

**Sygn. akt IV Pa 44/21**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 stycznia 2022 roku

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

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 24 stycznia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w D.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę i odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Wieluniu z 28 października 2021 roku sygn. akt IV P 23/21

oddala apelację.

**Sygn. akt IV Pa 44/21**

## UZASADNIENIE

16 czerwca 2021 r. G. K. wystąpiła z powództwem przeciwko Zespołowi Szkół (...) w D. o zapłatę odprawy w kwocie 20 670,00 zł stanowiącej równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowania w kwocie 11 471,85 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odszkodowania w kwocie 11 471,85 zł za szkodę wyrządzoną na skutek niewykonania przez pozwanego pracodawcę obowiązku poinformowania na piśmie powódki o przekształceniu podstawy prawnej stosunku pracy na podstawie mianowania. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż 10 sierpnia 2020 r. otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego. 1 września 2020 r. powódka nadal pracowała w pełnym wymiarze godzin i spełnione były przesłanki do przekształcenia stosunku pracy powódki nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania zgodnie z art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela. Pracodawca nie dopełnił obowiązku potwierdzenia przekształcenia stosunku pracy powódki w stosunek pracy na podstawie mianowania, co w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę ogranicza wysokość należnej powódce odprawy.

Pozwany nie uznał powództwa, wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, podnosząc że powódka zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na 1 września 2020 r. nie istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, ponieważ była niepewna sytuacja związana z ograniczonym naborem pierwszoklasistów do klas Technikum Budowlanego i zmniejszona w stosunku do wcześniejszych lat liczba godzin z przedmiotów budowlanych. Nie było wiadomo, na jaki czas będzie można zapewnić powódce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Ponieważ nie doszło do przekształcenia stosunku pracy w stosunek na podstawie mianowania powódce nie przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, lecz w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a ponadto żądanie odprawy jest przedwczesne. Odnosząc się do żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę pozwany podniósł, iż mimo, że powódka nie była zatrudniona na podstawie mianowania dyrektor zaproponował powódce zmniejszony wymiar zatrudnienia do 17,9/ 19 i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia z uwagi na zmniejszenie liczby godzin z przedmiotów, do których nauczania powódka posiada

kwalifikacje. Powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, wobec czego roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania jest nieuzasadnione. Za bezzasadne, zdaniem pozwanego, należy również uznać żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną wskutek niewykonania obowiązku poinformowania na piśmie powódki o przekształceniu podstawy prawnej stosunku pracy na podstawie mianowania z uwagi na to, iż stosunek pracy nie został przekształcony w stosunek pracy na podstawie mianowania, a ponadto brak przekształcenia stosunku pracy nie skutkowało żadnymi niekorzystnymi konsekwencjami finansowymi dla powódki. Od 1 września 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało według stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Pozwany podniósł ponadto, iż odejście powódki ze szkoły w sytuacji, gdy jeden kierunek kształcenia przechodzi kryzys należy uznać z punktu widzenia etyki zawodowej nauczyciela za nieodpowiedzialne i egoistyczne; pozwany wspierał rozwój i karierę powódki, dawał możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych i w przeważającej mierze finansował podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w projektach krajowych i zagranicznych, doskonalenie zawodowe, zdobywanie nowych uprawnień. Pozwany zarzucił, iż decyzja o odejściu ze szkoły została przez powódkę przemyślana i świadomie podjęta, ponieważ powódka prowadzi działalność gospodarczą.

W odpowiedzi na stanowisko pozwanego powódka podniosła, że wbrew twierdzeniom pozwanego istniały warunki do przekształcenia stosunku pracy powódki w stosunek na podstawie mianowania, ponieważ powódka 1 września 2020 r. nadal była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć i na kolejny rok szkolny 2021 /2022 pozwany przewidział realizację zajęć pozwalających na zatrudnienie powódki. Nie została podjęta decyzja przewidująca likwidację Technikum Budowlanego w kolejnych latach; co roku otwierały się klasy budowlane. Z przeprowadzonego naboru na rok szkolny 2021/2022 wynika utworzenie się klasy I Technikum Budowlanego. W pozwanym Zespole zajęcia z przedmiotów budowlanych prowadziło troje nauczycieli: powódka, A. R. i B. S., którego stanowisko przewidziane było do likwidacji z dniem 31 sierpnia 2021 r. i nie był brany pod uwagę w przydziale godzin w arkuszu organizacyjnym w roku szkolnym 2021/2022. Godziny z przedmiotów budowlanych miały być podzielone między powódkę i A. R., której pozwany wręczył wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na niewyrażenie zgody na zaproponowane ograniczenie wymiaru zajęć w dniu 10 maja 2021 r. Pozwany, proponując powódce ograniczenie wymiaru zajęć w dniu 11 maja 2021 r. wiedział, iż A. R. odmówiła podpisania porozumienia. Dyrektor miał wówczas do dyspozycji 41,6 godzin. Na spotkaniu w marcu 2021 roku A. R. po uzyskaniu informacji, iż arkusz organizacyjny na rok szkolny 2021/2022 nie przewiduje godzin z przedmiotów budowlanych w ilości pokrywającej dwa etaty zaproponowała dyrektorowi pozwanego Zespołu oddanie powódce do pełnego wymiaru zajęć swoich godzin z przedmiotów budowlanych i uzupełnienie swojego etatu w Technikum Logistycznym z uwagi na to, iż 5 czerwca 2021 r. skończy studia podyplomowe na kierunku logistyka i nabeździe kwalifikacje do prowadzenia zajęć z logistyki. Powódka nie otrzymała do wglądu całego arkusza organizacyjnego na rok 2021/2022. Powódka podniosła, iż pozwany zwolnił wszystkich nauczycieli przedmiotów zawodowych w Technikum Budowlanym.

Wyrokiem z 28 października 2021 r., Sąd Rejonowy w Wieluniu zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) na rzecz powódki G. K. kwotę 11 471,85 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1). Zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) na rzecz powódki G. K. kwotę 12 965,64 zł tytułem odprawy (pkt 2). Umorzył postępowanie w części, w której powódka G. K. cofnęła pozew (pkt 3). Oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 4). Koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł (pkt 5). Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3852,18 zł (pkt 6).

Orzeczenie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

G. K. zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół (...) na podstawie umowy o pracę z 1 września 2015 r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela kontraktowego teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka ukończyła wyższe studia magisterskie na kierunku Architektura i Urbanistyka na Politechnice (...). W 2014 roku uzyskała świadectwo ukończenia kursu pedagogicznego dla czynnych zawodowo nauczycieli. 10 sierpnia 2020 r., powódka otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego. Od 1 września 2020 r. powódce przyznano stawkę wynagrodzenia zasadniczego według stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W roku szkolnym 2020/2021, powódce przydzielone zostały godziny teoretyczne

budowlane i praktyczne budowlane w wymiarze 19/19 etatu. Pismem z 9 czerwca 2021 r., powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego Zespołu Szkół o podanie informacji dotyczących przekształcenia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. W odpowiedzi z 21 czerwca 2021 r. na pismo powódki dyrektor pozwanego Zespołu stwierdził, iż nie zostały spełnione wszystkie warunki przekształcenia stosunku pracy powódki z uwagi na niejasną sytuację związaną z ograniczonym naborem pierwszoklasistów do Technikum Budowlanego, zmniejszoną liczbę godzin z przedmiotów zawodowych i niewiadomą, na jaki czas dyrektor będzie mógł zapewnić powódce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

11 maja 2021 r., dyrektor pozwanego Zespołu zaproponował powódce podpisanie porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na podstawie którego wymiar zatrudnienia powódki od 1 września 2021 r. miał zostać zmniejszony do 17,9/19 etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. W uzasadnieniu propozycji wskazano, że zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2021/2022 wynika ze zmniejszenia się liczby oddziałów. Powódka nie przyjęła warunków porozumienia.

