniosła powódka, w wyniku czego sprawa została przekazana do rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim.

W toku postępowania apelacyjnego pełnomocnik powódki zmienił żądanie i w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 17 maja 2016 roku, sygn. akt V Pa 59/15 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Radomsku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

W uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że aby dokonać oceny, czy wystąpiły przesłanki do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela należy przede wszystkim dokonać ustaleń faktycznych dotyczących tego, czy zaszły w szkole zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania. W razie pozytywnego ustalenia tej okoliczności należy następnie ustalić, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W tym celu w razie sporu między stronami, a taki był w niniejszej sprawie, należało dokonać analizy arkuszy organizacyjnych placówki oraz innych dokumentów przedstawionych przez strony postępowania. W sytuacji zaś ustalenia, że dalsze zatrudnienie nauczyciela danego przedmiotu w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe należało dokonać ustaleń w kwestii doboru nauczyciela do zwolnienia. A wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych. Nie wystarczy w tym zakresie powołać oceny Dyrektora placówki, ocena ta ma być bowiem oceną obiektywną, skoro kwestionuje ją zwolniony nauczyciel. Tych wszystkich ustaleń Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę nie dokonał, co doprowadziło do nie rozpoznania istoty sprawy.

W wytycznych Sąd II instancji zobowiązał Sąd Rejonowy do dokonania ustaleń faktycznych we wszystkich kwestiach spornych z odniesieniem do twierdzeń powódki stanowiących materialnoprawną podstawę powództwa i dokonania oceny przeprowadzonych dowodów. Sąd Okręgowy wskazał, że niezbędną jest weryfikacja zasadności żądań w świetle mających w sprawie zastosowanie przepisów prawa, a w razie sporządzenia kolejnego uzasadnienia, koniecznym jest wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnienie i dowodów, na których się oparł oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

**Wyrokiem** z dnia 10 stycznia 2017 roku, sygn. akt IV P 66/16 Sąd Rejonowy w Radomsku zasądził od pozwanego Zespołu (...) w R. na rzecz G. K. kwotę 9.529,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 maja 2014 roku do dnia zapłaty (punkt 1 sentencji wyroku), w punkcie drugim nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.176,40 zł, a w punkcie trzecim zasądził od pozwanego Zespołu (...) w R. na rzecz G. K. kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

***Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:***

Na wstępie Sąd Rejonowy stwierdził, że nie da się wciągnąć w pułapkę wzajemnych oskarżeń stron postępowania, które znajdują swój wyraz w treści znanych Sądowi akt wcześniejszych spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy i o uchylenie kary porządkowej de facto wygranych przez powódkę. Wzajemna niechęć stron jest w ocenie Sądu Rejonowego nadto oczywista. Jednakże Sąd I instancji podniósł, że nie będzie wyciągał z niej tak daleko idących wniosków jak czyni to pełnomocnik powódki pisząc o aktach zemsty, dyskryminacji, mobbingu i tym podobnych. Dlatego podejmując ponowne rozstrzygnięcie sprawy Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na okolicznościach o charakterze obiektywnym, które wyłaniają się z całości przedstawionego przez strony nieosobowego materiału dowodowego.

Te okoliczności są następujące. W dniu 6 maja 2014 roku wypowiedziano powódce będącej nauczycielem mianowanym zatrudnionym na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego stosunek pracy w pozwanym Zespole (...). Dokonując wypowiedzenia powołano się na artykuł 20 ustęp 1 punkt 2 Karty Nauczyciela i zmiany organizacyjne

umożliwiający dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym przez nią stanowisku. W roku szkolnym 2013 - 2014 przewidziano funkcjonowanie w ramach zespołu jednej klasy przedszkolnej, 8 klas edukacji wczesnoszkolnej i siedmiu klas edukacji szkolnej ogólnej, 9 klas edukacji gimnazjalnej, czyli łącznie 25 klas, dla których zaplanowano łącznie 56 godzin lekcyjnych w-f prowadzonych łącznie przez 13 nauczycieli, przy czym przez 7 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej, na którą przypadają 24 godziny w-f, a więc w pozostałym zakresie pozostawały do rozdysponowania 32 godziny lekcyjnych na 6 nauczycieli. W roku szkolnym 2014-2015 przewidziano natomiast funkcjonowanie w ramach Zespołu 1 klasy przedszkolnej, 9 klas edukacji wczesnoszkolnej, 7 klas edukacji szkolnej ogólnej, 8 klas edukacji gimnazjalnej, a więc łącznie 25 klas tyleż samo co w poprzednim roku szkolnym, dla których zaplanowało, zaplanowano łącznie 57, a więc o 1 więcej niż poprzednio godzin lekcyjnych w-f prowadzonych łącznie przez 14 nauczycieli, przy czym przez 9 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej, na którą przypadają 27 godzin w-f, a więc w pozostałym zakresie pozostawało do rozdysponowania 30 godzin lekcyjnych na 5 nauczycieli, w którym to gronie nie widniało już nazwisko powódki z uwagi na wypowiedziany jej stosunek pracy.

