

Sygn. akt IV Pa 59/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Sławomir Matusiak

Sędziowie: SSO Sławomir Górny (spr.)

SSR. del. Katarzyna Sadzińska

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2019 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko Szkole (...) r. w L.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 27 września 2018 roku sygn. akt IV P 53/18

- 1. Zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo w całości.**
- 2. Zasądza od D. B. na rzecz Szkoły (...) w L. 197 (sto dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem kosztów procesu za I instancję.**
- 3. Zasądza od D. B. na rzecz Szkoły (...) w L. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów procesu za II instancję.**

Sygn. akt IV Pa 59/18

UZASADNIENIE

W pozwie z 11 czerwca 2018 r. D. B. wystąpiła przeciwko Szkole (...)w L. z żądaniem uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i zasądzenia 4 438,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2018 roku, domagając się zwrotu kosztów postępowania. Natomiast 4 września 2018 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu żądania podniesiono, że wypowiedzenie stosunku pracy jest bezpodstawne, ponieważ z arkuszy organizacyjnych z roku szkolnego 2016/2017, 2017/2018 i 2018/2019 nie wynika potrzeba zmiany zatrudnienia powódki. Nauczyciele pełniący te same obowiązki, co powódka mają przydzielone nadgodziny pozwalające utworzyć etat dla powódki, która posiada kwalifikacje do nauczania początkowego oraz wychowania fizycznego, oligofrenopedagogiki, plastyki, muzyki i techniki. Spośród trzech nauczycieli uczących w klasie III tylko jeden posiada podobne kwalifikacje. Pozostali nauczyciele mają niższe kwalifikacje i staż pracy, a jeden nauczyciel nie jest nauczycielem dyplomowanym. Kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia powinny być znane wcześniej, najpóźniej w chwili wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka nie знаła kryteriów, jakimi kierował się pracodawca wybierając powódkę do zwolnienia z pracy. Powódka

zakwestionowała prawidłowość wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego 4 czerwca 2018 r., podnosząc, iż stosunek pracy nie może ustać w tej sytuacji 31 sierpnia 2018 r. z uwagi na obowiązujący trzymiesięczny termin wypowiedzenia. W związku z tym powódka domagała się zasądzenia wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku. Powódka podniosła ponadto, iż oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy dokonane zostało w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie, domagając się zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że powódka знаła przyczyny rozwiązania stosunku pracy od 28 lutego 2018 r., kiedy na spotkaniu zespołu samokształceniowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej przedstawione zostały założenia konieczności zmiany zatrudnienia powódki z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S.. W Szkole Filialnej miały powstać dwa oddziały przedszkolne i powódka miała możliwość pracy w jednym z tych oddziałów. Pozwana nie zatrudniła nowego nauczyciela wychowania fizycznego, lecz nauczyciel ten przeszedł do Szkoły (...) w L. z gimnazjum. Pozwana podniosła, iż nie było możliwości stworzenia dla powódki etatu z nadgodzin do nauczania wczesnoszkolnego. Wystąpienie niewielkiej liczby nadgodzin wynika z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom właściwego procesu dydaktycznego poprzez zapewnienie jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu. Pozostali trzej nauczyciele w Szkole (...) w L. posiadają zbliżone do powódki kwalifikacje, w związku z tym pozwana zdecydowała się ocenić sytuację rodzinną nauczycieli. Powódka nie posiada na utrzymaniu małoletnich ani uczących się dzieci. Powódka nie posiada wykształcenia do nauczania plastyki, techniki i muzyki i nie może prowadzić zajęć wychowania fizycznego z uwagi na negatywne orzeczenie lekarza medycyny pracy. Powódka odebrała przesyłkę dopiero 4 czerwca 2018 r. Wypowiedzenie stosunku pracy sporządzone zostało natomiast 28 maja 2018 r. i awizowane 29 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 27 września 2018 roku, przywrócił D. B. do pracy w Szkole (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w wymiarze 18/18 etatu. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki 4 438,44 złotych z ustawowymi odsetkami od 4 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w Szkole (...) w L.. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki 180 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania. Nie obciążył pozwanej Szkoły (...) w L. kosztami sądowymi w niniejszej sprawie.

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania:

D. B. zatrudniona została w Szkole (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 10 lutego 2003 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego wychowania fizycznego. Wcześniej powódka pracowała w pozwanej szkole na podstawie umów o pracę na czas określony lub na zastępstwo. 1 września 2003 r. otrzymała akt mianowania na stanowisko nauczyciela w wymiarze pełnego etatu w Szkole (...) w L. w Szkole Filialnej w S.. Od 25 lipca 2006 r. powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. 1 września 2017 r. powódka stała się nauczycielem ośmioletniej Szkoły (...) w L..

Powódka uzyskała tytuł magistra w zakresie wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie gimnastyki korekcyjnej, w zakresie oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem i w zakresie organizacji i zarządzania „Menedżer w Oświacie”.

4 czerwca 2018 r. powódka odebrała nadane pocztą oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, awizowane 29 maja 2018 r. Pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem upływającym 31 sierpnia 2018 r. na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wskazując, jako przyczynę, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...) w L. z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S. oraz brak porozumienia stron zmieniającego warunki pracy ze stanowiska nauczyciela na nauczyciela oddziału przedszkolnego oraz wymiaru czasu pracy z 18/18 na 25/25 etatu.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że 24 maja 2018 r. powódce przebywającej na zwolnieniu chorobowym w okresie od 23 do 25 maja 2018 r. doręczono pocztą pismo pracodawcy, w którym dyrektor pozwanej szkoły zwróciła się do nauczycielki o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron zmieniającego warunki pracy. Do pisma załączone

zostało niepodpisane przez pracodawcę „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy”, zgodnie z którym od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. powódka, zatrudniona dotychczas na stanowisku nauczyciela w wymiarze 18/18 etatu, miała być zatrudniona na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego w wymiarze 25/25 etatu. 29 maja 2018 r. powódka zwróciła pracodawcy „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy” z adnotacją, że pismo, z którego wynikają propozycje zmiany warunków pracy lub płacy nie jest podpisane, wobec czego powódka wnosi o sprecyzowanie oświadczenia ze wskazaniem przedstawiciela szkoły, a po otrzymaniu właściwej oferty ustosunkuje się merytorycznie do propozycji pracodawcy.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2017/2018 w Szkole (...) w L. zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy 33 nauczycieli, w niepełnym zatrudnieniu 6 nauczycieli, uzupełniających etat 7 nauczycieli oraz przewidziano 22 oddziały, 744,5 godzin tygodniowo oraz nadgodzin ogółem 51,5.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 w Szkole (...) w L. przewidziano zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy 37 nauczycieli, w niepełnym zatrudnieniu 4 nauczycieli i uzupełniających etat 4 nauczycieli oraz 25 oddziałów. W arkuszu zaopiniowanym przez organ prowadzący w maju 2018 roku przewidziano 844 godziny tygodniowo i 40 godzin rocznie oraz godziny ponadwymiarowe w liczbie: 54/18, 6/22, 1/25, 15/26 i 2/30. Przy tworzeniu arkusza organizacyjnego dyrekcja pozwanej szkoły uwzględniła zalecenie organu prowadzącego, aby zachować nadgodziny z uwagi na wypłacanie dodatku uzupełniającego dla nauczycieli w wypadku braku nadgodzin. W roku 2017 dodatek uzupełniający wypłacono w wysokości 226 000,00 zł, w roku 2016 w wysokości 105 000,00 zł. Optymalnym rozwiązaniem dla budżetu gminy wpływającym korzystnie na obniżenie wypłacanego dodatku jest sytuacja, w której nauczyciel ma pensum oraz jedną lub dwie godziny ponadwymiarowe tygodniowo. W obecnej chwili organ prowadzący nie jest w stanie wskazać, jaki wypłaci dodatek uzupełniający nauczycielom zatrudnionym w roku szkolnym 2018/2019 w pozwanej szkole.

Sąd ustalił również, że w roku szkolnym 2018/2019 nie ma naboru do klasy I w Szkole Filialnej w S.. Dyrekcja przewiduje, że w roku szkolnym 2019/2020 będzie nabór do klasy I w Szkole Filialnej w S.. Sytuacja dotycząca braku naboru do klasy I przedstawiona została na zebraniu zespołu samokształceniowego w lutym 2018 roku. Dyrekcja informowała wówczas nauczycieli, iż zgłaszają się rodzice, którzy chcą zapisać dzieci do oddziału przedszkolnego i w tej sytuacji spodziewano się, że liczba dzieci w oddziale przedszkolnym przekroczy 25 i trzeba będzie oddział podzielić na dwa.

Przy tworzeniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 dyrektor szkoły nie brała pod uwagę przydzielenia powódce godzin z wychowania fizycznego tłumacząc swoją decyzję tym, że nauczycielka nie przysłała do dyrektora i nie powiedziała, że chce uczyć wychowania fizycznego w roku szkolnym 2018/2019. Powódka miała orzeczenie lekarskie wydane 22 sierpnia 2016 r. przez lekarza medycyny pracy o niezdolności do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego ze względu na stan zdrowia do 22 sierpnia 2018 r. Natomiast, ustalił sąd meriti, dyrekcja przewidziała zatrudnienie powódki w oddziale przedszkolnym z dziećmi w wieku 3-4 lata w wymiarze 25/25 etatu i przydzielenie dwóch godzin ponadwymiarowych. Aktualnie są 104 godziny nadliczbowe w Szkole (...)w L., gdzie zatrudnionych jest 42 nauczycieli. Do nauczania w utworzonym w tym roku szkolnym drugim oddziale przedszkolnym przeszła nauczycielka pracująca dotychczas w świetlicy na 26/26 etatu. W obecnym roku szkolnym do Szkoły (...) w L. przeszła nauczycielka wychowania fizycznego z gimnazjum, która w zeszłym roku szkolnym uzupełniała etat w pozwanej szkole. Po sporządzeniu arkusza organizacyjnego powódka sygnalizowała dyrektorowi pozwanej szkoły, iż nie odpowiada jej propozycja zatrudnienia w oddziale przedszkolnym, dyrektor odpowiedziała, że jest mało nadgodzin.

Dokonując ustaleń, Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków – rodziców uczniów Szkoły Filialnej w S. na okoliczność konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II jako niemającego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W ocenie sądu pierwszej instancji, nie zasługiwały również na uwzględnienie wnioski pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentów oraz zeznań świadków na okoliczność wniosku nauczycieli o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenie zasad etyki przez powódkę w 2015 roku, ponieważ okoliczności te nie są przedmiotem rozpoznania w mniejszej sprawie, w której

oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy złożone zostało w czerwcu 2018 roku i wskazuje jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy zmiany organizacyjne w pozwanej szkole w obecnym roku szkolnym.