26 maja 2021 r., dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 31 sierpnia 2021 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazane zostały zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszająca się liczba godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021 /2022.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w Zespole Szkół (...) w D. zatrudnionych było trzech nauczycieli przedmiotów zawodowych.

25 maja 2021 r., pozwany wypowiedział umowę o pracę nauczycielowi kontraktowemu B. S..

10 maja 2021 r. dyrektor pozwanego Zespołu zaproponował ograniczenie zatrudnienia do 18,8/20 etatu nauczycielce przedmiotów zawodowych A. R., która nie zgodziła się na ograniczenie etatu. 27 maja 2021 r., pozwany złożył A. R. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 sierpnia 2021 r. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszającą się liczbę godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022.

W marcu 2021 roku odbyło się spotkanie dyrektora pozwanego Zespołu Szkół z powódką i drugą nauczycielką przedmiotów zawodowych A. R., na którym dyrektor stwierdził, iż nie ma godzin dla nauczycielek w pełnym wymiarze etatu. Wówczas A. R. zgłosiła, iż w czerwcu 2021 roku kończy studia podyplomowe w zakresie logistyki i będzie mogła prowadzić zajęcia z logistyki. Powódka i A. R. uzgodniły, iż powódka otrzyma godziny z przedmiotów budowlanych, a A. R. uzupełni swój etat godzinami z logistyki. 7 kwietnia 2021 r., A. R. poinformowała na piśmie dyrektora pozwanego, że w czerwcu 2021 roku uzyska dodatkowe kwalifikacje do nauczania w szkołach średnich i policealnych przedmiotów zawodowych w ramach kształcenia w zawodach technik spedytor i technik logistyk. 5 czerwca 2021 r. A. R. uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na kierunku Logistyka i spedycja dla nauczycieli.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 dla powódki i A. R. przewidziano godziny przedmiotów zawodowych budowlanych w ilości łącznie 36,7. Nauczycielkom nie przydzielono wychowawstwa. W arkuszu organizacyjnym 10 godzin logistyki nie zostało przydzielonych. Nabór do klasy Technikum Budowlanego w pozwanym Zespole Szkół kończył się 6 sierpnia 2021 r. Dyrektor pozwanego Zespołu zatrudnił trzech nowych nauczycieli przedmiotów budowlanych w niepełnych wymiarach czasu pracy, którym ofertę pracy złożył w czerwcu 2021 roku. W roku szkolnym 2021/2022, w pozwanym Zespole Szkół pracują nauczyciele w wymiarze 1,5 etatu. Przy tworzeniu drugiego arkusza organizacyjnego w sierpniu 2021 roku istniała możliwość przywrócenia powódki i A. R. do pracy w pozwanym Zespole Szkół. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę dyrektor pozwanego Zespołu Szkół nie kontaktował się z powódką w celu podjęcia rozmów w przedmiocie dalszego zatrudnienia powódki.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, sąd pierwszej instancji zważył, że na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 1762), nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust. 5a pkt 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. Przepis art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, iż stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli: 1) posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym; 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych; 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne; 4) nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; 4a) nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4; 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska; 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Stosownie do treści art. 10 ust 5b Karty Nauczyciela, przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły. Powódka zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół na stanowisku nauczyciela kontraktowego teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2015 r. W dniu 10 sierpnia 2020r., powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela mianowanego. Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół nie potwierdził przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy powódki, wskazując w piśmie z dnia 21 czerwca 2020r. na zmniejszoną liczbę godzin z przedmiotów zawodowych związaną z ograniczonym naborem pierwszoklasistów do technikum budowlanego oraz na okoliczność, iż nie jest wiadomo, na jaki czas dyrektor będzie mógł zapewnić powódce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W ocenie sądu pierwszej instancji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka, po uzyskaniu stopnia awansu nauczyciela mianowanego od 1 września 2020 r., pozostawała nadal zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W pozwanym Zespole Szkół w roku szkolnym 2021/2022 nastąpił nabór uczniów do klasy pierwszej Technikum Budowlanego, wprawdzie mniejszy niż w latach poprzednich - jak wynika z zestawienia załączonego do odpowiedzi na pozew, jednak pierwsza klasa została utworzona i nie było planów likwidacji Technikum. Nabór zakończony w sierpniu 2021 roku, już po wniesieniu powództwa w niniejszej sprawie, nastąpił również w obecnym roku szkolnym 2021/2022, w którym jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, powódka mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Z uwagi na powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształcił się zgodnie z art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela z dniem 1 września 2020 r. w stosunek pracy na podstawie mianowania. Zatem, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, powódce powinna zostać wypłacona odprawa określona w art. 20 ust. 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy w punkcie 2. wyroku uwzględnił żądanie powódki zasądzenia kwoty 11 471,85 zł z uwzględnieniem odprawy już wypłaconej w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy i umorzył postępowanie o zapłatę odprawy w pozostałej części, w której powódka ograniczyła żądanie.

Sąd dalej zważył, że na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Stosownie do treści art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela 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, 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. Na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Stosownie do treści przepisu art. 45 § 1 k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wysokość odszkodowania, zgodnie z art. 47<sup>(1)</sup> k. p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie. 26 maja 2021 r., pozwany dokonał wypowiedzenia stosunku pracy jednemu z trzech nauczycieli przedmiotów zawodowych w Technikum Budowlanym. W dniu 10 maja 2021 r. na ograniczenie zatrudnienia nie wyraziła zgody druga nauczycielka przedmiotów zawodowych A. R.. Zgodzić należy się z argumentacją podniesioną przez powódkę, że w związku z planowanym wcześniej wypowiedzeniem umowy o pracę B. S. i brakiem zgody A. R. na ograniczenie zatrudnienia, z którym wiązała się perspektywa rozwiązania stosunku pracy, powódka w dniu złożenia propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia 11 maja 2021 r. pozostawała jedynym nauczycielem przedmiotów zawodowych. Pracodawca mimo, że nie zlikwidowano Technikum Budowlanego, zwolnił wszystkich zatrudnionych dotychczas nauczycieli zawodu. Z wiarygodnych zeznań powódki wynika, iż A. R., która skończyła 5 czerwca 2021 r. studia podyplomowe z logistyki, dla utrzymania w pełnym wymiarze zatrudnienia swojego i powódki zgodziła się przekazać godziny przedmiotów budowlanych powódce i objąć godziny logistyki, które w arkuszu organizacyjnym pozostały „na wakacje”. Podczas spotkania dyrektora pozwanego Zespołu z powódką i A. R. w czasie opracowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2021/2022, A. R. poinformowała dyrektora pozwanego Zespołu o tym, iż w czerwcu skończy studia podyplomowe z logistyki i będzie miała kwalifikacje do nauczania przedmiotów zawodowych w Technikum Logistycznym. Stosowna informacja przekazana została następnie na piśmie 7 kwietnia 2021 r. W dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką oraz z A. R. dyrektor, jak twierdzi, nie dysponował liczbą godzin przedmiotów zawodowych, które wystarczałyby na zatrudnienie obydwu nauczycielek w pełnym wymiarze czasu. Sytuacja uległa jednak zmianie w okresie wypowiedzenia, z uwagi na trwający nadal, do sierpnia 2021, roku nabór do Technikum Budowlanego i uzyskanie przez A. R. 5 czerwca 2021 r. kwalifikacji do prowadzenia zajęć z logistyki. Jak wynika z zeznań świadka B. M., pełniącej funkcję zastępcy dyrektora pozwanego Zespołu, w trakcie tworzenia drugiego arkusza organizacyjnego dyrektor mógł przywrócić obydwie nauczycielki do pracy przydzielając powódce godziny przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze czasu, a A. R. pozostawione w arkuszu organizacyjnym „na wakacje” godziny logistyki. Należy podnieść, że gdyby doszło do porozumienia stron i pracodawca wysłuchał powódki i A. R., które dążyły do utrzymania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, to już po 5 czerwca 2021 r., kiedy A. R. uzyskała kwalifikacje do nauczania logistyki, była wystarczająca ilość godzin dla powódki i drugiej nauczycielki zawodu A. R., niezależnie nawet od wyników trwającego nadal naboru do Technikum Budowlanego. Po złożeniu pozwu w niniejszej sprawie, w terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k. p., pracodawca nie podjął rozmowy z powódką, mimo iż powódka, jak podaje w zeznaniach, zwróciła się do dyrektora, i nie dokonał czynności zmierzających do cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy, na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 45 § 1 k. p. i art. 47<sup>(1)</sup> k. p., zasądził w punkcie 1. wyroku odszkodowanie w wysokości żądanej przez powódkę odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w części, w której powódka domagała się zasądzenia kwoty 11 471,85 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną na skutek niewykonania przez pozwanego obowiązku poinformowania