Z powyższego wynika, że jakkolwiek nie zmieniała się ogólna liczba klas w zespole, to zmianie uległa ich struktura. Przybyła mianowicie dodatkowa klasa w ramach edukacji wczesnoszkolnej. Sąd I instancji zauważył, że w tym kontekście pozwana szkoła z jednej strony wskazywała, iż nie ma racjonalnych przesłanek do odstąpienia od zintegrowanego sposobu nauczania w tychże klasach, a tym samym przydzielenia innego nauczyciela chociażby do zajęć wychowania fizycznego. Zasada bowiem prowadzenia wszystkich zajęć w klasach 1-3 przez jednego nauczyciela wynika z ustępu 7 zalecanych warunków i sposobu realizacji w załączniku numer 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji z dnia 27 sierpnia 2012 roku w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z 2012 r. poz. 977). Z drugiej strony wskazana zasada ma swój wyjątek w realiach sprawy o tyle istotny i aktualny, że powódka posiada przecież uprawnienia do nauczania początkowego, a zgodnie z kolejnym zdaniem powołanych zaleceń prowadzenie zajęć z zakresu edukacji muzycznej, plastycznej, wychowania fizycznego, zajęć komputerowych, języka obcego nowożytnego można powierzyć nauczycielom posiadającym odpowiednie kwalifikacje określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że wątpliwości musi budzić fakt, iż przy zbliżonej liczbie godzin w-f przewidzianych do zrealizowania w pozostałych oddziałach zespołu zdecydowano się na rezygnację z jednego etatu nauczycielskiego wskazanej specjalności. W tym kontekście Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na kluczową z punktu widzenia zarzutów powódki podstawę rozwiązania stosunku pracy wynikającą z treści poddawanego aktualnie ocenie Sądu wypowiedzenia, a mianowicie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego w szkole oraz zmiana planu nauczania. Sąd I instancji stwierdził, że wpływu na wypowiedzenie umowy o pracę nie powinna mieć niewielka zmiana liczby godzin z 32 do 30 przy dodatkowo otwartych możliwościach przydzielania nauczyciela o tak otwartych horyzontach jak u powódki do innych jeszcze czynności.

Po wtóre, decydując się na wypowiedzenie stosunku pracy właśnie powódce, strona pozwana powołała się na kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy obowiązujące u niej w rzeczonym okresie. Sąd I instancji zauważył, że wybór konkretnego nauczyciela do zwolnienia powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania. Z uwagi na brak w tej mierze ustawowych regulacji Sąd Najwyższy uznał potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez dyrektora kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 97 roku I PKN 399/97). Opierając się na dorobku orzecznictwa Sąd I instancji wymienił następujące przykładowe kryteria: podstawa nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 roku, sygn. akt I PKN 138/00), porównanie kwalifikacji zawodowych w tym praktyki w nauczaniu danego przedmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002, sygn. akt I PKN 77/00), ocena pracy nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004, sygn. akt I PK 68/03), sytuacja osobista, czy wreszcie kryterium majątkowe, które można zastosować na samym końcu i tylko wobec pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

5 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 420/98), czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku, sygn. akt I PKN 610/00). Sąd I instancji zaznaczył, że możliwe do zastosowania są także inne kryteria. Podał, że przepisy Karty Nauczyciela umożliwiają dyrektorowi szkoły podjęcie autonomicznych decyzji w sprawach dotyczących polityki kadrowej. Interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć w ocenie Sądu Rejonowego pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku, sygn. akt I PKN 570/00.