Po takich ustaleniach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo jest zasadne i wskazał, że na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela 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. Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Stosownie do treści art. 20 ust. 5 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Sąd zaznaczył, że powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nadane za pośrednictwem poczty, 4 czerwca 2018 r., po uprzednim awizowaniu przesyłki 29 maja 2018 r. Zatem nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy zostało złożone 4 czerwca 2018 r., bowiem, stosownie do treści art. 61 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k. p. i art. 91c Karty Nauczyciela, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Korespondencja skierowana przez pracodawcę do powódki awizowana została 29 maja 2018 r. i powódka miała 7 dni na odebranie przesyłki z placówki pocztowej. Jednakże, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 22 marca 2016 r. II PK 51/15 (publ. Legalis numer 1460316), skrócenie okresu wypowiedzenia w wypowiedzeniu oświadczonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym. Odwołanie do art. 49 k. p. nie jest tu zasadne, gdyż przepis ten dotyczy innej sytuacji i innego rozwiązania prawnego. Przepis ten jest regulacją szczególną do przepisów określających roszczenia w przypadku wypowiedzenia niezasadnego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Tak więc, nauczycielowi, któremu pracodawca złożył w czerwcu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Dodatkowo sąd powołał się na treść wyroku z 7 grudnia 2016 r. II PK 249/15 (publ. Legalis numer 1717145), gdzie Sąd Najwyższy podniósł, że okres wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela może skończyć się wyłącznie w końcu roku szkolnego i to tego dnia ulega rozwiązaniu stosunek pracy nauczyciela. Ostatecznie, mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy oraz powołany przepis art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela i ww. orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek pracy powódki, mimo iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone zostało powódce dopiero 4 czerwca 2018 r., uległ rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, czyli 31 sierpnia 2018 r. W związku z tym, powódka zasadnie występuje z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Sąd pierwszej instancji dalej wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z porównania arkuszy organizacyjnych i z zeznań wicedyrektora pozwanej szkoły K. R. i wójta M. P. oraz z zeznań stron D. B. i dyrektora pozwanej szkoły R. P. wynika, że w Szkole (...) w L. nie doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć, które uzasadniały rozwiązanie z powódką, zatrudnioną w wymiarze 18/18 etatu stosunku pracy. Wprawdzie w Szkole Filialnej w S. w roku szkolnym 2018/2019 nie ma naboru do klasy I, a powódka w ubiegłym roku szkolnym była wychowawcą w klasie III w Szkole Filialnej w S., jednak nie stanowi to uzasadniającej przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. W pozwanej szkole w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego jest więcej godzin nadliczbowych, w szczególności aktualnie po objęciu nauczania w oddziale przedszkolnym przez nauczyciela świetlicy. W obecnym roku szkolnym wzrosła liczba nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze z 33 do 37, zmniejszyła się liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze z 6 do 4, ogólnie z 39 nauczycieli wzrosła do 41. Zwiększyła się w roku szkolnym 2018/2019 liczba oddziałów z 22 do 25. W zeszłym roku szkolnym przewidziano 744,5 godzin tygodniowo, w tym roku szkolnym 844 godziny i 40 godzin rocznie dodatkowo. Wzrosła liczba godzin ponadwymiarowych z 51,5 do ogółem 78 w arkuszu organizacyjnym, a aktualnie 104. Powódka posiada kwalifikacje w zakresie wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej oraz wychowania fizycznego, a także do prowadzenia zajęć w zakresie oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem. Co istotne dla sądu, jak wynika z zeznań K. R. i M. P. oraz dyrektora R. P., przy tworzeniu

arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 nie wzięto w ogóle pod uwagę przydzielenia powódce godzin wychowania fizycznego, do prowadzenia którego powódka posiada kwalifikacje i które to zajęcia powódka prowadziła wcześniej. Sąd podkreślił, że dyrektor R. P. i wicedyrektor K. R. powoływały się na orzeczenie lekarza medycyny pracy z 2016 roku, stwierdzającego niezdolność powódki do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego z uwagi na stan zdrowia. Orzeczenie to przestało jednak obowiązywać 22 sierpnia 2018 r., czyli przed końcem poprzedniego roku szkolnego, arkusz organizacyjny natomiast dotyczy planu zajęć w pozwanej szkole od 1 września 2018 r. Zdaniem sądu, powódka, przy tworzeniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019, powinna być wzięta pod uwagę również jako posiadająca kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego.

Odnosząc się do propozycji pracodawcy zmiany warunków zatrudnienia powódki i przeniesienia do oddziału przedszkolnego Sąd Rejonowy podniósł, że zmiana warunków pracy polegająca na zmianie wymiaru czasu pracy nauczyciela zatrudnionego na 18/18 etatu na 25/25 etatu stanowi przeniesienie na inne stanowisko uregulowane w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Powódka nie otrzymała podpisanej przez pracodawcę, dokonanej w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, propozycji przeniesienia na stanowisko w oddziale przedszkolnym. Powódka, jak wynika z zeznań świadka K. R. i dyrektora R. P., została jedynie poinformowana na zebraniu 28 lutego 2018 r. i następnie na posiedzeniu Rady Pedagogicznej zwołanej w celu przyjęcia arkusza organizacyjnego o przewidzianej dla powódki zmianie stanowiska i przeniesieniu do oddziału przedszkolnego. Dopiero 23 maja 2018 r., kiedy powódka udała się na zwolnienie chorobowe, pracodawca wystosował do powódki pismo, doręczone 29 maja 2018 r., domagając się zajęcia stanowiska w sprawie zmiany warunków pracy, nadal jednak nie podpisując stosownego porozumienia. Powódka propozycję ze zmianą stanowiska powinna otrzymać wcześniej z wyznaczonym odpowiednim terminem do zajęcia stanowiska.

Co do zarzutów powódki o braku kryteriów leżących u podstaw wyboru nauczycielki do zwolnienia, to sąd pierwszej instancji zauważył, że kryteria te nie zostały określone przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy i nie zostały wskazane w samym wypowiedzeniu. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał jedynie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...) w L. polegające na braku rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S. i brak porozumienia stron zmieniającego stanowisko powódki na pracę w oddziale przedszkolnym. Sąd przywołał w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016 r. II PK 202/15 (publ. Legalis numer 1536716), gdzie wskazano, że 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; kryteria wyboru do zwolnienia co do zasady muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k. p.). W ocenie Sądu Rejonowego, kryteria doboru do zwolnienia powinny być ustalone wcześniej i podane do wiadomości pracowników, czego w niniejszej sprawie brak i co stanowi mankament wypowiedzenia. Dopiero w trakcie postępowania przed sądem, w odpowiedzi na pozew, pojawił się argument związany z sytuacją rodzinną powódki.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela, orzekł jak w punkcie 1. sentencji. Przywracając powódkę do pracy Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę za wrzesień w wysokości 4 438,44 zł, stosownie do zaświadczenia przedstawionego przez powódkę o wysokości zarobków z 11 czerwca 2018 r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 września 2018 r. do dnia zapłaty, pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanej szkole, na podstawie art. 47 k. p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela mając na uwadze, iż wynagrodzenie zgodnie z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca, a jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym. O kosztach na rzecz powódki obejmujących koszty zastępstwa procesowego sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Sąd nie obciążył przegrywającej sprawę pozwanej opłatą sądową od pozwu na rzecz Skarbu Państwa.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w całości, z wyłączeniem pkt 4 dotyczącego nieobciążania pozwanej kosztami sądowymi w sprawie, nie zgodziła się pozwana Szkoła i wywiodła apelację, w której zarzuciła temuż sądowi:

I Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części materiału, to jest:

- zeznań świadków: R. P. i K. R., protokołu ze spotkania zespołu samokształceniowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej z dnia 28.02.2018 r. oraz częściowo zeznań powódki na rozprawie w dniu 4 września 2018 r., z których wynika, że powódka miała wiedzę i świadomość dotyczącą konieczności reorganizacji jej pracy w Szkole Filialnej w S. z uwagi na brak utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powódce nie były znane kryteria leżące u podstaw wyboru powódki do zmiany warunków pracy (w oddziale przedszkolnym), a końcowo do jej zwolnienia;

- zeznań świadków: wójta M. P., K. R. i R. P. oraz arkuszy organizacyjnych szkoły za lata 2017/2018 i 2018/2019, z których wynika, że w Szkole (...) w L. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole (oddziałów, w których powódka mogła nauczać z uwagi na posiadane kwalifikacje), polegających na braku utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019, którą zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej powinna objąć powódka, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, że wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło bez spełnienia przesłanek, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela;

b) art. 233 § 1 k.p.c., dodatkowo poprzez:

- wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj., zeznań powódki, orzeczeń lekarskich (w tym orzeczenia o niezdolności do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego), notatki służbowej z 25 maja 2016 r. oraz zeznań K. R., wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że pozwana tworząc arkusz organizacyjny szkoły na rok 2018/2019, w braku utworzenia klasy I, powinna umożliwić powódce prowadzenie lekcji wychowania fizycznego, chociaż z powyższych dowodów wynika, że powódka już w przeszłości (rok 2016) podejmowała środki mające na celu uniknięcie prowadzenia lekcji wychowania fizycznego (wyłudzenie skierowania na badanie jeszcze przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego na rok 2016) oraz że na dzień sporządzania arkusza w 2018 r. powódka w dalszym ciągu nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego ze względu na stan zdrowia i że pracodawca dbając o uzasadniony interes placówki nie mógł przyjmować, że powódka od 1 września 2018 r. będzie zdolna, po 2-letniej przerwie, prowadzić takie zajęcia (zwłaszcza uwzględniając zwolnienia lekarskie i zły stan zdrowia powódki na przełomie maja i czerwca 2018 r.),

- poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ustalenie, że zwiększona liczba oddziałów (z 22 do 25), a co za tym idzie zwiększona liczba nadgodzin (78) w roku szkolnym 2018/2019 powinna obligatoryjnie przedkładać się na możliwość zatrudnienia powódki w Szkole (...) w L., podczas gdy większa liczba oddziałów w roku szkolnym 2018/2019 spowodowana jest utworzeniem dodatkowego oddziału przedszkolnego w SF w S. oraz klasy VIII (2 oddział)), których nie było w roku szkolnym 2017/2018, zaś powódka nie posiadała kwalifikacji, aby prowadzić nauczanie w klasie VIII,

- poprzez całkowite pominięcie istotnej części materiału dowodowego, a to zeznań świadków M. P., R. P. oraz K. K. dotyczących kwestii dodatkowego obciążenia budżetu gminy tzw. dodatkami jednorazowymi dla nauczycieli, które musiałyby zostać istotnie zwiększone w przypadku, gdyby na rzecz powódki zostałyby utworzone dodatkowe etaty w roku 2018/2019, a w konsekwencji uznanie przez sąd, że istotna zmiana okoliczności polegająca na braku utworzeniu oddziału I w placówce szkolnej wymagająca zmian organizacyjnych (m.in. przesunięcia nauczyciela do oddziału przedszkolnego ze względu na dużą liczebność dzieci) - w związku z uzasadnionym interesem pracodawcy (finansowanym ze środków publicznych) nie stanowiła zmiany organizacyjnej w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta nauczyciela,

- poprzez przyjęcie, że miarodajną oceną dla odmowy uznania za uzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy była liczba nadgodzin w ilości 78 h w dniu wypowiedzenia, a aktualnie 104 h - w sytuacji, gdy liczba nadgodzin związana jest wyłącznie ze wzrostem liczby dzieci i oddziałów (w tym oddziałów, w których powódka ze względu na kwalifikacje nie mogła nauczać), zaś zgodnie z wytycznymi organu finansującego szkoła zobowiązana jest do prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia, w kontekście wypłaty dodatku jednorazowego: poprzez przyjęcie, że liczba nadgodzin 104, która uległa zmianie we wrześniu 2018 r. ma znaczenie dla zasadności wypowiedzenia, w sytuacji, gdy pozwana w maju 2018 r. nie miała wiedzy na temat ewentualnego późniejszego pojawienia się dodatkowych nadgodzin, innymi słowy: zwiększenie liczby nadgodzin już po rozwiązaniu stosunku pracy pozostaje bez znaczenia, gdyż powinniśmy oceniać stan rzeczy w chwili rozwiązania stosunku pracy, poprzez uznanie, że skoro w roku szkolnym 2018/2019 jest 78 li to z. tych nadgodzin powódka mogłaby mieć zapewniony etat bez jednoczesnego uwzględnienia, że powódka nie posiada kwalifikacji do nauczania wszystkich przedmiotów w szkole.