na piśmie powódki o przekształceniu podstawy prawnej stosunku pracy na podstawie mianowania stosownie do przepisu art. 10 ust. 5b Karty Nauczyciela. Podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy może stanowić przepis art. 471 k.c., zgodnie z którym dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Powódka nie wykazała jednak, aby poniosła szkodę wynikłą z nienależytego wykonania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem zawartym w odpowiedzi na pozew, dyrektor Zespołu Szkół nie wykonał czynności przewidzianych w art. 10 ust. 5b Karty Nauczyciela z uwagi na brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Powódka, jak wynika z załączonej do pozwu informacji, od 1 września 2020 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Sąd Rejonowy, na żądanie powódki, na podstawie art. 20 ust. 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela, zasądził na jej rzecz brakującą kwotę odprawy przysługującą nauczycielowi mianowanemu, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wobec braku szkody po stronie powódki wynikającej z niepotwierdzenia przez dyrektora pozwanego Zespołu Szkół przekształcenia stosunku pracy w stosunek na podstawie mianowania, sąd orzekł jak w punkcie 4. sentencji.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie roszczeń powódki sąd pierwszej instancji zniósł wzajemnie koszty między stronami na podstawie art. 100 zdanie pierwsze k.p.c., który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą stosunkowo rozdzielone lub wzajemnie zniesione. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od wyroku złożył pozwany Zespół, zaskarżając orzeczenie w całości. Wyrokowi zarzucił:

#### **1. Naruszenie prawa materialnego w postaci:**

**a)** art. 10 ust. 5a pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się z dniem 01.09.2020r. w stosunek pracy na podstawie mianowania, w sytuacji gdy nie były spełnione wszystkie warunki określone w art. 10 ust. 5 KN i do takiego przekształcenia nie doszło;

**b)** art. 10 ust. 5 pkt 6 KN, poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie a w konsekwencji uznanie, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się z dniem 01.09.2020r. w stosunek pracy na podstawie mianowania, w sytuacji gdy nie istniały warunki do zatrudnienia powódki w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony;

**c)** art. 20 ust 2 KN, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie a w konsekwencji uznanie, że na rzecz powódki od pozwanego powinna być zasądzona odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w sytuacji gdy powódce jako nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które to świadczenia zostały powódce dobrowolnie i terminowo przez pozwanego wypłacone;

**d)** art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, poprzez jego nieuwzględnienie, a w konsekwencji uznanie powództwa, w sytuacji gdy pozwany nie miał możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć, powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2, rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z obowiązującymi przepisami;

**e)** art. 45 § 1 i art. 47<sup>1</sup> k. p. w zw. z art. 91 c ust. 1 KN, poprzez ich błędne zastosowanie a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji gdy powódka nie wyraziła zgody na zmianę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN, w sytuacji gdy pozwany nie miał możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć;

*f)* art. 100 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji wzajemne zniesienie kosztów, w sytuacji gdy pozwany ponosi koszty zastępstwa prawnego i zachodzą przesłanki do stosunkowego rozdzielenia kosztów.

## **2. Apelujący zarzucił również:**

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez bezkrytyczne przyjęcie za wiarygodne zeznań powódki w zakresie sytuacji powódki związanej z nauczycielką Pani A. R., w sytuacji gdy powódka nie poparła ich żadnymi innymi dowodami w tym dowodem z zeznań świadka Pani A. R.;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz błędne i nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu przez Sąd I Instancji że pozwany miał możliwość zapewnić powódce pełen etat, w sytuacji gdy pozwany nie miał możliwości zapewnienia pełnych etatów dwóm nauczycielkom, a powódka nie posiadała wyższych kwalifikacji od drugiej nauczycielki Pani A. R.;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz błędne i nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu przez Sąd I Instancji, że pozwany mógł przydzielić drugiej nauczycielce Pani A. R. dodatkowe godziny w sytuacji gdy ta nie posiadała kwalifikacji ku temu, a jedynie była w trakcie studiowania kierunku, co uzasadniałoby przyznanie powódce pełnego etatu;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz błędne i nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu przez Sąd I Instancji, że pozwany miał możliwość odstąpić od rozpoczętej procedury związanej ze zmianą warunków pracy i odstąpić od wypowiedzenia powódce umowy o pracę pomimo tego że nie wyraziła ona zgody na zmianę warunków zatrudnienia;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I Instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz błędne i nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu przez Sąd I Instancji, że pozwany nie podejmował prób porozumienia z powódką celem jej dalszego zatrudnienia.