Z tej perspektywy Sąd I instancji stwierdził zasadniczą słusność kryteriów ustalonych w pozwanej szkole. Opierają się one w ocenie Sądu Rejonowego na wymienionych wcześniej kwalifikacjach zawodowych, ocenie pracy, stażu pracy, a więc kryteriów dotyczących w pierwszej kolejności dorobku zawodowego wreszcie względach rodzinnych, a więc kryterium dotyczącym sytuacji osobistej nauczyciela. Przechodząc natomiast do oceny sposobu zastosowania tychże kryteriów w realiach sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że na moment podejmowania decyzji przez dyrektora szkoła zatrudniała 6 nauczycieli w-f niezwiązanych z edukacją wczesnoszkolną, przy czym 3 z nich to nauczyciele dyplomowani, a trzech to nauczyciele mianowani. Spośród nauczycieli mianowanych, a więc o niższym stopniu awansu zawodowego najwyższy staż pracy na stanowisku nauczyciela w-f posiadał K. C. - 31 lat, dalej powódka 12 lat, wreszcie A. K. - 11 lat. Sąd Rejonowy zauważył, że prawdą jest, iż ostatni z wymienionych w toku postępowania nabył tytuł nauczyciela dyplomowanego. Jednak dla Sądu I instancji dokonującego oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia w tym przynajmniej zakresie inaczej niż w przypadku celowości uwzględnienia konkretnych roszczeń z artykułu 45 Kodeksu pracy znaczenie ma stan faktyczny istniejący na moment tegoż wypowiedzenia. Powyższe nie jest zresztą przedmiotem sporu jeśli zważyć, że po zastosowaniu powyższych kryteriów strona pozwana sama doszła do wniosku, iż pozostał jej wybór pomiędzy powódką a A. K.. I tu pojawia się w ocenie Sąd I instancji kwestia kluczowa, to jest ocena pracy nauczyciela dobra w przypadku powódki, a wyróżniająca w przypadku drugiego z wymienionych. Kwestia kluczowa wedle Sądu Rejonowego także z tego względu, że w dalszej kolejności strona pozwana różnicuje sytuacje osobistą co może nastąpić tylko w odniesieniu do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, a co w końcu pozwana zdaje się przynajmniej w odniesieniu do powódki poddawać w wątpliwości.

Analiza załączonych do akt sprawy dokumentów jak i twierdzenia samej pozwanej, że w tej mierze oparła się na ocenie pracy powódki z poprzedniej pracy, a więc 2002 roku, przy czym była to ocena dobra w obowiązującej wówczas, jak i obecnie zgodnie z art. 6a ust. 4 Karty Nauczyciela trzy stopniowej skali, przy bardzo korzystnej ocenie opisowej świadczy, zdaniem Sądu Rejonowego, o całkowitej dowolności zastosowania tegoż kryterium w oderwaniu od aktualnych na moment wypowiedzenia realiów. To wszystko czyni w ocenie Sądu Rejonowego całkowicie nieweryfikowalną prawidłowość zastosowania tegoż kryterium zwłaszcza, jeśli zważyć, że porównuje się tu ocenę pracy powódki z 2002 roku i dokonywaną poprzez poprzedniego jej pracodawcę z bardziej aktualną, bowiem sporządzoną na 2007 rok oceną A. K., sporządzoną przez obecnego pracodawcę podejmującego zaskarżoną decyzję kadrową. Abstrahując od dzielącego wskazane oceny pracy nauczycieli czasokresu, analiza ich części opisowych prowadzi do wniosku, iż w obydwu przypadkach mamy do czynienia z sumiennie wykonywanymi swoimi obowiązkami jednostkami, a różnica w ocenie uogólniającej, która stanowi jedynie składową całość oceny, może wynikać zarówno z uwarunkowań obowiązujących w momencie ich sporządzania, jak i odmienności podmiotów dokonujących tychże ocen. Sąd Rejonowy zaznaczył, że przepisy prawa nie mówią jak często nauczyciel ma być poddawany ocenie swojej pracy. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że w realiach sprawy taka ocena stanowi de facto sedno argumentacji strony pozwanej, dokonującej redukcji etatów można było i należało oczekiwać od pozwanego zespołu, iż w tym przypadku stosowne decyzje poprzedził rzetelną i formalną oceną kadry nauczycielskiej dokonaną w oparciu o przepisy obowiązującego w tej mierze artykułu 6a Karty Nauczyciela i szczegółowych aktów wykonawczych nawet wbrew ich woli. Zgoda w tym względzie nie jest bowiem wedle Sądu Rejonowego wymagana. Zaniechanie tej czynności musi natomiast zdaniem Sądu I instancji powodować daleko idące konsekwencje, z jednej strony usprawiedliwione poczucie krzywdy powódki, bowiem rozwiązanie stosunku pracy na podstawie artykułu 20 Karty Nauczyciela powoduje, że zawsze ktoś będzie niezadowolony. Trzeba natomiast wedle Sądu Rejonowego ocenić, czy kryteria są w miarę obiektywne, niekrzywdzące nikogo za nadto. Powyższe rodzi w ocenie Sądu I instancji wniosek, iż choć w realiach sprawy pozornie zastosowano kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia dopuszczalne w świetle dorobku orzeczniczego, w praktyce nie wykazano zajścia istotnych okoliczności, które pozatwierdzałyby zasadność dokonanego

w sprawie wyboru. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można bowiem stwierdzić, z czego konkretnie wynika niższa ocena dorobku zawodowego G. K..