- poprzez uznanie przez sąd, że propozycję zmiany warunków pracy powódka powinna otrzymać wcześniej z wyznaczonym terminem do zajęcia stanowiska, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że co najmniej od lutego 2018 r. do końca maja 2018 r. pozwana starała się uzyskać zgodę powódki na zmianę warunków pracy (pismo z dnia 2.03.2018 r.) w szczególności pismem z dnia 23 maja 2018 r., doręczonym powódce 24 maja 2018 r., zawierającym prośbę o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron oraz prośbę o niezwłoczne odesłanie podpisanego porozumienia;

c) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., przez uznanie, że wnioski dowodowe powołane przez pozwaną na okoliczności konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II oraz odwołania powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenia przez nią zasad etyki zawodowej nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, podczas gdy przeprowadzenie wyżej wymienionych dowodów mogłoby dostarczyć istotnych dla sądu nowych okoliczności znacznie podważających wiarygodność twierdzeń powódki (jako że świadomie wprowadziła sąd w błąd co do relacji łączących ją z dyrektorem szkoły, jak również przyczyn rezygnacji ze stanowiska dyrektora).

d) art. 236 k.p.c., poprzez całkowite pominięcie wniosków dowodowych przedstawianych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew na okoliczności wymienione w lit. c i niewydanie postanowienia dowodowego, co w jawny sposób naruszyło zasadę kontradiktoryjności procesu, podczas gdy odniesienie się do wniosków dowodowych stron jest obowiązkiem procesowym sądu, który powinien je uwzględnić albo oddalić. Niedopełnienie tego obowiązku skutkuje naruszeniem art. 236 k.p.c. (por. teza postanowienia Sądu Najwyższego z dn. 25.06.2015 r.; III CSK413/14),

e) art. 271 k.p.c. oraz art. 271 w zw. z art. 304 zd. trzecie k.p.c., poprzez naruszenie zasady kontradiktoryjności procesu z uwagi na częste uchylanie pytań strony pozwanej kierowanych do przesłuchiwanego świadka oraz przesłuchania powódki, jako że mających znaczenie dla rozpoznania sprawy, podczas gdy pytania powódki i jej wypowiedzi nie były w żaden sposób ograniczane przez sąd I instancji (co potwierdzają nagrania rozprawy),

f) art. 328 § 2 k.p.c., polegające na niewskazaniu przez sąd w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których się oparł rozstrzygając, że brak utworzenia klasy 1, w której powódka od nowego roku szkolnego miałaby nauczać, nie stanowił zmiany organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów w szkole.

II Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że brak utworzenia klasy I, w której powódka mogłaby nauczać, przy jednoczesnym braku przyjęcia propozycji zmiany warunków pracy przez powódkę, nie stanowił zmiany organizacyjnej uprawniającej pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, z powódką,

b) art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozwana nie zastosowała tego przepisu, podczas gdy ów przepis reguluje procedurę

przeniesienia nauczyciela mianowanego na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole na jego własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą, zaś pozwana swoim postępowaniem dążyła do tego, aby powódka wyraziła zgodę na przeniesienie na inne stanowisko (w oddziale przedszkolnym), a złożyć oświadczenie z powołaniem się na art. 18 ust. 1 KN mogła dopiero po uzyskaniu zgody powódki, gdyż bez zgody byłoby sprzeczne z treścią powyższej normy,

c) art. 61 § 1 k.c., polegające na uznaniu, że pismo z 23 maja 2018 r. (doręczone powódce 24 maja 2018 r.), podpisane przez dyrektora Szkoły (...) w L., którego załącznikiem było porozumienie zmieniające nie zadośćuczyniło formie oświadczenia woli i w ten sposób powódka została pozbawiona możliwości zawarcia porozumienia, podczas gdy wystarczyło, aby powódka odesłała podpisane porozumienie do pozwanej, a jeżeli miała jakiegokolwiek wątpliwości to mogła się kontaktować z dyrekcją szkoły.

W oparciu o ww. zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych, ewentualnie, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Apelująca domagała się również przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków (rodziców uczniów) na okoliczność, że zamiana dotychczasowego wychowawcy klasy II na D. B. skutkowałaby przeniesieniem przez uczniów do Szkoły (...) w L., co z kolei wiązałoby się koniecznością redukcji jednego etatu i zwolnieniem kolejnego nauczyciela oraz złożenia przez rodziców ucznia (uczęszczającego na zajęcia rewalidacyjne prowadzone przez powódkę) wniosku w przedmiocie zmiany nauczyciela i uzasadnienia wniosku. Dodatkowo, przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków na okoliczność tematyki zebrania Rady Pedagogicznej w dniu 9 września 2015 r., w tym przyczyn uzasadniających wnioski o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły (w tym podejrzenia naruszenia zasad etyki przez powódkę), przyczyn uzasadniających wnioski o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły (w tym podejrzenia naruszenia zasad etyki przez powódkę), na okoliczność, że powódka będąc dyrektorem szkoły stosowała przesunięcia kadrowe, w ten sposób, że zmieniła warunki pracy świadkowi poprzez zatrudnienie nowego nauczyciela przedmiotu (język niemiecki), zaś świadkowi zaproponowała pracę w świetlicy.

Nadto, apelujący wnosił o przeprowadzenie dowodu z dokumentów szczegółowo opisanych w pkt II wniosków dowodowych, a załączonych już do akt sprawy w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że w stanie faktycznym sprawy najważniejszym elementem, który został wykazany przez pozwaną była okoliczność, że w roku szkolnym 2018/2019 nastąpiła znacząca zmiana organizacyjna, z którą wiązała się konieczność uprzedniego wprowadzenia zmian organizacyjnych w zatrudnieniu nauczycieli klas I-III w Szkole Filialnej w S., zgodnie z prognozami nie było naboru do klasy I Szkoły Filialnej w S.. W roku szkolnym 2017/2018 powódka nauczyla klasę III i zgodnie z przyjętą organizacją pracy od nowego roku powinna objąć nową klasę 1. Wskutek braku jej utworzenia, już w lutym 2018 r. pozwana na spotkaniu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej podjęła ten problem i przedstawiła swoją propozycję rozwiązania tej sytuacji. Na spotkaniu była obecna powódka, która nie wyraziła żadnego stanowiska na temat zmiany warunków pracy, w ten sposób, że obejmie ona oddział przedszkolny od nowego roku. Brak rekrutacji do klasy I spowodował, że pozwana była zobowiązana do takiego zorganizowania pracy w następnym roku szkolnym, aby żaden z nauczycieli nie stracił pracy i jednocześnie, aby placówka szkolna będąca jednostką budżetową gminy nie ponosiła znaczących strat. W tym celu z odpowiednim wyprzedzeniem przygotowywany jest arkusz organizacyjny szkoły. W ramach przygotowań dyrekcja placówki uzyskała zgodę gminy na utworzenie dodatkowego oddziału przedszkolnego, w którym zatrudnienie znalazłby nauczyciel klas początkowych. Podstawową przyczyną doboru powódki był fakt, że od nowego roku powinna ona objąć nową klasę. Nie było uzasadnione zarówno pod względem posiadanych kwalifikacji, jak również pod względem sytuacji rodzinnej i majątkowej, aby którakolwiek z innych nauczycielek klas początkowych Szkoły (...) w L. mogła objąć

nauczanie w oddziale przedszkolnym. Apelujący podkreślił, że podstawowe kryterium doboru powódki było kryterium obiektywnym: uczyła w klasie III szkoły filialnej, w której od nowego roku nie utworzy się klasa I. Pozwana podjęła starania mające na celu zagwarantowanie powódce wykonywania pracy, jednakże w oddziałach przedszkolnych. Było to uzasadnione i zgodne z interesem pracodawcy, aby powódka chociażby przez okres jednego roku uczyła w oddziale przedszkolnym jednocześnie zachowując pełny etat i możliwość nauczania od roku szkolnego 2019/2020 nowej klasy I, która z pewnością zostanie utworzona z uwagi na dużą liczebność w 2 oddziałach przedszkolnych 30 dzieci. Powódka po raz pierwszy dowiedziała się o tym na zebraniu samokształceniowym nauczycieli wczesnoszkolnych w miesiącu lutym 2018 r., gdzie wszyscy zostali poinformowani, że nie będzie I klasy od nowego roku szkolnego, ale zostaną utworzone dwa oddziały przedszkolne i Pani B. jako oddająca III klasę obejmie jeden z oddziałów przedszkolnych. Nie zareagowała na to w ogóle. Potem dyrekcja potwierdziła, że oddział powstanie, gdyż uzyskała zgodę Wójta na to i ponownie poinformowała Panią D. B., że ona obejmie oddział przedszkolny. Powódka znów nie protestowała. Zatem w kwietniu dyrekcja przygotowała arkusz organizacyjny na nowy rok szkolny, w którym zapisane było, że zajęcia z grupą przedszkolną będzie prowadzić powódka. Arkusz był omawiany, odczytywany, dyskutowany przez grono pedagogiczne, powódka w ogóle głosu nie zabierała. Nie wspomniała nawet jednym słowem, że się nie zgadza. Na tym zebraniu, gdy zostało odczytane, że powódka będzie uczyć w oddziale przedszkolnym w pełnym wymiarze czasu wraz z dwiema nadgodzinami (zajęcia rewalidacyjne) odbyło się głosowanie. W głosowaniu powódka wstrzymała się od głosu, podczas gdy pozostali nauczyciele wyrazili zdecydowaną większość na zaproponowane zmiany i umożliwienie powódce wykonywania dalszego zatrudnienia. Potem na wyraźne zapytanie p. Dyrektora i stwierdzenie, że zebranie jest po to, aby nauczyciele mogli wyrazić swoją opinię co do arkusza powiedziała, że potrzebuje czasu do namysłu.

Pozwana wielokrotnie zwracała się do powódki z prośbą o rozważenie propozycji, o której ta dowiedziała się po raz pierwszy w lutym 2018 r. Próby te pozostały bezskuteczne, powódka nigdy jawnie nie odmówiła. Zapoznała się także z projektem arkusza organizacyjnego (kwiecień 2018 r., - zebranie Rady Pedagogicznej, w którym została oznaczona jako nauczyciel oddziału przedszkolnego. Wraz z końcem maja 2018 r. udała się na zwolnienie chorobowe, co stanowiło dodatkowe utrudnienie dla dyrekcji szkoły w uregulowaniu sytuacji pracowniczej powódki. 23 maja 2018 r. dyrekcja wystosowała pismo wraz z załącznikiem w postaci porozumienia zmieniającego warunki pracy. Powódka udzieliła wymijającej odpowiedzi, z pewnością oczekując, że upłynie termin 31 maja 2018 r., na złożenie ewentualnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Porozumienie stanowiące załącznik do pisma nie zostało wówczas podpisane przez dyrekcję, jednakże zawierało ono wszelkie elementy istotne, które podlegały zmianom, jak również do porozumienia dołączone było pismo, z którego jednoznacznie wynikała wola zawarcia takiego porozumienia ze strony dyrekcji. Ostatecznie do zawarcia porozumienia nie doszło, zaś pozwana, z uwagi na brak możliwości zapewnienia powódce pensum godzinowego, zmuszona była do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Apelująca podkreśliła dalej, że powódka ze względu na posiadane kwalifikacje może nauczać w klasach I-III, jak również posiada uprawnienia do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Na dzień sporządzania arkusza organizacyjnego w maju 2018 r. powódka nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego, gdyż od 2 lat legitymowała się stosownym orzeczeniem lekarskim. Termin końcowy orzeczenia przypadał na 22 sierpnia 2018 r. Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro termin końcowy orzeczenia kończył się przed rozpoczęciem roku szkolnego, pozwana powinna zapewnić powódce możliwość nauczania tego przedmiotu. Jednocześnie w zupełności pominął w swej ocenie argumentację pozwaną, z której przecież jednoznacznie wynika, że powódka nigdy nie była zainteresowana prowadzeniem lekcji wychowania fizycznego, co dobitnie przedstawiła w 2016 r. po zapoznaniu się z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017. Pozwana stwierdziła, że termin sporządzania arkusza organizacyjnego, wyznaczony na miesiąc kalendarzowy maj, został umiejscowiony w tej dacie nie bez przyczyny. Dyrekcja musi z odpowiednim wyprzedzeniem zorganizować pracę szkoły na następny rok szkolny. Okoliczności istniejące w chwili sporządzania arkusza nie wskazywały, aby powódka była w stanie prowadzić od nowego roku zajęcia z wychowania fizycznego co również zostało potwierdzone zwolnieniem lekarskim powódki i jej pobytem w szpitalu na przełomie maja i czerwca 2018 r.