Wobec powyższych zarzutów, apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i oddalenia powództwa w całości oraz o zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa prawnego, za obydwie instancje, ewentualnie, uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że zgodnie z art. 10 ust. 5a pkt 1 KN, stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. Art. 10 ust. 5 KN stanowi natomiast, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli: posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne, nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4, posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Aby stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca

kalendrzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego - muszą być spełnione wszystkie warunki określone w ust. 5 – co, zdaniem apelanta, w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Jak wynika z art. 10 KN, samo uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego nie powoduje automatycznego przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania - muszą być bezwzględnie spełnione wszystkie przesłanki wskazane w ust. 5. Wyłącznie spełnienie jednocześnie wszystkich wskazanych warunków powoduje, że obowiązkiem dyrektora szkoły jest potwierdzenie przekształcenia podstawy prawnej w stosunek pracy na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5b KN: Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły). W przedmiotowej sprawie nie wszystkie warunki określone w ust 5 zostały spełnione - a zatem stosunek pracy nawiązany z powódką na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że warunek wskazany w art. 10 ust. 5 pkt 6 KN, mianowicie że istniały warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony - nie był spełniony. Fakt, że powódka od 01.09.2015r. posiadała umowę zawartą na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin, nie zmienia powyższego. Ocena, że dyrektor szkoły miał możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, wymaga analizy szeregu czynników związanych z polityką zatrudnienia w szkole. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2006r. sygn. akt: II PK 4/06 : „(...) z natury rzeczy ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na takie zatrudnienie w kolejnym roku”. Teza ta została potwierdzona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2014r. sygn. akt: I PK 221/13. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015r. sygn. akt: I PK 241/14 „Ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela), powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej.” Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego „Ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, (art. 10 ust. 6 ustawy z 1982 r. - KN), powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Zdaniem pozwanego, z zebranego materiału dowodowego wynika, że ocena dokonana przez Dyrektora - że na dzień 01.09.2020 nie było warunków do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć - była prawidłowa (bardzo ograniczony nabór pierwszoklasistów do klas technikum budowlanego, zmniejszona w stosunku do lat wcześniejszych liczba godzin z przedmiotów zawodowych (budowlanych) Tendencja spadkowa jednoznacznie wskazywała na to, że w roku szkolnym 2021/22 nie będzie możliwości zapewnienia powódce pracy w pełnym wymiarze zajęć. Dyrektor szkoły, planując funkcjonowanie szkoły, zmuszony jest uwzględniać zmieniające się co roku wybory kandydatów do klas pierwszych oraz ich preferencje. Fakt, że w ciągu kilku kolejnych lat stale zmniejszał się nabór do technikum budowlanego (a w jednym roczniku po gimnazjum klasa budowlana w ogóle nie powstała), wskazywał jednoznacznie na to, że w latach następnych drastycznie zmniejszy się liczba godzin z przedmiotów zawodowych w technikum budowlanym, a to przełoży się niekorzystnie na liczbę i charakter etatów. Tendencja spadkowa jednoznacznie wskazywała na to, że w roku szkolnym 2021/22 nie będzie możliwości zapewnienia powódce pracy w pełnym wymiarze zajęć. Tym samym nie istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć przez czas nieokreślony. O spełnieniu tej przesłanki można by mówić wówczas, gdyby istniały gwarancje, że pozwany zapewni powódce pracę w pełnym wymiarze w okresie dłuższym niż jeden rok szkolny, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Sąd I Instancji zdaje się pomijać fakt, że powódka nie była jedynym nauczycielem o określonych kompetencjach, któremu pozwany miał zapewnić pracę w pełnym wymiarze zajęć. Z materiału zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, a na co wskazuje Sąd I Instancji, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 dla powódki i nauczycielki A. R. przewidziano godziny przedmiotów zawodowych budowlanych w ilości łącznie 36,7. Wymiar etatu powódki w roku szkolnym 2020/2021 ustalony był na 19,2/19 a wymiar nauczycielki A. R. w 2020/2021 na 19,7/19. W roku 2020/2021 zatrudniony był również trzeci nauczyciel przedmiotów zawodowych, z którym na rok 2021/2022 rozwiązano umowę. Apelujący podkreślił, że powyżej wskazana sytuacja (bardzo ograniczony nabór pierwszoklasistów do klas technikum budowlanego, zmniejszona w stosunku do lat wcześniejszych liczba



godzin z przedmiotów zawodowych (budowlanych) w decydującym stopniu zaważyła o decyzji, by nie dokonywać zmian w stosunku pracy powódki. Mając taką wiedzę dyrektor musi ją uwzględnić nawiązując stosunek pracy z nauczycielem. Nieuwzględnienie takiej wiedzy może nosić podejrzenie celowego działania dyrektora w celu wypłaty większej odprawy w przypadku braku możliwości zatrudnienia na cały etat. Jak się teraz okazało, w pełnym wymiarze zajęć można było zapewnić powódce pracę tylko na jeden rok, a nie na czas nieokreślony. Mając na uwadze powyższe, ustalenia sądu, że w sprawie doszło do przekształcenia stosunku pracy nawiązanego z powódką na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 01.09.2020r. - należy uznać za nieprawidłowe. Zarzuty naruszenia przez Sąd I Instancji przepisów art. 10 ust. 5a pkt 1 KN, art. 10 ust. 5 KN; art. 10 ust. 5b KN zasługują tym samym na uwzględnienie.

Skoro zatem w sprawie nie doszło do przekształcenia stosunku pracy nawiązanego z powódką na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 01.09.2020r. - również ustalenia Sądu I Instancji że powódce w związku z rozwiązaniem stosunku pracy powinna zostać wypłacona odprawa określona w art. 20 ust. 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę należy, zdaniem pozwanego, uznać za nieprawidłowe. Zgodnie z art. 20 ust. 2 KN, nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponieważ nie doszło do przekształcenia stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania, odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - nie przysługuje powódce. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 KN - powódce przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - i takie świadczenia zostały na rzecz powódki wypłacone w całości w stosownym terminie - co zresztą potwierdziła powódka w toku postępowania. Mając na uwadze powyższe, zarzut naruszenia przez Sąd I Instancji przepisów art. 20 ust. 1 i 2 KN również zasługuje na uwzględnienie.

Apelujący nie zgodził się z ustaleniami Sądu I Instancji, że w przedmiotowej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, a wypowiedzenie umowy było nieuzasadnione. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zgodnie z art. 20 ust. 3 KN, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Mając na uwadze przywołany zapis art. 20 ust. 1 pkt 2 KN - w sytuacji, gdy niemożliwe jest dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć - Dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy (lub, na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny). W przedmiotowej sprawie, pomimo że powódka nie była zatrudniona na podstawie mianowania, Dyrektor Szkoły w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN, w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć - zaproponował powódce od dnia 01.09.2021 r. zmniejszony wymiar zatrudnienia - do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Pozwany ponownie podkreślił, że powódka nie była jedynym nauczycielem o określonych kompetencjach - któremu pozwany miał zapewnić pracę w pełnym wymiarze zajęć. Z materiału zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 dla powódki i nauczycielki A. R. przewidziano godziny przedmiotów zawodowych budowlanych w ilości łącznie 36,7. Wymiar etatu powódki w roku szkolnym 2020/2021 ustalony był na 19,2/19 a wymiar nauczycielki A. R. w 2020/2021 na 19,7/19. W roku 2020/2021 zatrudniony był również trzeci nauczyciel przedmiotów zawodowych, z którym na rok 2021/2022 rozwiązano umowę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że Dyrektor nie miał możliwości dalszego zatrudnienia powódki oraz drugiej nauczycielki Pani A. R. w pełnym wymiarze zajęć. Podkreślenia wymaga w tym momencie fakt, że Pani A. R. była nauczycielem dyplomowanym i gdyby pozwany miał wybierać której nauczycielce, Pani R. czy powódce - zapewnić pełen etat, a której zmniejszyć jego wymiar - to