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy rozważył kwestię osiągnięć poszczególnych nauczycieli. W ocenie Sądu I instancji zupełnie niezrozumiałe jest ich deprecjonowanie przez pozwanego w odniesieniu do powódki, a analiza złożonej w tej mierze dokumentacji świadczy o tym, że każdy z nauczycieli ma swoje osiągnięcia i wyróżnianie kogokolwiek miałyby charakter bardzo subiektywny, nieweryfikowalny. Trudno, wedle Sądu Rejonowego, ważyć osiągnięcia, w której dziedzinie sportu miałyby znaczyć więcej aniżeli w innych konkurencjach.

W zakresie złożonych do akt sprawy aneksów do arkusza organizacyjnego Sąd I instancji stwierdził, że zmiany jakie w nim zaszły dotyczą głównie nauczania indywidualnego, co nie przekładało się bezpośrednio na sytuację powódki. Nie było również zdaniem Sądu Rejonowego bezpośredniego związku pomiędzy przedmiotem sprawy a dowodem zawnioskowanym przez pełnomocnika powódki w piśmie procesowym z dnia 3 października 2016 roku o wystąpienie do Urzędu (...) R. o udzielenie informacji w przedmiocie pozycji pozwanej w rankingu wyników wśród szkół (...). Stąd też Sąd Rejonowy wskazany wniosek dowodowy oddalił.

Sąd Rejonowy zauważył, że powódka ostatecznie zmodyfikowała swoje roszczenie w kierunku odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Stąd mając na względzie treść artykułu 45 k.p. w związku z artykułem 47<sup>1</sup> k.p. i informacje płacowe Sąd I instancji zasądził na jej rzecz żadaną kwotę 9.529,20 zł wraz z odsetkami na podstawie artykułu 481 k.c. Rygor natychmiastowej wykonalności wynika zaś z treści artykułu 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie artykułu 98 k.p.c., uwzględniając koszty za dwie poprzednie instancje w wysokości odpowiednio po 60 i 90 złotych oraz nową stawkę radcowską w odniesieniu do ponownie toczącego się procesu w wysokości 360 zł.

**Wyrok Sądu Rejonowego w całości zaskarżył pozwany Zespół (...) w R.. Rozstrzygnięciu zarzucił:**

1) błędne, stojące w oczywistej sprzeczności z treścią zebranego materiału dowodowego, ustalenie stanu faktycznego sprawy polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że:

- w roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym Zespole zaplanowano łącznie 56 godzin lekcyjnych w-fu prowadzonych łącznie przez 13 nauczycieli, przy czym 7 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej, na która przypadają 24 godziny w-f oraz przyjęcie, że w pozostałym zakresie pozostały do rozdysponowania 32 godziny lekcyjne dla 6 nauczycieli,

- w roku szkolnym 2014-2015 zaplanowano łącznie 57, a więc o 1 więcej niż poprzednio godzin lekcyjnych w-f prowadzonych łącznie przez 14 nauczycieli, przy czym przez 9 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej na którą przypadają 27 godzin w-f, a więc w pozostałym zakresie pozostawało do rozdysponowania 30 godzin lekcyjnych na 5 nauczycieli,

podczas gdy z treści przedłożonego materiału dowodowego, tj. zatwierdzonego przez organ prowadzący arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2013/2014 oraz zatwierdzonego przez organ prowadzący arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2014/2015 wynika, że:

- w roku szkolnym 2013/2014 zaplanowano łącznie 126 godzin wychowania fizycznego (wychowanie fizyczne, wychowanie fizyczne-sekcje, wychowanie fizyczne - basen) prowadzonych łącznie przez 13 nauczycieli, przy czym 8 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej, na która przypadają 24 godziny w-f, a w pozostałym zakresie pozostały do rozdysponowania 102 godziny lekcyjne dla 6 nauczycieli,

- w roku szkolnym 2014/2015 zaplanowano łącznie 119 godzin wychowania fizycznego (wychowanie fizyczne, wychowanie fizyczne - sekcje, wychowanie fizyczne - basen) prowadzonych łącznie przez 14 nauczycieli, przy czym 9 w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej, na która przypadają 27 godziny w-f a w pozostałym zakresie pozostały do rozdysponowania 92 godziny lekcyjne dla 5 nauczycieli,

2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów polegającego na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, skutkującego wyprowadzeniem z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, skutkujących jednostronną i nieobiektywną oceną materiału dowodowego poprzez:

- przyjęcie że w realiach przedmiotowej sprawy pozornie zastosowano kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia dopuszczalne w świetle dorobku orzeczniczego i w praktyce nie wykazano zajścia istotnych okoliczności, które potwierdzałyby zasadność dokonanego w sprawie wyboru, podczas gdy strona pozwana wykazała, że Dyrektor pozwanego Zespołu w praktyce zastosowała obowiązujące w pozwanej szkole kryteria i słusznie wytypowała do zwolnienia powódkę spośród zatrudnionych w pozwanym Zespole nauczycieli wychowania fizycznego,