W odniesieniu do kwestii nadgodzin w roku szkolnym 2018/2019 pozwana wskazała, że na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy ich ilość wynosiła 78 h. Nie można przyjmować, że późniejsze

podwyższenie liczby nadgodzin do 104 h powinno być przewidziane przez pracodawcę. Nastąpiło ono przecież już po rozwiązaniu stosunku pracy i ta okoliczność została błędnie przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia. Przy tym sąd całkowicie pominął zeznania wójta M. P. oraz dyrekcji szkoły, zgodnie z którymi faktycznie na nauczyciela przypada 1-2 godziny nadliczbowe co jest uzasadnione szczególnym interesem placówki, jak również gminy, która w ten sposób dąży do całkowitego zminimalizowania obowiązku wypłaty tzw. dodatku uzupełniającego dla nauczycieli (art. 30a Karty Nauczyciela). W konsekwencji, jeżeli nauczyciel w danym roku nie osiągnie średniej płacy zagwarantowanej w KN, samorząd zobowiązany jest do wypłacenia stosownego dodatku uzupełniającego w wysokości uregulowanej przepisami. Tym samym pozbawienie nauczycieli dotychczasowych nadgodzin (w wymiarze I -2) spowodowałoby, że dodatek uzupełniający mógłby wzrosnąć nawet o kwotę 50 tysięcy złotych. Kolejno utworzenie dodatkowego etatu na rzecz powódki kosztowałoby ok. 80 tysięcy złotych, nie wspominając o konieczności poszukiwania i zatrudnienia nauczyciela do objęcia oddziału przedszkolnego. Powyższe okoliczności zostały w całości pominięte przez sąd I instancji, co w ocenie strony apelującej doprowadziło do wielokrotnego naruszenia przepisu art. 233 § 1 k. p. c., a w konsekwencji skutkowało albo pominięciem oceny określonych okoliczności albo też wysnucia przez Sąd I instancji błędnych wniosków na podstawie wybiórczej oceny materiału. Apelująca zwróciła uwagę, że sąd I instancji w swoich ustaleniach pominął w całości podstawową kwestię dotyczącą rodzaju godzin nadliczbowych, w ramach których powódka mogłaby uzyskać pełny etat. Wykazanie 104 nadgodzin w uzasadnieniu sądu, nie dość że jest niezgodne z logiką, bo przecież w dniu wypowiedzenia było 78 godzin nadliczbowych, to nie uwzględnia w ogóle, że w olbrzymiej części tych nadgodzin powódka nie mogłaby nauczać ponieważ nie posiadała stosownych kwalifikacji. Rodzaj nadgodzin przedstawia się następująco, co wskazane było w sposób wyraźny w arkuszu organizacyjnym:

- 26 h to godziny nauczyciela świetlicy, który od 1.09.2018r. do końca procesu sądowego wyraził zgodę na oddelegowanie do oddziału przedszkolnego, aby nie zatrudniać nowego pracownika i zachować tym samym etat dla powódki, który czeka do dziś;

- 24 h to suma godzin wychowania przedszkolnego (6/22+1/25), zajęć świetlicowych (15/26) i zajęć bibliotecznych (2/30), które wymagają zmiany warunków pracy, a tym powódka jest niezainteresowana;

Pozwana zaznaczyła, że są jeszcze 54/18 nadgodziny, ale:

- 3h techniki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu;

- 5h język niemiecki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu;

- 9h język polski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu;

- 9h matematyki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu;

- 9h język angielski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu;

- 1 h zajęcia z wychowawcą kontynuacja wychowawstwa;

- 5h wychowanie fizyczne - rozerwanie przedmiotu w jednej klasie i brak zdolności powódki do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego;

- 1 h zajęcia rewalidacyjne - rozerwanie przedmiotu z jednym uczniem

- 2h zajęcia rewalidacyjne - wniosek rodzica o zmianę nauczyciela (dziecko z zespołem Aspergera po roku pracy z powódką kategorycznie odmówiło współpracy o czym rodzic poinformował pisemnie (załączone pismo do sprawy)

- 2h zajęcia rewalidacji przyznane powódce jako nadgodziny;

- pozostałe 8/18 to godziny edukacji wczesnoszkolnej w 8 klasach i w 3 placówkach (Szkoła (...) w L., Szkoła Filialna w S., Szkoła Filialna w N.), które mogła powódka uczyć, ale punktu widzenia pracodawcy była to oferta niekorzystna ze względu na pracę w trzech placówkach, trudność w dostosowaniu planu lekcji z uwzględnieniem

przemieszczania się pomiędzy placówkami, ograniczenie etatu powódce lub innemu nauczycielowi, a jednocześnie konieczność zatrudnienia nowego pracownika na stanowisko nauczyciela przedszkola w Szkole Filialnej w S..

W ocenie strony pozwanej, w postępowaniu 1 instancyjnym zostały przedstawione i udowodnione przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy powódki. Nie sposób jest pominąć, że powódka w swoich pismach i zeznaniach wielokrotnie mijała się z prawdą - chociażby w aspekcie jej niewiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia, rezygnacji ze stanowiska dyrektora, jak również jakości wykonywanej przez mej pracy pedagogicznej. Niewątpliwie dwa z ostatnich wymienionych również przyczyniły się do samego doboru powódki do przeniesienia do oddziału przedszkolnego, a ostatecznie do zwolnienia. Pozwana dążyła do wykazania tych okoliczności, aby przedstawić sądowi I instancji szerszy pogląd na sprawę i dotychczasowy stosunek powódki do pozwanej. Sąd I instancji pozbawił stronę prawa dowodzenia korzystnych i istotnych dla niej okoliczności, naruszając przy tym procedurę cywilną w ten sposób, że nie zostało wydane żadne postanowienie dowodowe, w którym sąd oddalałby wnioski dowodowe powołane przez pozwaną w odpowiedzi na pozew. Tym samym pełnomocnik strony pozwanej nie mógł złożyć skutecznego zastrzeżenia do protokołu, gdyż sąd nie wykonał żadnej czynności mogącej być przedmiotem zastrzeżenia.

Apelujący odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 10 maja 2004 r., w którego uzasadnieniu sąd twierdził, że: „zasadność wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi wymaga wskazania przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) 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 rozpoznawanej sprawie niesporne było wypełnienie przestanki ujętej w pkt 2 tego przepisu. Równocześnie 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. Takie stanowisko stanowiło w gruncie rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Skoro jednak analizowany przepis nie został zmieniony lub uzupełniony przez wprowadzenie lub dodanie ustawowej formuły nakazującej 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, to należy przyjąć, że 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. 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. Prowadzi to do wyrażenia myśli, że - de legę lata - kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale ponieważ równocześnie podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 k. p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), to nie tylko nie ma przeszkód, ale występuje procesowa potrzeba ich wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym” (tak I PK 608/03, OSNP 2005/3/36).

Ostatecznie, w ocenie pozwanej, istotnym dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy było to, że zamiarem pracodawcy nie było zwolnienie powódki, ale wyłącznie zmiana stanowiska pracy, a ze względu na właściwości przepisów Karty Nauczyciela, tj., brak możliwości zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca musiał uzyskać zgodę pracownika. Wypowiedzenie było spowodowane wyłącznie tym, że zgody nie udało się uzyskać. Aktualnie

miejsce w przedszkolu cały czas nie zostało obsadzone i czeka, gdyż nauczyciel obecnie tam uczący wyraził zgodę na pracę w przedszkolu tylko do czasu zakończenia procesu.

W odpowiedzi na apelację, powódka żądała jej oddalenia, jak również oddalenia wniosków dowodowych pozwanej oraz zasądzenia kosztów procesu za drugą instancję. Podniosła, że wyrok sądu I instancji jest słuszny, a jego treść jest wynikiem prawidłowo dokonanego ustalenia stanu faktycznego i wyciągnięcia właściwych wniosków prawnych. Zarzuty podniesione przez pozwaną są całkowicie chybione i nie znajdują odzwierciedlenia w przepisach prawa oraz zaistniałym w niniejszej sprawie stanie faktycznym. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 §1 k. p. c., której w przeważającej mierze naruszenie zarzuca pozwana, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów wg. własnego przekonania oraz na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a więc z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz okoliczności ich przeprowadzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 r., sygn.: II CR 423/66). Dla skuteczności zarzutu naruszenia w/w przepisu konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu. W szczególności pozwana powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Apelacja pozwanej nie spełnia tych kryteriów. Każda bowiem ocena, w szczególności wyników postępowania dowodowego wyrażona w warunkach rozbieżnych twierdzeń stron i świadków, usprawiedliwia wniosek, że skarżąca eksponując rozbieżności w materiale dowodowym zmierza do narzucenia własnej oceny. Ocena ta jest odzwierciedleniem stanowiska procesowego pozwanej i oczekiwanego przez nią wyniku sporu. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd orzekający art. 233 §1 k.p.c. wymaga jednak wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Niewystarczające jest zatem przekonanie strony o innej, aniżeli przyjął Sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., sygn.: II CKN 4/98). Podjęta przez pozwaną polemika przedstawiająca ocenie sądu własną interpretację zachowania powódki, zgodności z przepisami jej zwolnienia oraz zaistniałego stanu faktycznego jest wyrazem interesu pozwanej, dbającej o jej własne interesy, a także osobistego uprzedzenia dyrektor R. P. do powódki. Z punktu widzenia niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie ma kwestia tego, czy w przypadku pozwanej zachodziła częściowa likwidacja szkoły lub zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o których mowa w przepisie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd I instancji słusznie uznał, że w zaistniałym stanie faktycznym z tego rodzaju sytuacją nie mieliśmy do czynienia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z dokumentów w postaci arkuszy organizacyjnych oraz zeznań świadków wnioskowanych przez pozwaną, a także zeznań samej powódki (których pominięcie zarzuca w apelacji strona pozwana) wynika wyraźnie, że względem D. B. nie zachodziła sytuacja uniemożliwiająca jej dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Sam fakt nieutworzenia w roku szkolnym 2018/2019 klasy I nie uzasadniał rozwiązania z powódką stosunku pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w szkole w porównaniu z latami wcześniejszymi jest więcej godzin nadliczbowych i to nie tylko w związku z przejęciem nauczania w oddziale przedszkolnym przez nauczyciela świetlicy. Za ww. okolicznościami przemawia również to, że w obecnym roku szkolnym zmniejszyła się liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze, a ogólna liczba nauczycieli zwiększyła się. Podobnie z resztą ogólna liczba oddziałów. Te okoliczności nie mają charakteru nagłego i niespodziewanego, w związku z czym, w przeważającej mierze były znane stronie pozwanej przy planowaniu pracy w roku szkolnym 2018/2019, a w szczególności przy ustalaniu, że dla powódki rzekomo brak było godzin, a w konsekwencji konieczne było jej zwolnienie. Wbrew twierdzeniom pozwanej, sąd nie oparł swoich ustaleń na ilości godzin nadliczbowych, które istniały w toku postępowania. W toku postępowania bowiem strona powodowa wyraźnie wskazywała (choćby podczas przesłuchania D. B. na rozprawie w dniu 4 września 2018 r.), że na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu godzin nadliczbowych było ok. 54 i wśród nich z 21 godzin można było utworzyć pensum dla powódki. W rzeczywistości intencją pozwanej od samego początku było przeniesienie powódki do oddziału przedszkolnego, co do którego przyszłości - co z resztą wielokrotnie wyraźnie wskazywano - strona pozwana nie miała i nie ma pewności. W świetle powyższego argumentacja pozwanej jakoby nie była ona obowiązana do przedstawienia powódce kryteriów doboru do zwolnienia jest całkowicie chybiona. Cytowane w apelacji orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. o sygn.: I PKN 399/97 odnosi się bowiem wyłącznie do sytuacji, w której