decyzja musiałaby być jednoznaczna na niekorzyść powódki. To A. R. jako nauczyciel dyplomowany z dłuższym stażem zawodowym powinna w pierwszej kolejności mieć zapewniony pełen etat, nie zaś powódka. Dyrektor chcąc 'zatrzymać' obie nauczycielki zaproponował zmniejszenie każdej z nich wymiar etatu o symboliczną część, przy czym gdyby Pani R. doniosła dokumenty potwierdzające fakt ukończenia danego kierunku studiów z nowym rokiem szkolnym Dyrektor miałby możliwość przywrócić każdej z nich pełen etat. W ocenie apelanta, twierdzenia powódki, którym Sąd I Instancji bezkrytycznie dał wiarę, że Dyrektor miał możliwość takiego ułożenia godzin - aby nie zmieniać powódce wymiaru etatu - nie mogą się ostać w świetle obowiązującego prawa. Podkreślenia wymaga kwestia, że Dyrektor szkoły działał zgodnie ze ściśle określoną procedurą wynikającą z Karty Nauczyciela i aktów wykonawczych - i takie właśnie działania miały miejsce w sprawie niniejszej. Za nieuzasadnione prawnie należy uznać twierdzenia powódki, bezkrytycznie przyjęte przez Sąd I Instancji, że Dyrektor mógł przydzielić nauczycielce R. godziny z Logistyki na podstawie informacji o tym, że nauczycielka studiuje ten kierunek i niedługo go skończy. Dyrektor absolutnie nie miał prawa do podjęcia takich działań. Sama informacja o tym, że ktoś coś studiuje nie daje absolutnie prawa do przydzielania mu godzin z kierunku, który ma być dopiero w przyszłości skończony. Podobnie jak Dyrektor nie miał prawnej możliwości aby w momencie, gdy nauczycielka R. nie wyraziła zgody na porozumienie zmieniające jej warunki zatrudnienia - aby Dyrektor skorygował powódce wymiar zajęć określony w arkuszu organizacyjnym i nie dawał jej wypowiedzenia. Również w tym przypadku Dyrektor działał zgodnie z prawem, a wszelkie odstępstwa od przeprowadzonych działań - w szczególności takie o których mówiła powódka i którym Sąd I Instancji bezkrytycznie dał wiarę - skutkowałyby niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy z Panią R.. Należy podkreślić, że wymiar zajęć powódki zgodnie z arkuszem organizacyjnym z kwietnia tego roku uległ zmianie tylko o 1,1 godziny, a w perspektywie - po przedstawieniu przez Panią R. dokumentów potwierdzających ukończenie danego kierunku i nabycia kompetencji do prowadzenia Logistyki - wymiar zajęć powódki powróciłby do pełnego etatu. Nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu I Instancji, że „Z wiarygodnych zeznań powódki wynika, iż A. R., która skończyła 5 czerwca 2021 r. studia podyplomowe z logistyki, dla utrzymania w pełnym wymiarze zatrudnienia swojego i powódki zgodziła się przekazać godziny przedmiotów budowlanych powódce i objąć godziny logistyki, które w arkuszu organizacyjnym pozostały „na wakacje”. Podczas spotkania dyrektora pozwanego Zespołu z powódką i A. R. w czasie opracowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2021/2022 A. R. poinformowała dyrektora pozwanego Zespołu o tym, iż w czerwcu skończy studia podyplomowe z logistyki i będzie miała kwalifikacje do nauczania przedmiotów zawodowych w Technikum Logistycznym”. Pomimo że powódka wielokrotnie odnosiła się do okoliczności związanych z inną nauczycielką Panią R. - powódka nie powołała jej na świadka w sprawie. Za całkowicie niezrozumiałe i bezzasadne należy zatem uznać ustalenia Sądu co do wiarygodności zeznań powódki w zakresie dotyczącym innego nauczyciela. Powódka miała możliwość powołać Panią A. R. na świadka w sprawie - czego jednak nie uczyniła. Gdyby Pani R. rzeczywiście prezentowała takie stanowisko jak przedstawiła to powódka - z całą pewnością zeznawałaby jako świadek. Wszelkie twierdzenia powódki, dotyczące jej sytuacji w związku z sytuacją Pani R. - jako niewiarygodne i nie poparte żadnymi dowodami w sprawie - nie zasługują na uwzględnienie. Stanowisko Sądu I Instancji, że zeznania powódki są wiarygodne, pomimo że pozostają w sprzeczności z całym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a nadto nie są poparte zeznaniami osoby, na której stanowisko powódka się powoływała - nie może się ostać. Trudno sobie wyobrazić sytuację - aby Pani R. jako nauczyciel dyplomowany zaakceptowała sytuację, w której Pani powódce Dyrektor utrzymał pełen etat - a jej, pomimo większych kwalifikacji, zmniejszył wymiar o kilka godzin uzależniając przywrócenie pełnego etatu od zdarzenia przyszłego i niepewnego - tj. ukończenia z wynikiem pozytywnym danego kierunku studiów. Mając na uwadze, że pozwany chciał 'zatrzymać' obie Panie nauczycielki - obu nauczycielkom przedstawił porozumienie zmieniające (w zakresie minimalnym, wręcz symbolicznym) - z wyraźnym zastrzeżeniem, że jeśli Pani R. przedstawi stosowne dokumenty - obie Panie z początkiem roku szkolnego będą miały zapewniony pełen etat. Podkreślić należy, że powódka nie wyraziła zgody na taką minimalną zmianę, a nie wyrażając tej zgody była w pełni świadoma tego że z jej decyzją będzie wiązać się wypowiedzenie stosunku pracy. Powódka w związku z utratą tylko jednej godziny zajęć podjęła sama decyzję - że nie będzie dłużej kontynuować zatrudnienia u pozwanego - i jej twierdzenia prezentowane w toku całego postępowania, że ta sytuacja była dla niej zaskoczeniem, że z dnia na dzień straciła pracę - były wyrażane wyłącznie na potrzeby sprawy - która dotyczyła wyłącznie kwestii odszkodowania. Gdyby powódce zależało na pracy u pozwanego, z całą pewnością pozew złożony przez powódkę obejmowałby żądanie przywrócenia do pracy. Powódka w żadnej mierze przez cały tok postępowania nie wspominała jednak o przywróceniu do pracy. Roszczenia powódki od samego początku ukierunkowane były na osiągnięcie