- przyjęcie przez Sąd I instancji, że analiza przedłożonych przez pozwanego Zespół dokumentów potwierdzających osiągnięcia nauczycieli wychowania fizycznego świadczy, że każdy z nauczycieli ma swoje osiągnięcia i wyróżnianie kogokolwiek miałyby charakter bardzo subiektywny, nieweryfikowalny, podczas gdy z analizy przedłożonego zestawienia wyników osiąganych przez uczniów podczas zawodów sportowych w latach 2010-2014 wynika, że uczniowie przygotowani przez powódkę osiągnęli 4 - krotnie pierwsze miejsca na zawodach sportowych, a uczniowie przygotowani przez nauczyciela wychowania fizycznego - A. K. osiągnęli 18 - krotnie pierwsze miejsca na zawodach sportowych, co w konsekwencji pozwala na obiektywną ocenę dorobku pracy tych nauczycieli i stwierdzenie, że A. K. ma większe osiągnięcia - dorobek zawodowy aniżeli powódka,

- przyjęcie że dyrektor pozwanego Zespołu miała możliwość powierzenia powódce innych czynności w szczególności w związku z utworzeniem dodatkowej klasy w ramach wychowania wczesnoszkolnego zintegrowanego, podczas gdy zwiększenie liczby klas nie spowodowało zatrudnienia dodatkowego nauczyciela i wszystkie przeznaczone na tego typu nauczanie godziny zostały rozdysponowane pomiędzy nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego,

3) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sformułowanie przez Sąd I instancji uzasadnienia wyroku w sposób, który uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу Sądu I instancji, wobec nie zawarcia w kwestionowanym orzeczeniu danych pozwalających na stwierdzenie czy Sąd I instancji faktycznie ustalił zgodnie z zaleceniami Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2016 roku, sygn. akt V Pa 59/15, czy w pozwanym Zespole zaszły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela danego przedmiotu w pełnym wymiarze zajęć,

4) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, tj.

- art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela skutkujące nieprzyjęciem przez Sąd I instancji, że w pozwanym Zespole zmniejszyła się liczba godzin wychowania fizycznego uniemożliwiająca zatrudnienie wszystkich 6 nauczycieli wychowania fizycznego, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że w roku szkolnym 2014/2015, z wyłączeniem nauczania wczesnoszkolnego zintegrowanego, do rozdysponowania pomiędzy zatrudnionymi nauczycielami wychowania fizycznego pozostały 92 godziny wychowania fizycznego, a zatem nie było możliwe zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy sześciu nauczycieli wychowania fizycznego i w konsekwencji nieprzyjęciem przez Sąd I instancji, iż w pozwanym zespole w roku 2014/2015 nie było możliwe zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności - wychowania fizycznego, co uprawniało dyrektora szkoły do rozwiązania z powódką stosunku pracy,

-art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela poprzez niesłuszne przyjęcie, że Dyrektor pozornie zastosowała obowiązujące w pozwanym Zespole kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia co skutkowało wadliwym wyborem powódki jako osoby do zwolnienia.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego

rozpoznania przez Sąd Rejonowy oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje według norm przepisanych.

***Ponadto wyrok Sądu Rejonowego w zakresie punktu 3 wyroku, to jest kosztów procesu zaskarżył zażaleniem pełnomocnik powódki.*** Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił naruszenie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez zastosowanie pkt 1 przytoczonego przepisu, a nie pkt 2. Jednocześnie pełnomocnik zarzucił dokonanie błędnej oceny przedmiotu sprawy wskazując, że w I i II instancji powódka dochodziła przywrócenia do pracy, a na etapie postępowania apelacyjnego zmieniła stanowisko i wniosła wyłącznie o zasądzenie odszkodowania, co oznacza w jego ocenie, że powinna być zasądzona kwota kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1 800 zł.

W oparciu o tak skonstruowany zarzut pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia w zakresie kosztów i zasądzenie ponad kwotę zasądzoną dalszej kwoty kosztów w wysokości 1 440 zł i kosztów postępowania zażaleniowego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 września 2017 roku pełnomocnik pozwanej poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, a pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji. Jednocześnie pełnomocnik strony powodowej poparł wniesione zażalenie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

***Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

***Apelacja jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia w całości i oddaleniem powództwa.***

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że nie ma racji strona pozwana, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 328 § 2 k.p.c. Naruszenia tego unormowania skarżący upatruje w tym, że Sąd Rejonowy sformułował uzasadnienie wyroku w taki sposób, który uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу Sądu. Zdaniem skarżącego, Sąd Rejonowy nie zawarł w motywach danych pozwalających na stwierdzenie, czy Sąd ten ustalił, zgodnie z zaleceniami Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, czy w pozwanym Zespole zaszły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela danego przedmiotu w pełnym wymiarze zajęć.