zachodzi przypadek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Tym samym uznać należy, co z resztą słusznie uczynił Sąd I instancji, że pozwana dokonała rozwiązania stosunku pracy z powodką z naruszeniem przepisów, albowiem nie przedstawiła jej absolutnie żadnych obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia (abstrahując oczywiście od tego, że w rzeczywistości w ogóle nie było konieczności zwalniania powodki). Strona pozwana zwalniając powodkę miała pełną świadomość, że trzech innych pracowników znajduje się w analogicznej sytuacji tj. uczy w klasie III Szkoły (...) w L. i jej filii w N. (odpowiednio dwie klasy trzecie i jedna klasa trzecia). Miała również wiedzę co do tego, że osoby te posiadają niższe od D. B. kwalifikacje. To właśnie z tego powodu pozwana nie przedstawiła owych kryteriów - one w rzeczywistości nie istniały, ponieważ od samego początku intencją dyrekcji szkoły było zwolnienie powodki. Pozwana tak naprawdę dopiero w toku postępowania przed sądem usiłowała niejako na siłę sformułować owe kryteria powołując się najpierw na sytuację rodzinną poszczególnych nauczycieli, a następnie - kiedy również to okazało się bezpodstawne - na rzekome skargi na pracę powodki oraz jej nieetyczne zachowanie, przy czym przez lata pracy w szkole informacje te w żaden sposób nie były powodce przekazywane. Niezależnie jednak od tego, w jaki sposób strona pozwana sformułowała kryteria doboru do zwolnienia, to podkreślić należy, że były one spóźnione i nie mogły usankcjonować sprzecznego z prawem postępowania strony pozwanej. Słusznie zatem Sąd I instancji uznał, że stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r. w sprawie o sygn.: II PK 202/15 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. Kryteria wyboru do zwolnienia co do zasady muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k. p.) i powinny być ustalone wcześniej i podane do wiadomości pracowników, czego w niniejszej sprawie brak i co stanowi mankament wypowiedzenia. Dopiero w trakcie postępowania przed Sądem - w odpowiedzi na pozew pojawił się argument związany z sytuacją rodzinną powodki. Tłumaczenie pozwanej dotyczące przyjętych zasad przydzielania klas i godzin nauczycielom również mijają się z prawdą. W szkole bowiem, z inicjatywy dyrekcji często zdarzały się rozszady kadrowe - i tak chociażby w odniesieniu do D. B., której przydzielono w roku szkolnym 2016/2017 wychowawstwo w klasie drugiej w Szkole Filialnej w S., przenosząc poprzednią wychowawczynię do Szkoły w L. a tym samym zmieniając wychowawcę uczniom. Wówczas dyrekcja nie kierowała się wspomnianą wyżej organizacją pracy szkoły. Pozwana zarzuca także Sądowi Rejonowemu, że ten bezpodstawnie i błędnie przyjął, iż D. B. posiada uprawnienia do nauczania wychowania fizycznego i w związku z tym przy sporządzaniu arkusza na rok 2018/2019 godziny z tego przedmiotu powinny zostać jej przydzielone. Tego rodzaju twierdzenia strony pozwanej stanowią wyraz braku jakiegokolwiek logiki w jej postępowaniu oraz desperackiej próby uzasadnienia bezpodstawnego i bezprawnego zwolnienia powodki. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd na dzień 1 września 2018 r., a więc na pierwszy dzień roku szkolnego 2018/2019 D. B. posiadała kwalifikacje i była zdolna do prowadzenia zajęć z zakresu edukacji wczesnoszkolnej, wychowania fizycznego, oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem. Orzeczenie wyłączające powodkę z prowadzenia zajęć wychowania fizycznego było ważne do dnia 22 sierpnia 2018 r. i strona pozwana nie miała prawa podważać jego treści uznając, że powodka po tym dniu do nauczania ww. przedmiotu zdolna nie będzie. Gdyby bowiem przychylić się do stanowiska pozwanej, to co do zdolności do pracy każdego z nauczycieli można by mieć wątpliwości, tylko ze względu na to, że arkusz organizacyjny sporządzany jest z wyprzedzeniem. Argumentacja pozwanej, że kilka lat wcześniej pozwana unikała nauczania wychowania fizycznego czy też odnosząca się do choroby powodki w maju jest bezpodstawna, albowiem D. B. wyraźnie dążyła do jak najszybszego przedłożenia pozwanej informacji o swojej zdolności do pracy, a majowy pobyt w szpitalu miał charakter nagły i jak widać - na podstawie braku przedłużenia przez lekarza niezdolności do pracy - nie wpłynął na ważność w/w zwolnienia. D. B. nigdy nie ubiegała się o prowadzenie zajęć, do których nie posiadała wymaganych kwalifikacji, co uporczywie zdaje się sugerować pozwana. W ocenie powodki, równie chybiona jest argumentacja pozwanej w zakresie konieczności przyznawania nauczycielom nadgodzin oraz wpływu tego przydziału na rentowność szkoły jako instytucji związanej z budżetem gminy. Skoro bowiem w apelacji pozwana sama wyraźnie wskazuje, że dyrekcja szkoły w żadnym wypadku nie jest obowiązana do zagwarantowania nauczycielowi potencjalnej możliwości zatrudnienia, to tym bardziej - w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego - nie może być obowiązana do zapewnienia nauczycielom nadgodzin. Absurdem jest obciążanie powodki odpowiedzialnością za wydatki gminy oraz twierdzenie, że dalsze zatrudnianie powodki wygeneruje koszty rządu kilkudziesięciu tysięcy złotych, skoro do tej pory jej etat istniał, a pozwana szkoła mogła sobie pozwolić na zatrudnienie nowego nauczyciela. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że strona pozwana dopuściła

się naruszeń przepisów również w zakresie propozycji zmiany warunków zatrudnienia powódki. Oświadczenie woli sformułowane przez pozwaną, które w jej ocenie, miało stanowić ww. propozycję w rozumieniu przepisu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie było podpisane, a zatem nie pozwalało na identyfikację osoby, która owo oświadczenie złożyła. Własnoręczny podpis stanowi bowiem osobisty akcent, który jest nierozłączną częścią oświadczenia woli, stanowiącą wiarygodną gwarancję tego, iż pochodzi od osoby sporządzającej pismo, którą nadto indywidualizuje. Uwadze skarżącej uszło również to, że jej oświadczenie woli dotyczące propozycji zmian złożone było w formie pisemnej, a więc winno czynić zadość wymogom określonym w przepisie art. 78 §1 k.c. Jedyne więc oficjalne informacje powódka pozyskała w dniu 28 lutego 2018 r. Warto także zwrócić uwagę na to, że dyrektor R. P. w toku postępowania zmieniała zdanie co do starań powódki o rozmowę dotyczącą przedmiotowej sytuacji i dopiero w toku ostatniej rozprawy w dniu 25 września 2018 r. przyznała, że faktycznie D. B. rozmawiała z nią na temat przyszłości jej pracy w szkole. Odnosząc się do zarzutów pozwanej dotyczących wnioskowanych przez nią dowodów, to zwrócić uwagę należy na to, że w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji wyraźnie wskazał - całkowicie słusznie - że wszelkie kwestie dotyczące rezygnacji powódki z pełnienia funkcji dyrektora pozwanej szkoły, przebiegu jej pracy na tym stanowisku oraz konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II nie mają znaczenia dla istotny niniejszej sprawy i dotyczą przeszłości niezwiązanej z pracą powódki na stanowisku nauczyciela oraz ewentualnych przyszłych zdarzeń. Warto także zauważyć, że ww. kwestie nie mogą także stanowić uzasadnienia dla zwolnienia powódki, czy też kryteriów jej doboru do zwolnienia, co pozwana najprawdopodobniej usiłowała zrobić, ponieważ do czasu postępowania przed sądem I instancji powódce nie były znane zarzuty rzekomo zgłaszane przez rodziców i uczniów wobec jej pracy. D. B. nie miała nigdy możliwości ustosunkować się do zarzutów wobec jej metod pracy, na które powołuje się strona pozwana, ponieważ nigdy nie nadano im prawidłowej procedury, nie wyjaśniano ich. Podobnie wygląda kwestia rzekomego niesprawiedliwego uchylania przez sąd pytań strony pozwanej - również te pytania dotyczyły kwestii zupełnie niezwiązanych z przedmiotowym postępowaniem i w ocenie strony powodowej miały jedynie na celu postawienie D. B. w jak najgorszym świetle nie tylko w oczach sądu, ale również w oczach współpracowników, którzy przez dyrekcję byli informowani o kwestiach podnoszonych w sprawie przed Sądem Rejonowym w Wieluniu. Tym samym nie można mówić o naruszeniu zasady kontradiktoryjności procesu, a w konsekwencji ewentualnego niewydania przez Sąd I instancji postanowienia dowodowego nie można traktować w kategorii uchybienia mającego wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2015 r., sygn.: III CSK 413/14). W tym kontekście wniosek dowodowy podniesiony przez stronę pozwaną na etapie postępowania apelacyjnego winien zostać oddalony, ponieważ w dalszym ciągu nie dotyczy on okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy, o których mowa w przepisie art. 227 k.p.c. powódka zaznaczyła również, że wszystkie działania pozwanej wyraźnie wskazują na ewidentną niechęć do powódki, przy czym nie chodzi tutaj wyłącznie o bezpodstawne zwolnienie oraz absurdalne zarzuty kierowane wobec niej i jej pracy, ale także o celowe - w ocenie D. B. - przedłużanie postępowania pociągające za sobą pozbawienie powódki pracy oraz wynagrodzenia w sytuacji, gdy strona pozwana nie ponosi żadnych kosztów.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił (art. 382 k. p. c.), że w lutym 2018 r. odbyło się spotkanie zespołu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, na którym obecne były nauczycielki uczące we wszystkich klasach I – III pozwanej Szkoły (szkoły filialne i w L.). Było to cykliczne spotkanie ww. grupy nauczycieli poświęcone bieżącym problemom edukacji wczesnoszkolnej, na którym obecna była również dyrektorka pozwanej. R. P. przedstawiła sytuację demograficzną w zakresie naboru do pierwszej klasy filii w S. oraz wskazała ilość godzin edukacji wczesnoszkolnej w pozwanej placówce jako całości. Stwierdziła, że od września 2018 roku nie będzie utworzonej klasy pierwszej w filii w S., natomiast, z uwagi na dużą liczbę dzieci, są realne szanse na utworzenie drugiego, dodatkowego oddziału przedszkolnego. Zaś, w następnym roku szkolnym będzie zwiększony nabór do klasy pierwszej tejże filii, co umożliwi utworzenie dwóch klas pierwszych. Propozycja skierowana była przede wszystkim do obecnej na spotkaniu powódki, która była wówczas jedyną osobą oddającą klasę trzecią w filii w S.. Przy czym, dyrektorka wskazała, że nie będzie mogła zapewnić pensum dla powódki zgodnie z jej kwalifikacjami do nauczania wczesnoszkolnego i dodatkowymi uprawnieniami. Powódka nie wyraziła żadnego stanowiska na temat zmiany warunków pracy w zakresie objęcia oddziału przedszkolnego od nowego roku szkolnego, oświadczyła jedynie, że podejmie decyzję w ciągu tygodnia, co upłynęło bezskutecznie. Dyrektorka zaproponowała objęcie dodatkowego oddziału przedszkolnego w filii w S. również pozostałym nauczycielkom edukacji wczesnoszkolnej, tym ze S., jak też z drugiej filii i ze szkoły w L.. Panie oświadczyły, że nie wyrażają zgody i jest to problem nauczycielek filii, gdzie nie będzie naboru do pierwszej klasy, a będzie dodatkowy oddział przedszkolny. Po

dyskusji nie doszło do wiążących ustaleń, dyrektorka oświadczyła, że nie podejmie decyzji co do dodatkowego oddziału przedszkolnego, do czasu zadeklarowania się przez nauczycielki podjęcia pracy w tymże oddziale.