najwyższego zysku w związku z zaistniałą sytuacją (najwyższa odprawa, nieuzasadnione roszczenie odszkodowawcze za niepotwierdzenie przekształcenia stosunku) i świadczyły o tym, że powódka nie chciała dłużej pracować u pozwanego, a zaistniała sytuacja była doskonałą okazją aby zerwać współpracę z pozwanym i otrzymać z tego tytułu znaczne profity finansowe - tudzież odprawę. Powódka nie tylko nie żądała przywrócenia do pracy, ale powódka nie skorzystała również z możliwości przeniesienia w stan nieczynny - zatem nie ma możliwości aby powódce zależało na pracy u pozwanego, jak to powódka przedstawiała i czemu Sąd I Instancji dał bezkrytycznie wiarę. Sąd I Instancji całkowicie pomija fakt, że Dyrektor Szkoły związany jest procedurami. Za nieuprawnione należy uznać stanowisko Sądu, że „gdyby doszło do porozumienia stron i pracodawca wysłuchał powódki i A. R., które dążyły do utrzymania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, to już po dniu 5 czerwca 2021 r., kiedy A. R. uzyskała kwalifikacje do nauczania logistyki, była wystarczająca ilość godzin dla powódki i drugiej nauczycielki zawodu A. R., niezależnie nawet od wyników trwającego nadal naboru do Technikum Budowlanego.” Apelant twierdził, że sąd zupełnie pomija regulacje i procedury oraz terminy, którymi Dyrektor Szkoły jest związany i w ramach których musi podejmować określone decyzje. Zgodnie z art. 20 ust. 3 KN, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Dyrektor nie posiadając dokumentu potwierdzającego fakt ukończenia przez Panią R. deklarowanego przez nią kierunku - nie mógł jej przydzielić godzin, o których mówiła powódka, a kwestia zmiany warunków pracy /zmniejszenia etatu/ musiała mieć miejsce w maju. Jednocześnie pozwany, skoro Pani R. odmówiła zmiany warunków zatrudnienia - wbrew stanowisku Sądu I Instancji - nie mógł odstąpić od rozpoczętej procedury związanej ze zmianą warunków zatrudnienia obu nauczycielkom i nagle zrezygnować ze zmiany warunków zatrudnienia u powódki - gdyż w takiej sytuacji to nauczycielka Pani A. R. wystąpiłaby z powództwem o niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy. Pani A. R. z całą pewnością taką sprawę by wygrała, gdyż jako nauczyciel dyplomowany była osobą bardziej uprawnioną do pozostawienia jej pełnego etatu - aniżeli powódka. Za nieuzasadnione i zasadniczo nieuprawnione należy również uznać ustalenia Sądu, że „po złożeniu pozwu w niniejszej sprawie w terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p. pracodawca nie podjął rozmowy z powódką, mimo iż powódka, jak podaje w zeznaniach, zwróciła się do dyrektora, i nie dokonał czynności zmierzających do cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.” Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego - zeznań świadka Pani M. oraz Dyrektora Szkoły - pozwany podjął próbę mediacji z powódką, za pośrednictwem niezależnej, obiektywnej i nie pozostającej z powódką w konflikcie osoby - jednakże powódka nie skorzystała z tej możliwości. Podjęte przez Dyrektora czynności - były absolutnie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Zgodnie z art. 22 ust. 2 KN, 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, 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. Mając na uwadze art. 20 ust. 1 pkt 2 KN - Dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy (lub, na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny). Pomimo że powódka nie była zatrudniona na podstawie mianowania, Dyrektor w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć - zaproponował powódce od dnia 01.09.2021 r. zmniejszony wymiar zatrudnienia - do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Przewidywana dla powódki w roku szkolnym 2021/2022, zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, średnioroczna liczba godzin wynosiła 17,9/19. Wobec braku możliwości uzupełnienia godzin w innej szkole dla zapewnienia pracy w pełnym wymiarze - zaproponowana powódce zmiana była w świetle okoliczności konieczna i w pełni uzasadniona. Intencją pozwanego nie było rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Nauczyciel / w tym przypadku powódka/ powinien uwzględniać sytuację, w jakiej znajduje się pozwany (Szkoła). Jeśli brakuje godzin, to niestety, ale dyrektor szkoły musi podjąć stosowne działania. Nie jest dopuszczalne, ażeby szkoła płaciła za tzw. „puste godziny”. W momencie przedkładania powódce propozycji porozumienia stron zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony - nabór do klasy pierwszej w zawodzie technik budownictwa trwał nadal - i w porozumieniu wyraźnie wskazano, że po zakończonym naborze liczba godzin może ulec zmianie. Zarówno powódka jak i Pani R. miały również zapewnienie od Dyrektora, że w przypadku gdy Pani R. dostarczy stosowne dokumenty o ukończeniu kierunku studiów - obie będą miały przywrócony cały etat. Dowód - godziny z przedmiotów zawodowych,

w technikum logistycznym, nie zostały przydzielone w arkuszu organizacyjnym - wyłożone na wakat. Ponieważ powódka, pomimo stosunkowo niewielkiego ograniczenia wymiaru zatrudnienia, a co za tym idzie, stosunkowo niewielkiego zmniejszenia wynagrodzenia, nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, co potwierdziła własnoręcznym podpisem w dniu 11.05.2021 r., Dyrektor zgodnie z prawem zastosował przepisy art. 20 Karty Nauczyciela dot. rozwiązania stosunku pracy. Podjęte przez pozwanego działania - rozwiązanie z powódką umowy o pracę - nastąpiło zgodnie z prawem, a wypowiedzenie umowy o pracę było konieczne i w pełni uzasadnione. Powódka przyjęła wypowiedzenie w dniu 26.05.2021 r. Tym samym, w ocenie apelującego, zarzuty naruszenia przepisów art. 45 § 1 k. p. i art. 47<sup>(1)</sup> k. p. w zw. z art. 91 c ust. 1 KN, mocą których Sąd I Instancji zasądził odszkodowanie w wysokości żądanej przez powódkę odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę - należy uznać za uzasadnione.

Pozwany wskazał dodatkowo, że nie może zgodzić się z ustaleniami Sądu I Instancji, iż: 'Dyrektor pozwanego Zespołu zatrudnił trzech nowych nauczycieli przedmiotów budowlanych w niepełnych wymiarach czasu pracy, którym ofertę pracy złożył w czerwcu 2021 roku'. Są to nieuprawnione ustalenia nie poparte żadnym dowodem, a wręcz przeciwnie pozostające w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Oferta pracy nowym nauczycielom została złożona w sierpniu 2021 r. po tym jak zakończył się nabór, ponadto po tym, jak powódka nie podjęła mediacji w zakresie powrotu do Szkoły.

Słusznie Sąd I Instancji ustalił, że roszczenie powódki o wypłatę odszkodowania za szkodę wyrządzoną na skutek niewykonania obowiązków wobec pracownika (niewykonanie obowiązku w zakresie poinformowania na piśmie pracownika o przekształceniu podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ustawie Karta Nauczyciela - art. 10 ust. 5 pkt 5b) w wysokości - 11.471,85 zł brutto jest bezzasadne, nie mniej nie wpływa to na fakt zaskarżenia przywołanego wyroku w całości. Kwestia braku szkody po stronie powódki z tego tytułu jest bezsporna i nie wymaga żadnej analizy ani argumentacji.

Zgodnie z art. 100 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W przedmiotowej sprawie pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił również o zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. W sytuacji gdy pozwany ponosi koszty zastępstwa prawnego, a powódka wygrała sprawę jedynie częściowo - koszty te, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa prawnego powinny być stosunkowo rozdzielone.

Powódka żądała oddalenia apelacji. Podkreśliła, że sąd słusznie zauważył, iż 1 września 2015r. była zatrudniona w Zespole Szkół (...) na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela kontraktowego teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Ukończyła studia wyższe na Politechnice (...) - Wydział Architektury i Urbanistyki im. T. K.. W 2014r. uzyskała świadectwo ukończenia kursu pedagogicznego dla czynnych zawodowo nauczycieli. 10 sierpnia 2020r. otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego. 1 września 2020r. pracowała w pełnym wymiarze godzin i spełnione były przesłanki do przekształcenia jej stosunku pracy umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania zgodnie z art. 10 ust 5a Karty Nauczyciela, czego pozwany nie dopełnił i w następstwie tego ograniczył należną odprawę. 1 września 2020r. zgodnie z arkuszem organizacji roku szkolnego 2020/21, powódka miała przydzielone godziny teoretyczne i praktyczne budowlany w wymiarze pełnego etatu stanowiącego 19 godzin (19/19). 1 września 2020r. posiadała umowę o pracę zawartą z pozwanym w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, tym samym posiadając taką umowę o pracę istniały warunki do zatrudnienia jej, jako nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony - więc warunek z art. 10 ust. 5 pkt 6 KN był spełniony. Pozwany nie kwestionuje braku spełnienia pozostałych punktów z art. 10 ust. 5 KN, więc art. 10 ust. 5 KN był spełniony w całości, a tym samym, zgodnie z art. 10 ust. 5a oraz 5b KN stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. Sąd słusznie zauważył, że umowa w dniu 01.09.2020r - była nadal umową na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin i z mocy prawa przekształciła