Z tak sformułowaniem zarzutem nie można się zgodzić. Zgodnie z 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 istotną rolę procesową, umożliwia bowiem sprawowanie nadzoru judykacyjnego przez sąd wyższej instancji. Podkreślić jednak trzeba, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera takie braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Jest tak z tej przyczyny, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy nie zależy więc od tego, w jaki sposób sporządzono pisemne motywy wyroku i czy zawierają one wszystkie wymagane przez przepisy elementy. Jedynie wówczas, gdy uzasadnienie rozstrzygnięcia jest sporządzone na tyle błędnie, że nie można określić sfery motywacyjnej orzeczenia, co z kolei uniemożliwia poddanie jej należytej weryfikacji przez sąd odwoławczy, zarzut naruszenia analizowanego przepisu będzie skuteczny.

Taka sytuacja w sprawie nie zachodzi. Treść uzasadnienia sporządzonego przez Sąd Rejonowy pozwala bowiem na poddanie orzeczenia kontroli instancyjnej. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał, jak przedstawiała się ilość klas oraz w związku z tym liczba godzin w-f w pozwanym Zespole. Te ustalenia wywiódł z treści arkuszy organizacyjnych za rok 2013/2014 oraz 2014/2015. Do tych ustaleń odnosi się zresztą strona pozwana w apelacji i kwestionuje ich prawidłowość. Tym samym i dla strony pozwanej ustalenia te są jasne, choć nieprawidłowe. Są one jasne także dla Sądu Okręgowego i do tych ustaleń Sąd Okręgowy odniesie się w dalszej części uzasadnienia. Tym samym stwierdzić

należy, że Sąd I instancji, wbrew stanowisku apelującego, wykonał wytyczne Sądu II instancji, zawarte w uzasadnieniu wyroku, wydanego przy poprzednim rozpoznawaniu sprawy.

Ma natomiast rację strona pozwana, że ustalenia Sądu Rejonowego co ilości godzin w-f w roku szkolnym 2013/2014 oraz 2014/2015 są nieprawidłowe, choć Sąd ten prawidłowo ustalił ilość klas i zmiany w tym zakresie w ww. latach. Sąd Rejonowy przyjął mianowicie, że z arkuszy organizacyjnych załączonych do akt wynika, iż w pozwanym Zespole w roku szkolnym 2013/2014 było łącznie 56 godzin lekcyjnych w-f, prowadzonych przez 13 nauczycieli, przy czym na 7 nauczycieli w ramach edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej przypadają 24 godziny w-f oraz na 6 nauczycieli przypadają pozostałe 32 godziny. Natomiast w roku szkolnym kolejnym zaplanowano łącznie 57 godzin w-f, prowadzonych łącznie przez 14 nauczycieli, przy czym na 9 nauczycieli w ramach edukacji wczesnoszkolnej przypadają 27 godzin w-f, pozostałe 30 godzin przypadają na 5 nauczycieli.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że ilość godzin przedmiotu w-f dla nauczycieli klas IV-VI oraz gimnazjalnych zmieniła się z 32 do 30 i była to zmiana niewielka. To ustalenie doprowadziło z kolei ten Sąd do konstatacji, że wątpliwości musi budzić, iż przy zbliżonej liczbie godzin w-f zdecydowano się na rezygnację z jednego etatu nauczyciela tego przedmiotu. Na marginesie zauważyć należy, że takie ustalenie łącznej ilości godzin było nielogiczne, zważywszy na ilość godzin przypadających dla nauczyciela pracującego w pełnym wymiarze zajęć. Wymiar ten wynosi 18 godzin, co oznacza, że pozwany nie mógłby zatrudnić w pełnym wymiarze zajęć nawet 2 nauczycieli.

Dokonując swych ustaleń, Sąd Rejonowy błędnie odczytał arkusze organizacyjne. Nie zauważył bowiem, po pierwsze, że inna jest łączna ilość godzin wychowania fizycznego dla uczniów, a inna ilość godzin dla nauczycieli tego przedmiotu, co wynika z podziału uczniów na grupy. Po drugie zaś, Sąd I instancji nie zauważył, co także słusznie podnosi apelujący, że oprócz godzin wychowania fizycznego tzw. zwykłych w planie organizacyjnym są również godziny: wychowania fizycznego - basen oraz wychowania fizycznego - sekcje.