W arkuszu organizacyjnym pozwanej rodzaj godzin nadliczbowych przedstawiał się następująco: 26 h to godziny nauczyciela świetlicy, który, zgodnie z oświadczeniem dyrektorki pozwanej, od września 2018r. do końca procesu wyraził zgodę na oddelegowanie do oddziału przedszkolnego, aby nie zatrudniać nowego pracownika i zachować etat dla powódki, 24 h to suma godzin wychowania przedszkolnego (6/22+1/25), zajęć świetlicowych (15/26) i zajęć bibliotecznych (2/30), które wymagają zmiany warunków pracy, 54/18 nadgodziny w tym: 3h techniki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 5h język niemiecki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h język polski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h matematyki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h język angielski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 1 h zajęcia z wychowawcą kontynuacja wychowawstwa, 5h wychowanie fizyczne - rozerwanie przedmiotu w jednej klasie, 1 h zajęcia rewalidacyjne - rozerwanie przedmiotu z jednym uczniem, 2h zajęcia rewalidacyjne – zgodnie z oświadczeniem pracodawcy wnioszek rodzica o zmianę nauczyciela, bowiem dziecko z zespołem Aspergera po roku pracy z powódką kategorycznie odmówiło współpracy, o czym rodzic poinformował pisemnie, 2h zajęcia rewalidacji przyznane powódce jako nadgodziny, 8/18 to godziny edukacji wczesnoszkolnej w 8 klasach i w 3 placówkach (Szkoła (...) w L., Szkoła Filialna w S., Szkoła Filialna w N.), które powódka mogłaby uczyć, natomiast, zgodnie z oświadczeniem pracodawcy, rozwiązanie obopólnie niekorzystne ze względu na pracę w trzech placówkach, trudność w dostosowaniu planu lekcji z uwzględnieniem przemieszczania się pomiędzy placówkami, ograniczenie etatu powódce lub innemu nauczycielowi, a jednocześnie konieczność zatrudnienia nowego pracownika na stanowisko nauczyciela przedszkola w Szkole Filialnej w S. **(dowód: protokół ze spotkania zespołu samokształceniowego z 28 lutego 2018 roku k. 108, przesłuchanie świadków M. B., A. S., A. W. od 00,04,44 do 00,31,00 minuty rozprawy z 24 stycznia 2019 roku, arkusze organizacji szkoły k. 69 – 95 akt sprawy).** Ustalenia dokonane przez sąd odwoławczy stanowią spójną i logiczną całość dotyczącą tematu, przebiegu i rezultatów spotkania nauczycielek nauczania wczesnoszkolnego w pozwanej Szkole, mającego miejsce 28 lutego 2018 roku. Arkusze organizacji nauczania stanowią zaś materiał źródłowy w zakresie godzin nadliczbowych w pozwanej szkole. Powołanym przy tej okazji dowodom Sąd Okręgowy przyznał walor wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna, choć nie wszystkie jej argumenty zasługują na akceptację. Mimo to, w wyniku apelacji, należało zaskarżony wyrok zmienić i oddalić powództwo.

Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych w zakresie badanym przez sąd odwoławczy. I tak, należy tu podkreślić, że sąd meriti nie przeprowadził pełnego prawidłowo ukierunkowanego postępowania dowodowego, a już zebrany materiał rozważył i ocenił z przekroczeniem granic uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego doszło do naruszenia powyższych reguł, a pozwana zdołała wykazać, że sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana skutecznie wykazała, że przesłanki ujęte w wypowiedzeniu były rzeczywistą, zasadną i wystarczającą przyczyną rozstania się stron stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że, w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k. p., to na pracodawcy spoczywał pełny ciężar udowodnienia faktu, z którego wywiódł skutki prawne. Tutaj, był to ciężar wykazania, że to właśnie do powódki, a nie do innych nauczycielek nauczania wczesnoszkolnego w pozwanej Szkole winno być skierowane oświadczenie woli skutecznie złożone nauczycielowi w czerwcu 2018 roku, z czego, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwana się wywiązała. Zgodnie z ustalonym stanem

faktycznym, 4 czerwca 2018 r. pozwana Szkoła złożyła D. B. oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia jej umowy o pracę, w którym, jako przyczynę, wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...) w L. z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S. oraz brak porozumienia stron co do zmiany warunków pracy ze stanowiska nauczyciela na nauczyciela oddziału przedszkolnego oraz wymiaru czasu pracy z 18/18 na 25/25 etatu. Nadto, nauczycielka została pouczona o treści ust. 5 c art. 20 cyt. ustawy. Normatywną podstawą takiej decyzji była treść z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wskazująca, że dyrektor szkoły, 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. Należy zauważyć, że cytowany przepis do skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy wymaga łącznego spełnienia dwóch przesłanek. Po pierwsze, muszą zaistnieć zmiany organizacyjne dotyczące pracy szkoły. Po drugie, zmiany te muszą uniemożliwiać dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Przy czym, ważkim jest wymóg wystąpienia związku przyczynowego pomiędzy zmianami organizacyjnymi szkoły, a niemożnością dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (tak wyrok z uzasadnieniem SN z 4.12.1998r. w sprawie I PKN 482/98). Istotnym jest również wskazanie, że niezależnie od tego, czy decyzja zostaje podjęta przez dyrektora szkoły czy też przez organ prowadzący, to sąd pracy nie jest władny oceniać zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy, prowadzącej do racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97 OSNAPiUS 1998/18/542).

Nawiązując do przesłanki zaistnienia zmian organizacyjnych dotyczących pracy szkoły i to takich zmian, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, mając na uwadze procesowe zarzuty apelacyjne w tym zakresie, należy stwierdzić, że zgromadzony materiał dowodowy, w tym zeznania M. P., K. R. i R. P. oraz arkusze organizacyjne szkoły za lata 2017/2018 i 2018/2019, stanowi wystarczającą i obiektywną podstawę do kategorycznego stwierdzenia, że w Szkole (...) w L. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, w których powódka mogła nauczać z kwalifikacjami wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej, gimnastyki korekcyjnej, oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem, a polegających na braku utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019, którą zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej powinna objąć powódka. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że już w lutym 2018 roku, z uwagi na sytuację demograficzną w gminie, było wiadomo, iż od września 2018 roku nie będzie utworzonej klasy pierwszej w filii w S., a z uwagi na dużą liczbę dzieci są szanse na utworzenie drugiego, dodatkowego oddziału przedszkolnego. Natomiast, w następnym roku szkolnym będzie zwiększony nabór do klasy pierwszej tejże filii, co umożliwi utworzenie dwóch klas pierwszych.

Ma rację apelujący, że z zeznań R. P., K. R., M. B., A. S. i A. W. oraz z treści protokołu spotkania zespołu samokształceniowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej z 28 lutego 2018 r., również częściowo zeznań powódki na rozprawie 4 września 2018 r., w sposób oczywisty wynikało, że powódka posiadała wiedzę i świadomość konieczności reorganizacji jej pracy w Szkole Filialnej w S. z uwagi na brak utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019. Należy podkreślić, że propozycja dyrektorki szkoły z 28 lutego 2018 roku skierowana była przede wszystkim do obecnej na tymże spotkaniu powódki, która była wówczas jedyną osobą oddającą klasę trzecią w filii w S.. Przy czym, dyrektorka wskazała, że nie będzie mogła zapewnić pensum dla powódki zgodnie z jej kwalifikacjami do nauczania wczesnoszkolnego i dodatkowymi uprawnieniami.

Odmienne niż to uczynił sąd pierwszej instancji, zeznania powódki, orzeczenia lekarskie o niezdolności do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego do sierpnia 2018 roku, zeznania K. R., stanowiły wystarczającą podstawę do wyciągnięcia z tychże dowodów logicznych, zgodnych z doświadczeniem życiowym wniosków, że dyrektorka pozwanej Szkoły, tworząc arkusz organizacyjny szkoły na rok 2018/2019, nie mogła liczyć na to, iż w braku utworzenia klasy pierwszej powódka podejmie się prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Powódka już w 2016 roku podejmowała środki mające na celu uniknięcie prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Należy podkreślić, że na chwilę sporządzania arkusza organizacji szkoły na 2018/2019 rok, ze względu na stan zdrowia, powódka w dalszym ciągu nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Racjonalny pracodawca nie mógł przyjmować, że powódka od 1 września 2018 r. będzie zdolna, po 2-letniej przerwie, prowadzić takie zajęcia. Ważnym jest również

to, że ostatecznie prowadzenie ww. zajęć zostało przydzielone innemu nauczycielowi ze szkoły w L., który nauczał już wf- u i miał do tego wiodące kwalifikacje.

W ocenie sądu odwoławczego, sąd pierwszej instancji w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, przede wszystkim z naruszeniem uprawnień dyrektora pozwanej szkoły, jako pracodawcy, do decydowania o przydziale w tym przypadku godzin nadliczbowych, bezrefleksyjnie ustalił, że zwiększona liczba oddziałów z 22 do 25, w konsekwencji zwiększona liczba nadgodzin do 78 w roku szkolnym 2018/2019, powinna wprost przedkładać się na możliwość zatrudnienia powódki w pozwanej Szkole. W sprawie nie zaistniały żadne przesłanki do przyjęcia takiego kategoriycznego twierdzenia sądu, tym bardziej, że ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym arkusza organizacji szkoły, wynika, iż większa liczba oddziałów w roku szkolnym 2018/2019 spowodowana jest utworzeniem dodatkowego oddziału przedszkolnego w filii w S. oraz klasy VIII (2 oddział), których nie było w poprzednim roku szkolnym, a powódka nie posiadała kwalifikacji, aby prowadzić nauczanie w klasie VIII.

Co do kolejnego zarzutu, również w sposób sprzeczny z zasadami logiki, doświadczenia życiowego, nadto bezrefleksyjnie i z naruszeniem uprawnień pracodawcy do organizacji pracy podległych nauczycieli, sąd meriti przyjął, że miarodajną oceną dla odmowy uznania za uzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy była liczba nadgodzin w ilości 78 h w dniu wypowiedzenia, obecnie 104 h, w sytuacji, gdy liczba nadgodzin związana jest wyłącznie ze wzrostem liczby dzieci i oddziałów, co ważne, oddziałów, w których powódka ze względu na kwalifikacje nie mogła nauczać, co wprost wynika z arkusza organizacji szkoły. Ma rację apelujący, że liczba nadgodzin, która uległa zmianie we wrześniu 2018 r., nie ma znaczenia dla zasadności wypowiedzenia złożonego nauczycielce w czerwcu 2018 roku. W maju 2018 r. dyrektorka pozwanej nie miała wiedzy na temat ewentualnego, późniejszego pojawienia się dodatkowych nadgodzin. Nieuprawnione jest więc stanowisko sądu pierwszej instancji, że skoro w roku szkolnym 2018/2019 jest 78 godzin nadliczbowych, to z tych nadgodzin powódka mogłaby mieć zapewniony etat, bez uwzględnienia kwalifikacji zawodowych powódki, również dobrze pojętego interesu pracodawcy.