się w stosunek pracy na podstawie mianowania - po spełnieniu zapisów z art. 10. ust.5 KN. Nie spełniony był natomiast leżący po stronie pozwanego obowiązek potwierdzenia na piśmie tego przekształcenia przez Dyrektora placówki. O tym, kiedy umowa uległa przekształceniu nie decyduje zaistnienie potwierdzenia przez Dyrektora Placówki na piśmie, o tym fakcie ani nie data pisma Dyrektora szkoły, a zaistnienie okoliczności uzasadniających te zmiany. Dyrektor w każdej chwili mógł potwierdzić to przekształcenie się umowy - jednocześnie wskazując w piśmie datę, w której do tego przekształcenia doszło - czyli w przypadku powódki 1.09.2020r. Tym samym warunek zawarty w art. 10 ust.5a pkt 1 - był spełniony co słusznie zauważył Sąd. Podejmując „logikę” Dyrektora placówki i zwlekając z potwierdzeniem na piśmie ww. zmiany w nieskończoność - żaden Dyrektor, żadnej szkoły mógłby nigdy i nikomu nie przekształcić umowy zawartej na pełen etat i czas nieokreślony - w umowę stosunku pracy na podstawie mianowania, a tym samym w nieskończoność mógłby pozostawiać nauczyciela w niekorzystnych dla niego warunkach zatrudnienia oraz zwolnić go na „gorszych” dla nauczyciela warunkach - czego dokonał pozwany. Jeśli nie zaistniałaby możliwość spełnienia wszystkich warunków zawartych w art. 10 ust.5, to pozwany powinien zgodnie z wykładnią prawa - zastosować art. 10 ust. 6 KN brzmiący: w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7. Umowa powódki w dniu 01.09.2020r. nie zmieniła swojej formy prawnej, nadal pracowała, była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy na czas nieokreślony, co tym samym po raz kolejny jest potwierdzeniem faktu spełnienia zapisów z art.10 ust.5 oraz obligatoryjnego zaistnienia zapisów z art.10 ust.5a pkt 1. Następnie Sąd słusznie zauważył, iż jedynym argumentem podnoszonym przez pozwanego stanowiącym o tym, że nie może przekształcić mojej umowy zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin na stosunek pracy na podstawie mianowania jest niejasna sytuacja związana z naborem pierwszoklasistów do Technikum Budowlanego, zmniejszona liczba godzin z przedmiotów zawodowych i niewiadoma na jaki czas dyrektor może zapewnić nauczycielce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Biorąc pod uwagę dostarczone przez powódkę dowody w postaci umowy o pracę Sąd zauważył, że 1 września 2020r. pozostawała nadal zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W pozwanym Zespole Szkół w roku 2020/21 nastąpił nabór uczniów do pierwszej klasy Technikum Budowlanego, nie było planów likwidacji Technikum. Co więcej, nabór zakończony w sierpniu 2021 w okresie wypowiedzenia pracy również nastąpił - utworzyła się klasa I Technikum Budowlanym w roku szkolnym 2021/22, więc nie było przesłanek, które podnosi pozwany. Z uwagi na powyższe należy uznać, iż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 01 września 2020r. Sąd słusznie to zauważył i tak orzekł. Pozwany także po naborze na rok szkolny 2021/22 nie wycofał pism i nie zaproponował powrotu do pracy, chociaż taką okoliczność przytaczał w swoim piśmie z dn. 10.05.2021 r. ograniczającym mój wymiar pracy do 17,9/10 - „ po naborze liczba godzin może ulec zmianie”. Pozwany miał możliwość kilkakrotnie cofnięcia pism i utrzymania stanowiska pracy na pełnym etacie - sytuacja zmieniała się na bieżąco. Nabór do pierwszej klasy TB był, kol. A. R. 05.06.2021 r. nabyła dodatkowe kwalifikacje, bowiem ukończyła studia podyplomowe z zakresu Logistyki i Spedycji dla nauczycieli, o których mowa była na wspólnym z pozwanym spotkaniu z końcem marca 2021 r. Jednakże pozwany nie zrobił nic, żeby utrzymać stanowiska pracy powódki i A. R., pomimo istnienia warunków ku temu, więc zasadnym jest stwierdzenie, że nie było intencją pozwanego, że rzekomo dopełnił wszystkich starań i że nie jego intencją było zwalnianie oraz, że próbował zatrzymać powódkę i kol. R. w szkole jako nauczycielki. Sąd słusznie zauważył, iż przy rozwiązywaniu umowy o pracę pozwany powoływał się na art. 20 ust.1 pkt 2 KN. Wybór takiej ścieżki, przez pozwanego przy wypowiedzaniu umowy miał na celu utrzymywanie powódki w przekonaniu, iż wszystkie podjęte działania przez pozwanego są właściwe i prawnie uzasadnione - więc nie są zasadne ewentualnemu zaskarżeniu w Sądzie Pracy. Cała ww. procedura, prowadzona przez pozwanego - była w swej treści prowadzona w odniesieniu do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania - czyli pozwany w dn.10 maja 2021 r. uznawał dopełnienie się wszystkich treści zawartych w art. 10 ust. 5 oraz art. 10 ust. 5a pkt 1 i zastosował taką, a nie inną podstawę prawną. Dopiero na końcu pozwany zorientował się, że nie dopełniając obowiązku potwierdzenia na piśmie przekształcenia się umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć w stosunek pracy na podstawie mianowania - to być może fakt ten - daje pozwanemu możliwość ograniczenia wysokości odprawy do 2 miesięcy. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. - pozwany, jako dyrektor placówki przedstawił powódce pismo - porozumienie stron z dn. 10.05.2020r. zmieniające umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony - gdyby umowa formalnie nie przekształciła się w stosunek pracy na podstawie