Prawidłowe odczytanie arkuszy organizacyjnych prowadzi do wniosku, że chociaż liczba klas i ich struktura w kolejnych latach została przez Sąd I instancji określona niewadliwie, to ilość godzin tego przedmiotu dla nauczycieli przedstawiała się następująco:

- w roku szkolnym 2013/2014 było łącznie 126 godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego (wychowanie fizyczne, wychowanie fizyczne-sekcje, wychowanie fizyczne - basen), przy czym 24 godziny przypadają na 8 nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej w klasach I – III, natomiast pozostałe 102 godziny przypadają na 6 nauczycieli klas IV – VI oraz klas gimnazjalnych;

- w roku szkolnym 2014/2015 zaplanowano natomiast łącznie 119 godzin wychowania fizycznego (wychowanie fizyczne, wychowanie fizyczne - sekcje, wychowanie fizyczne - basen), przy czym przy czym 27 godzin przypadają na 9 nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej zintegrowanej w klasach I - III, natomiast do rozdysponowania na nauczycieli w-f w klasach IV –VI oraz w klasach gimnazjalnych pozostały 92 godziny lekcyjne.

Z arkuszy organizacyjnych wynika zatem, że ilość godzin w-f zmniejszyła się w roku szkolnym 2014/2015 ogółem o 7 godzin, ale jednocześnie dla nauczycieli nie nauczających w klasach I-III (a więc w klasach nauczania zintegrowanego) – o 10 godzin. Dla tych nauczycieli przypadły 92 godziny, co jednoznacznie wskazuje na to, że nie było już możliwości zatrudnienia 6 nauczycieli tego przedmiotu w pełnym wymiarze zajęć.

Powyższe oznacza jednocześnie, że zaszły przesłanki, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189). Przepis ten stanowi, że 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. Zmiany organizacyjne, określone w tym przepisie dotyczą nie tylko liczby oddziałów, do których przypisane są odpowiednie liczby godzin, ale uwzględniają także zasady podziału klas na grupy. W pozwanym Zespole zmniejszeniu uległa ilość grup, co spowodowane było



zmniejszeniem ilości uczniów w klasach poczynając od klasy IV. To skutkowało zmniejszeniem się liczby godzin wychowania fizycznego do takiej ilości, że nie można było zatrudnić nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Dokonanie takiego ustalenia czyni koniecznym odniesienie się do kolejnego zarzutu apelacji, a mianowicie zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji, że pozwana tylko pozornie zastosowała kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia dopuszczalne w świetle dorobku orzeczniczego, ale w praktyce w sposób nieprawidłowy wybrała do rozwiązania stosunku pracy powódkę, bowiem nie wykazała istotnych okoliczności, które potwierdzałyby zasadność tego wyboru.

Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem Rejonowym, że wybór konkretnego nauczyciela do zwolnienia powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania i że takie kryteria to: podstawa nawiązania stosunku pracy, porównanie kwalifikacji zawodowych w tym praktyki w nauczaniu danego przedmiotu, ocena pracy, sytuacja osobista.

Takie też kryteria przyjęła strona pozwana, podając je jednocześnie w opracowanych Kryteriach wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. Były to: ocena pracy nauczyciela oraz kwalifikacje zawodowe nauczyciela, ze wskazaniem, że uwzględnia się nie tylko formalny poziom wykształcenia, ale także praktykę nauczania przedmiotu. Sąd Rejonowy przeprowadzając ocenę prawidłowości dokonania doboru nauczyciela do zwolnienia właściwie miał również na uwadze nauczycieli o specjalności, w ramach przedmiotu którego liczba godzin ulega zmniejszeniu, a więc nauczycieli wychowania fizycznego. Prawidłowe jest ustalenie, że trzech z nich to nauczyciele dyplomowani z wyróżniającą oceną pracy i dłuższym stażem pracy niż powódka (R. B., E. K., J. P.), kolejny (K. C.) to nauczyciel mianowany z oceną wyróżniającą i również stażem pracy o wiele dłuższym, niż powódka. Ostatecznie więc Sąd Rejonowy dokonywał porównania oceny pracy i kwalifikacji pomiędzy powódką a nauczycielem A. K.. Powódka i A. K. mieli porównywalny staż pracy i można zgodzić się z Sądem Rejonowym, że skoro A. K. nie uzyskał w dacie wypowiedzenia stopnia nauczyciela dyplomowanego, to należy go traktować jako nauczyciela mianowanego, a także powódka była nauczycielem mianowanym. Sąd Okręgowy zgadza się także z Sądem I instancji, że załączonej dokumentacji wynika, iż każdy z ww. nauczycieli miał swoje osiągnięcia, a jednocześnie trudno ważyć, w której dziedzinie sportu osiągnięcia miałyby znaczyć więcej aniżeli w innych konkurencjach. W tym więc zakresie Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu sformułowanego w apelacji. Jest to jednak kwestia drugorzędna. Co bowiem najistotniejsze i co podnosi strona skarżąca, Sąd Rejonowy nie miał podstaw, by dokonywać ustalenia, że ocena pracy nauczycielskiej zarówno powódki, jak i A. K. była zbliżona. Sąd Rejonowy odniósł się bowiem do części opisowej oceny powódki, a dodatkowo stwierdził, że ocena powódki nie może być miarodajna, bo wykonana została w innej placówce w 2002 roku.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 6 a ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym: 1) ocena wyróżniająca, 2) ocena dobra albo 3) ocena negatywna. Powódka miała ocenę dobrą i w dacie wypowiedzenia była to ocena ważna. Natomiast A. K. uzyskała ocenę wyróżniającą, a więc wyższą. Nie można zatem przyjąć, że pozwany, przy braku zastrzeżeń do pracy A. K., to jemu powinien był dokonać wypowiedzenia, bo do tego w istocie sprowadzałoby się zakwestionowanie wyboru powódki do rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo Sąd Okręgowy zauważa, co Sąd I instancji pominął, że chociaż wykształcenie powódki i A. K. było porównywalne (studia wyższe magisterskie), to A. K. był również instruktorem piłki siatkowej, ratownikiem wodnym oraz instruktorem rekreacji ruchowej ze specjalnością hipoterapii. Niewątpliwie są to uprawnienia, które przemawiają na korzyść nauczyciela nauczającego wychowania fizycznego, co także uwzględnił pozwany.