Zarzut bezpodstawnego uznania przez sąd pierwszej instancji, że istotna zmiana okoliczności polegająca na braku utworzeniu oddziału I w placówce szkolnej, wymagająca zmian organizacyjnych, w sprawie przesunięcia nauczyciela do oddziału przedszkolnego ze względu na dużą liczebność dzieci, w związku z uzasadnionym interesem pracodawcy, finansowanym ze środków publicznych, nie stanowiła zmiany organizacyjnej w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, do czego doszło, zdaniem apelującej, poprzez całkowite pominięcie przez sąd zeznań świadków M. P., R. P. oraz K. K. dotyczących kwestii dodatkowego obciążenia budżetu gminy tzw. dodatkami jednorazowymi dla nauczycieli, które musiałyby zostać istotnie zwiększone w przypadku, gdyby na rzecz powódki zostałyby utworzone dodatkowe etaty w roku 2018/2019, jest co do zasady trafny. Jednakże, z uwagi na pragmatykę Karty Nauczyciela, w tym przypadku przesłanki ujęte w art. 20 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy, uzasadniony interes finansowy pracodawcy związany z jednorazowymi dodatkami dla nauczycieli, w ustalonym stanie faktycznym nie może samodzielnie decydować o tym, że takowa zmiana w organizacji szkoły wystąpiła i była ona zasadna.

Odnosząc się w dalszym ciągu do zarzutów formalnych apelacji, twierdzenie sądu, że propozycję zmiany warunków pracy powódka powinna otrzymać wcześniej z wyznaczonym terminem do zajęcia stanowiska, jest nieuprawnione i bezpodstawne, bowiem ustalony stan faktyczny dowodzi, że od 28 lutego 2018 r. do końca maja 2018 r. pozwana starała się uzyskać zgodę powódki na zmianę warunków pracy, w szczególności pismem z 23 maja 2018 r., doręczonym powódce 24 maja 2018 r., zawierającym prośbę o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron oraz prośbę o niezwłoczne odesłanie podpisanego porozumienia.

Zdaniem sądu drugiej instancji, naruszenie art. 217 § 1 i 3 w zw. z art. 227 k.p.c., przez uznanie przez Sąd Rejonowy, że wnioski dowodowe powołane przez pozwaną na okoliczności konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II oraz odwołania powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenia przez nią zasad etyki zawodowej nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, podczas gdy dla apelującego przeprowadzenie wyżej wymienionych dowodów mogłoby dostarczyć istotnych dla sądu nowych okoliczności znacznie podważających wiarygodność twierdzeń powódki, są zarzutem chybionym. Zważyć należy, że wskazane dowody pozwana powołała na okoliczność braku wiarygodności twierdzeń powódki, nie zaś na okoliczność zaistnienia zmian w organizacji

szkoły uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki na pełny etat, co było istotą sporu. Dowody mające wykazać konsekwencję zmiany wychowawcy w klasie II w postaci pism i podań rodziców uczniów są dowodami niereprezentatywnymi i niewiarygodnymi. Zaś, dowody dotyczące odwołania powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenia przez nią zasad etyki zawodowej nie mają bezpośredniego związku z przyjętymi kryteriami doboru do rozwiązania stosunku pracy.

Zarzuty w postaci naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., polegające na niewskazaniu przez sąd w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których się oparł rozstrzygając, że brak utworzenia klasy 1, w której powódka od nowego roku szkolnego miałaby nauczać, nie stanowił zmiany organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, naruszenia art. 236 k.p.c., poprzez całkowite pominięcie wniosków dowodowych przedstawianych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew na okoliczności wymienione w lit. c i niewydanie postanowienia dowodowego, zasługują na aprobatę. Stosownie do treści art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Wreszcie, uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany. W ocenie Sądu Okręgowego, w granicach ww. zarzutów, treść uzasadnienia wyroku sądu I instancji wskazuje, że wyżej przedstawione wymogi, pozwalające uznać zapadłe orzeczenie za odpowiadające prawu w kontekście podstawy faktycznej roszczenia, w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 271 k.p.c. oraz art. 271 k. p. c. w zw. z art. 304 zd. trzecie k.p.c., poprzez naruszenie zasady kontradyktoryjności procesu z uwagi na częste uchylanie pytań strony pozwanej kierowanych do przesłuchiwanego świadków oraz przesłuchania powódki, jako nie mających znaczenia dla rozpoznania sprawy, podczas gdy pytania powódki i jej wypowiedzi nie były w żaden sposób ograniczane przez sąd I instancji. Takie zarzuty są jedynie subiektywnym odczuciem pozwanej, należy przypomnieć, że to sąd jest gospodarzem procesu, a strony gestorem pretensji.

Mając na uwadze dokonaną już analizę zarzutów formalnych, należy stwierdzić że zarzuty natury materialnej w postaci naruszenia przez sąd pierwszej instancji unormowań z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, art. 18 ust. cyt. ustawy, art. 61 § 1 k.c. zasługują na akceptację. Należy jeszcze raz przypomnieć, że normatywną podstawą decyzji pracodawcy była treść z art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą dyrektor szkoły, 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. Nadto, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy. Cytowany przepis, do skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, wymaga łącznego spełnienia dwóch przesłanek. Po pierwsze, muszą zaistnieć, zmiany organizacyjne dotyczące pracy szkoły, po drugie, zmiany te muszą uniemożliwiać dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Przy czym, ważkim jest wymóg wystąpienia związku przyczynowego pomiędzy zmianami organizacyjnymi szkoły, a niemożnością dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (tak wyrok z uzasadnieniem SN z 4.12.1998r. w sprawie I PKN 482/98).

Dla sądu odwoławczego nie ma wątpliwości, że w Szkole (...) w L. doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, bowiem w Szkole Filialnej w S. w roku szkolnym 2018/2019 nie było naboru i nie utworzono klasy pierwszej, czyli oddziału, który zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej powinna objąć nauczycielka oddająca klasę trzecią w filii w S.. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, istotna zmiana okoliczności polegająca na braku utworzeniu oddziału I w placówce szkolnej, wymagała zmian organizacyjnych w postaci przesunięcia nauczyciela do oddziału przedszkolnego ze względu na dużą liczbę dzieci w wieku przedszkolnym.

Zmiany te realizowane były zgodnie dobrze pojętym interesem pracodawcy, zarówno organizacyjnym, w dalszej kolejności również interesem finansowym.

Nie bez znaczenia ma przytoczona wyżej instytucja ograniczenia zatrudnienia, która obrazuje specyfikę, formalizm i rygoryzm drogi do ograniczenia nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy, a w sprawie słusznie niezaproponowana powódce i niezastosowana przez pracodawcę. I tak, w myśl cyt. przepisu, zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być, za zgodą nauczyciela, stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 cyt. ustawy. W wyroku z 19 stycznia 2016 roku w sprawie I PK 2/15, Sąd Najwyższy wyraził między innymi pogląd, że art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela w zw. z art. 22 ust. 2 nie przewiduje obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę przez mnożenie obowiązków dyrektora szkoły w fazie poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie z powodów w znacznym stopniu zobiektywizowanych, niezależnych również od pracodawcy. Dalej Sąd Najwyższy stwierdził, że przeciwko pogładowi o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego i (lub) ograniczenia zatrudnienia przemawiają również, choć najmniej ważne dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponoś odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych. Za powyższym poglądem przemawia wyraźne brzmienie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w którym zastosowano określenie "może", co oznacza, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego, jak i ograniczenie zatrudnienia są działaniami fakultatywnymi. W tymże judykacie Sąd Najwyższy wskazał również, że zasadność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania 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 (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie jest uzależniona od niemożliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć. Co ważne, uzależnienie prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy w sytuacji określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela od braku możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć, dotyczy jedynie nauczycieli już wcześniej zatrudnionych w takim niepełnym wymiarze (LEX nr 2051469).

Nawiązując do ustaleń, należy zważyć, że w wyniku zaistniałej zmiany organizacyjnej, powodującej zmniejszenie liczby oddziałów, pracodawca początkowo nie miał zamiaru ograniczyć powódce wymiaru zatrudnienia i proporcjonalnie zmniejszyć wynagrodzenie, tym bardziej rozwiązać z nią nauczycielski stosunek pracy. Mianowicie, z uwagi na obopólny interes, dyrektorka pozwanej dążyła do tego, aby powódka, w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, wyraziła zgodę na przeniesienie jej na inne stanowisko i dalej świadczyła pracę na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego w wymiarze 25/25 etatu, dodatkowo z dwiema godzinami nadliczbowymi zgodnie z kwalifikacjami powódki. Cyt. przepis reguluje sformalizowaną procedurę przeniesienia nauczyciela mianowanego na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole na jego własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą. Ważkim jest owa zgoda nauczyciela, bowiem pozwana, aby skutecznie złożyć oświadczenie z powołaniem się na art. 18 ust. 1 KN, musiała wyjednać

zgody D. B., gdyż bez jej zgody taka decyzja byłaby sprzeczna z treścią cyt. przepisu. Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego, pismo z 23 maja 2018 roku, podpisane przez dyrektora Szkoły, którego załącznikiem było porozumienie zmieniające, zadośćuczyniło formie oświadczenia woli. Ma rację pozwana, że wystarczyło, aby powódka odesłała podpisane porozumienie do pozwanej, tym bardziej, że z uwagi na pełnioną uprzednio funkcję pragmatyka Karty Nauczyciela nie była powódce obca. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że na spotkaniu nauczycielek nauczania wczesnoszkolnego, 28 lutego 2018 roku, dyrektorka pozwanej przedstawiła sytuację demograficzną w zakresie naboru do pierwszej klasy filii w S. oraz wskazała ilość godzin edukacji wczesnoszkolnej w pozwanej placówce jako całości. Stwierdziła, że od września 2018 roku nie będzie utworzonej klasy pierwszej w filii w S., natomiast, z uwagi na dużą liczbę dzieci, są realne szanse na utworzenie drugiego, dodatkowego oddziału przedszkolnego. Zaś, w następnym roku szkolnym będzie zwiększony nabór do klasy pierwszej tejże filii, co umożliwi utworzenie dwóch klas pierwszych. Propozycja skierowana była przede wszystkim do obecnej na spotkaniu powódki, która była wówczas jedyną osobą oddającą klasę trzecią w filii w S.. Przy czym, dyrektorka wskazała, że nie będzie mogła zapewnić pensum dla powódki zgodnie z jej kwalifikacjami do nauczania wczesnoszkolnego i dodatkowymi uprawnieniami. Powódka nie wyraziła żadnego stanowiska na temat zmiany warunków pracy w zakresie objęcia oddziału przedszkolnego od nowego roku szkolnego, oświadczyła jedynie, że podejmie decyzję w ciągu tygodnia, co upłynęło bezskutecznie.

Wykazane zmiany organizacyjne skutkujące ostatecznie ograniczeniem zatrudnienia, powodują to, że istotą sporu pozostaje jedynie ocena, czy zmniejszenie liczby oddziałów faktycznie uniemożliwiło dalsze zatrudnienie D. B. jako nauczycielki wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej z ukończonymi studiami podyplomowymi w zakresie gimnastyki korekcyjnej, oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem i w zakresie organizacji i zarządzania „Menedżer w Oświacie”, jeżeli tak, to jakie w tej mierze zastosowano kryteria doboru pracownika do zwolnienia i czy są to kryteria pozwalające na obiektywne wskazanie właśnie tej osoby.