Mając na uwadze powyższe, nie można kwestionować doboru powódki do zwolnienia, skoro posiadała ona najniższą ocenę pracy nauczycielskiej i nie miała dodatkowych uprawnień instruktora piłki siatkowej i rekreacji ruchowej oraz ratownika, a pozostałe kryteria były porównywalne z nauczycielem A. K.. Dodać trzeba, że pozwana stanęła przed koniecznością rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli wychowania fizycznego, ponieważ to ilość godzin tego właśnie przedmiotu uległa zmniejszeniu wskutek zmian organizacyjnych. I nawet gdyby przyjąć, że ocena pracy, kwalifikacje, staż pracy powódki oraz A. K. były we wszystkich tych kryteriach zbliżone, bo przecież byłoby to ustalenie najdalej idące, to Sąd nie mógłby w takiej sytuacji kwestionować uprawnienia pozwanego do dokonania

wyboru pracownika do zwolnienia. Taki dobór mógłby zostać zakwestionowany tylko wówczas, gdyby został dokonany nieobiektywnie, bez jasnych, niedyskryminujących kryteriów.

Dodać trzeba, że Sąd Rejonowy nie miał podstaw, by skonstatować, że pozwany przy niewielkiej zmianie liczby godzin w-f z 32 do 30 miał możliwość przydzielenia powódki do innych czynności. Pomijając już wadliwość ustalenia w zakresie ilości godzin w-f w spornym okresie, to Sąd Rejonowy nie określił, do jakich to czynności pozwany mógł powódkę skierować. Należy jeszcze raz podkreślić, że to godzin wychowania fizycznego „zabrakło” w pozwanej placówce. Nie można zatem przyjąć, jak chce tego powódka, by powodowało to rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem innego przedmiotu i przesunięcie do nauczania tegoż przedmiotu powódki. Nie ma także racji powódka, że powinna zostać skierowana do nauczania wychowania fizycznego w klasach I-III. Zasada prowadzenia wszystkich zajęć w klasach I-III przez jednego nauczyciela wynika z ust. 7 zalecanych warunków i sposobu realizacji załącznika numer 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji z dnia 27 sierpnia 2012 roku w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z 2012 r. poz. 977). Zgodnie z tymi zaleceniami prowadzenie zajęć m.in. z zakresu wychowania fizycznego można powierzyć nauczycielom posiadającym odpowiednie kwalifikacje określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli nie mających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. Decyzja w tym zakresie należy więc do Dyrektora placówki.

Mając na uwadze powyższe, należy więc przyznać rację pozwanemu, że Sąd Rejonowy także naruszył przepisy prawa materialnego, to jest art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Pozwany wykazał bowiem, że zaszły przesłanki do wypowiedzenia powódce stosunku pracy w trybie tego przepisu oraz że dokonany dobór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy był prawidłowy.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

Przy uwzględnieniu, że zmianie uległ wyrok Sądu Okręgowego w całości, bezprzedmiotowe stało się wniesione przez pełnomocnika powódki zażalenie na rozstrzygnięcie Sądu I instancji o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu. Uwzględnił przy tym okoliczność, że powódka utraciła zatrudnienie, a dodatkowo okoliczność, że konieczność rozpoznania sprawy po raz drugi i w związku tym wzrost kosztów postępowania, spowodowany został przez to, że rozpoznając sprawę po raz pierwszy Sąd Rejonowy nie rozpoznał jej istoty.