Na pytanie, czy zmniejszenie liczby oddziałów faktycznie uniemożliwiło dalsze zatrudnienie D. B. w pełnym wymiarze jako nauczycielki z ww. kwalifikacjami, odmiennie niż to uczynił sąd pierwszej instancji, należy odpowiedzieć twierdząco. Błędne jest zapatrywanie Sądu Rejonowego w tej mierze, a oparte na ustaleniach, „że w pozwanej szkole, w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego, jest więcej godzin nadliczbowych, w szczególności aktualnie po objęciu nauczania w oddziale przedszkolnym przez nauczyciela świetlicy. W obecnym roku szkolnym wzrosła liczba nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze z 33 do 37, zmniejszyła się liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze z 6 do 4, ogólnie z 39 nauczycieli wzrosła do 41. Zwiększyła się w roku szkolnym 2018/2019 liczba oddziałów z 22 do 25. W zeszłym roku szkolnym przewidziano 744,5 godzin tygodniowo, w tym roku szkolnym 844 godziny i 40 godzin rocznie dodatkowo. Wzrosła liczba godzin ponadwymiarowych z 51,5 do ogółem 78 w arkuszu organizacyjnym, a aktualnie 104”. Przede wszystkim, przeczy temu analiza organizacji nauczania w pozwanej Szkole dotycząca porównania nauczycieli z kwalifikacjami jak powódka. Należy podnieść, że tylko w przypadku, gdy pozostali nauczyciele tej samej specjalności lub posiadający kilka specjalności, w tym do nauczania wczesnoszkolnego, mieliby w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze, można mówić ewentualnie o błędnej polityce kadrowej pracodawcy. Co ważne, w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 roku w sprawie I PKN 549/00, pracodawca nie miał obowiązku poszukiwania dla powódki dodatkowych godzin, przesuwać bądź ograniczać ilość godzin nauczania innym nauczycielom. Zasadniczo, potrzeba dokonania takich zmian, jak to proponuje sąd pierwszej instancji, musi być podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi, a ich celem nie może być wyłącznie zapewnienie pensum powódce, do czego zmierza Sąd Rejonowy. Dodatkowo, niebagatelne znaczenie ma w sprawie okoliczność, że nauczanie wczesnoszkolne prowadzone jest u pozwanej w 8 klasach i to w 3 placówkach: Szkoła (...) w L., Szkoła Filialna w S., Szkoła Filialna w N.. Należy przyznać rację apelującej, że względu na pracę w trzech jednostkach, trudności w dostosowaniu planu lekcji, konieczność uwzględnienia przemieszczania się nauczyciela pomiędzy placówkami, ograniczenie etatu powódce lub innemu nauczycielowi, a jednocześnie konieczność zatrudnienia nowego pracownika na stanowisko nauczyciela przedszkola w Szkole Filialnej w S., przydzielenie powódce 8/18 godzin nadliczbowych edukacji wczesnoszkolnej byłoby posunięciem nieracjonalnym, tak dla pozwanej, jak i powódki. Natomiast, z ustaleń sądu wynika, że wykazane przez Sąd Rejonowy 104 nadgodziny nadliczbowe nie uwzględniają faktu, iż w olbrzymiej części tych nadgodzin powódka nie mogłaby nauczać ponieważ nie posiadała stosownych

kwalifikacji. W arkuszu organizacyjnym rodzaj godzin nadliczbowych przedstawia się następująco: 26 h to godziny nauczyciela świetlicy, który, zgodnie z oświadczeniem dyrektorki pozwanej, od września 2018r. do końca procesu wyraził zgodę na oddelegowanie do oddziału przedszkolnego, aby nie zatrudniać nowego pracownika i zachować etat dla powódki, 24 h to suma godzin wychowania przedszkolnego (6/22+1/25), zajęć świetlicowych (15/26) i zajęć bibliotecznych (2/30), które wymagają zmiany warunków pracy, 54/18 nadgodziny w tym: 3h techniki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 5h język niemiecki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h język polski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h matematyki - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 9h język angielski - brak kwalifikacji powódki do nauczania przedmiotu, 1 h zajęcia z wychowawcą kontynuacja wychowawstwa, 5h wychowanie fizyczne - rozerwanie przedmiotu w jednej klasie, 1 h zajęcia rewalidacyjne - rozerwanie przedmiotu z jednym uczniem, 2h zajęcia rewalidacyjne – zgodnie z oświadczeniem pracodawcy wnioski rodzica o zmianę nauczyciela, bowiem dziecko z zespołem Aspergera po roku pracy z powódką kategorycznie odmówiło współpracy, o czym rodzic poinformował pisemnie, 2h zajęcia rewalidacji przyznane powódce jako nadgodziny.

Co do prowadzenia przez D. B. lekcji wychowania fizycznego, to sąd odwoławczy nie podzielił w tym względzie argumentacji sądu pierwszej instancji, o czym była mowa powyżej. Dyrektorka pozwanej Szkoły, tworząc arkusz organizacyjny na rok 2018/2019, nie mogła liczyć na to, że w braku utworzenia klasy pierwszej powódka podejmie się prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Powódka już w 2016 roku podejmowała środki mające na celu uniknięcie prowadzenia tychże lekcji. Należy podkreślić, że na chwilę sporządzania arkusza organizacji szkoły na 2018/2019 rok, ze względu na stan zdrowia, powódka w dalszym ciągu nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego. Pracodawca nie mógł przyjmować, że powódka od 1 września 2018 r. będzie zdolna, po 2-letniej przerwie, prowadzić takie zajęcia. Ważnym jest również to, że ostatecznie prowadzenie ww. zajęć zostało przydzielone innemu nauczycielowi i to z macierzystej szkoły w L., który nauczał już tamże wf- u i miał do tego wiodące kwalifikacje.

Przechodząc do omawiania kryteriów wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy nie sposób pominąć poglądu Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z 8 marca 2012 r w sprawie III PK 52/11 LEX nr 1212059, zgodnie z którym, tego rodzaju wybór może zostać zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny bądź dyskryminujący. Jako zasadę należy przyjąć, że decyzja o wyborze pracownika z którym należy rozwiązać stosunek pracy leży w gestii pracodawcy i może zostać zakwestionowana tylko w razie stwierdzenia bezpodstawności tak dokonanego wyboru. Oceniając trafność dokonanego wyboru nauczyciela przenieszonego w stan nieczynny, a którego podstawą były kryteria stażu pracy i charakteru zatrudnienia, Sąd Najwyższy wskazał, że przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami (tak wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. w sprawie I PKN 26/00 Pr. Pracy 2001/3/32). W nawiązaniu do powyższego poglądu, mając na uwadze dokonane przez sądy pierwszej i drugiej instancji ustalenia, nie można postawić pozwanej zarzutu, że podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę kierowała się dowolnymi bądź dyskryminującymi kryteriami. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca kierował się własnymi, uzasadnionymi potrzebami ułożenia organizacji szkoły, tak, by zapewnić prawidłowy tok nauczania, również w dodatkowym oddziale przedszkolnym. Należy tu jeszcze raz przytoczyć fragment judykatu Sądu Najwyższego cyt. powyżej, gdzie stwierdzono, że do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych. Przy czym, zdaniem sądu odwoławczego, podanie kryteriów wyboru pracownika, co do którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie stanowi koniecznego elementu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, który winien zostać wyrażony w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Dopiero w razie zakwestionowania takiego wyboru, strony w postępowaniu przed sądem pracy mogą wykazywać, czy wybór był oparty o przesłanki obiektywne i merytoryczne, czy też został dokonany arbitralnie. Zdaniem Sądu Okręgowego, analiza ww. przesłanek prowadzi do twierdzenia, że wybór powódki podyktowany był okolicznością obiektywną i merytorycznie zasadną. W Szkole (...) w L. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby

oddziałów, w których powódka mogła nauczać z kwalifikacjami wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej, gimnastyki korekcyjnej, oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem, a polegających na braku utworzenia pierwszej klasy w roku szkolnym 2018/2019, którą zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej powinna objąć powódka. Jednocześnie, trzeba mieć na uwadze, że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy odnosić do przedmiotu dotąd nauczanego przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi (tak wyrok SN z 12. 07.2001r. w sprawie I PKN 549/00). Tak więc, podstawowym, w zasadzie wystarczającym, kryterium doboru powódki do rozwiązania stosunku pracy było obiektywne kryterium w postaci nauczania i oddania klasy III szkoły filialnej w S., w której to filii od nowego roku nie utworzy się klasa pierwsza, tak, by powódka ponownie rozpoczęła cykl nauczania wczesnoszkolnego. Taka sytuacja nie miała miejsca w drugiej filii i w jednostce w L., o czym była mowa powyżej. Nadto, co już wielokrotnie było podkreślane, pozwana podjęła starania mające na celu zagwarantowanie powódce wykonywania pracy, jednakże w oddziale przedszkolnym. Było to uzasadnione interesem pracodawcy, aby powódka chociażby przez okres jednego roku uczyła w oddziale przedszkolnym jednocześnie zachowując pełny etat i możliwość nauczania od roku szkolnego 2019/2020 nowej klasy pierwszej. Konkludując, w pisemnym oświadczeniu woli pozwana Szkoła zasadnie wykazała brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczycielki przy wykorzystaniu jej kwalifikacji, przy czym, posłużyła się czytelnym, transparentnym i obiektywnym kryterium doboru do zwolnienia.

Odnosząc się do zarzutu powódki w postaci złożenia jej oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia stosunku pracy podczas usprawiedliwionej nieobecności, takiej, jaką wskazuje art. 41 k. p., należy stwierdzić, że ugruntowanym jest już zapatrywanie, iż art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W wyroku z 12 listopada 2008r., I PK 79/08 (OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy, w sposób oczywisty dotyczy rozwiązania każdego rodzaju (typu) nauczycielskiego stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a zatem odnosi się także do rozwiązania umownego stosunku pracy. Jako regulacja odrębna i wyczerpująca (zupełna) nie może ona niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 Karty Nauczyciela, co w tego rodzaju sprawach -wyczerpująco określonych w przepisach tej ustawy - przekreśla możliwość i dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy, w tym jego art. 41. W uchwale z 26 czerwca 2013 r. wydanej w sprawie I PZP 1/13, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Takie zapatrywanie potwierdzone zostało w tezie wyroku Sądu Najwyższego z 5 marca 2014 roku II PK 147/13, gdzie tenże Sąd stwierdził, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie może uniemożliwić dyrektorowi szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnych potrzeb wynikających z rozmiaru zadań szkoły (LEX 1455114).

Zapatriwanie Sądu Rejonowego, że stosunek pracy powódki, mimo iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało jej złożone 4 czerwca 2018 r., uległ rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, czyli 31 sierpnia 2018 r., zasługuje na akceptację. Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Stosownie do art. 20 ust. 5 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela, okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nadane za pośrednictwem poczty, 4 czerwca 2018 r., po uprzednim awizowaniu przesyłki 29 maja 2018 r. Zatem, nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy zostało

złożone 4 czerwca 2018 r., bowiem, stosownie do treści art. 61 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k. p. i art. 91c Karty Nauczyciela, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 22 marca 2016 r. II PK 51/15, skrócenie okresu wypowiedzenia w wypowiedzeniu oświadczonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym. Nauczycielowi, któremu pracodawca złożył w czerwcu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. W wyroku z 7 grudnia 2016 r. II PK 249/15 (publ. Legalis numer 1717145), Sąd Najwyższy podniósł, że okres wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela może skończyć się wyłącznie w końcu roku szkolnego i to tego dnia ulega rozwiązaniu stosunek pracy nauczyciela.

Odnosząc się do przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy należy wskazać, że pracodawca dokonał prawidłowego wyboru pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy. Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisu art. 20 Karty Nauczyciela, przeto, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., należało zmienić zaskarżony wyrok i oddalić powództwo.

O kosztach postępowania za I i II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późniejszymi zmianami).