mianowania, pozwany nie pytałby czy powódka przyjmuje czy odrzuca warunki porozumienia. Rozwiązałby z nią stosunek pracy lub, na wniosek, przeniósłby w stan nieczynny. Pozwany pominął zapis art. 20 ust. 2 - co słusznie zauważył Sąd, zasądzając należną odprawę. W dalszej treści wyroku Sąd słusznie zauważył, iż: Stosowanie do treści przepisu art. 45 § 1 k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. oraz zgodnie z: art. 47<sup>(1)</sup> k. p. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Treści przytoczone w apelacji, że działania ukierunkowane są jedynie na osiągnięcie najwyższego zysku w związku z zaistniałą sytuacją - są bezzasadne. Powódka prawo wystąpić o odszkodowanie jak i domagać się zgodnego z prawem naliczenia odprawy tak samo jak wystąpić przed Sądem o przywrócenie do pracy lub złożyć wniosek o przejście w stan nieczynny. Chcąc, żeby ktoś nadal pracował - nie zwalnia się go. Kto chciałby wiązać swoje dalsze plany zawodowe z Placówką, której Dyrektor w sposób zaplanowany i przemyślany, działa na niekorzyść swojego pracownika? O niesłusznym i nieprawym wypowiedzeniu umowy o pracę świadczą również fakty, których dokonał pozwany. Na potrzeby prowadzenia przedmiotów budowlanych w szkole zatrudnione były tylko 3 osoby: powódka, A. R. i B. S.. Stanowisko pracy kol. B. S. - decyzją pozwanego, było przewidziane do likwidacji z dn.31.08.2021r. i kol. nie był brany pod uwagę w tworzonym na rok szkolny 2021/22 arkuszu organizacyjnym. Z końcem marca 2021 r. odbyło się spotkanie, zainicjowane przez dyrektora placówki, nt. przydziału godzin z przedmiotów budowlanych w kolejnym roku szkolnym 2021/22. Na spotkaniu tym była obecna powódka oraz A. R. i pozwany jako jego organizator. Trzeci nauczyciel zatrudniony w szkole - kolega B. S., nie był zaproszony na nie, gdyż nie był ujmowany przez pozwanego w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/22, ponieważ stanowisko pracy kolegi B. S., decyzją pozwanego było przewidziane do likwidacji - w związku z chęcią B. S., przejścia na świadczenie kompensacyjne. Pierwszym pytaniem pozwanego po poinformowaniu, że kolega B. S. nie będzie zatrudniony już w Placówce od przyszłego roku szkolnego 2021/22, było to co pozwany ma zrobić z godzinami kolegi S.? Czy decydujemy się na „przyjęcie ich” czy ma zatrudnić kogoś na Jego stanowisko?. Nauczycielki zgodziły się przyjąć godziny, gdyż chciały nadal kontynuować pracę w szkole. Następnie dowiedziały się, iż pomimo faktu, że wszystkie godziny kolegi S. pozwany pozostawia nam do dyspozycji to i tak nie ma pełnych etatów. Amplituda naboru do Technikum Budowlanego spadła w dół - jak to ujął pozwany - i w zaistniałej sytuacji pozwany musi przedstawić propozycję ich ograniczenia. Na co powódka stwierdziłam, iż Szkoła w D. od lat boryka się z nielicznym naborem do klas, ale w momencie kiedy to Technikum Informatyczne oraz Liceum było „pod kreską” - była wizja, że nauczyciele uczący w tych oddziałach nie będą mieli etatów - to bez wahania i dyskusji oddały z koleżanką A. R. swoje godziny - na rzecz kolegów i koleżanek. Pozwany podczas spotkania nie wziął tej propozycji pod uwagę, twierdząc i powtarzając stwierdzenie - „nie ma godzin, nie ma godzin ” - a jak wynika - z załączonych do sprawy - dowodów, godziny były cały czas i są nadal. Koleżanka A. R. na słowa o tym, że arkusz organizacji na rok szkolny 2021/22 nie przewiduje godzin z przedmiotów budowlanych w ilości pokrywającej dwa etaty - zaproponowała uzupełnienie godzin w swoim etacie - zajęciami przewidzianymi w Technikum Logistycznym oraz oddanie swoich godzin budowlanych na rzecz powódki gdyż z początkiem czerwca 2021 r. skończy podyplomowe studia w tym zakresie i nabędzie kwalifikacje do ich prowadzenia. Kserokopię świadectwa ukończenia studiów podyplomowych na kierunku Logistyka i spedycja dla nauczycieli - przez P. A. R. z dn.05.06.2021r. – dołączono do akt sprawy. Pozwany stwierdził, że nie ma tego na piśmie, więc koleżanka A. R. niezwłocznie 07.04. 2021 r. złożyła oficjalne pismo - na sekretariat szkoły - w którym zawarte były wszystkie, niezbędne informacje na ten temat. Również pomimo tej wiedzy, pozwany nie zapewnił, że kiedy A. R. nabędzie prawa do prowadzenia przedmiotów logistycznych to zmieni swoje decyzje. Pozwany nie zmienił swoich decyzji i nie cofnął swoich pism po dniu 05.06.2021 r., nie wprowadził, żadnego aneksu do nich czy nie zastosował żadnej innej możliwości prawnej - kiedy to kol. R. nabyła kwalifikacje do prowadzenia zajęć w Technikum Logistycznym - które były w ilości 10 godzin „wyrzucone” na wakacje w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022. Pozwany żądał potwierdzenia informacji, że kol. A. R. jest w trakcie studiów ( czego dopełniła), ale niestety za tym nic dalej nie „szło” z pozycji pozwanego. Przy braku możliwości ustnej oczekuje się, że chociaż na piśmie dyrektor coś przekaże - ale pozwany nie dokonał żadnej czynności, żeby zatrzymać nas w szkole. Postawa pozwanego, brak zainteresowania chęcią podjęcia jakichkolwiek działań w celu utrzymania i zapewnienia

naszego dalszego zatrudnienia w Placówce skłania do wnioskowania, że od początku Pozwany dążył do ograniczenia etatów, pomijał możliwości pozostawienia jej bez zmian - pomimo możliwości, którymi dysponował (posiadanie w Arkuszu - wystarczającej liczby godzin z zajęć lekcyjnych do zapewnienia dwóch pełnych etatów z przedmiotów budowlanych), dążył do zmiany warunków pracy, a w konsekwencji zwolnienia wszystkich nauczycieli uczących w Technikum Budowlanym/ likwidacji kierunku - a nie jak podkreśla pozwany w apelacji - zrobił wszystko co można, aby „zatrzymać” w placówce jako nauczycielki w niezmiennych warunkach pracy. Chcąc, aby ktoś nadal pracował - nie unika się za wszelką ceną, działań skierowanych w tę stronę. W ocenie powódki, nie istniało żadne, merytoryczne uzasadnienie podjętych decyzji przez pozwanego. Tworząc przydział godzin w arkuszu pozwany powinien uwzględnić w pierwszej kolejności próbę przydzielenia pełnych etatów wszystkim pracownikom, a przydział ewentualnych godzin ponadwymiarowych pozostawić do dyspozycji, wg. potrzeb pracownikom po zapewnieniu zgodnie z kwalifikacjami etatów. Pozwany w arkuszu godziny, które powódka mogła oraz kol. R. prowadzić i utrzymać pełne etaty - zgodnie z załączonym do sprawy arkuszem organizacji roku szkolnego 2021/2022 - przydzielił nauczycielom, dla których godziny te stanowiły godziny ponadwymiarowe co słusznie zauważył Sąd. Ponadto w sytuacji kiedy brakowałyby, jak twierdzi pozwany, godzin dwóm pracownikom w pełnym wymiarze zajęć - to zasadnym jest pozostawienie jednego pracownika bez zmiany warunków pracy oraz zaproponowanie, jak już bardzo chciał pozwany - zmianę warunków pracy drugiemu pracownikowi. Niestety Pozwany nie podjął takiego działania. Wg. oceny pozwanego, zasadniejszym było „zwolnienie wszystkich” i zastanowienie się co dalej. Liczba godzin, nawet niezależnie od wyniku naboru do klas pierwszych na rok szkolny 2021/22 oraz bez konieczności ukończenia dodatkowych studiów podyplomowych przez kol. A. R., którą dysponował pozwany w maju 2021 r. była odpowiednią ilością do zapewnienia powódce i A. R. pełnych etatów, gdyż, zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2021/22 oraz materiałami przesłanymi przez pozwanego na posiedzenie Rady Pedagogicznej w dn.08.04.2021r. liczba godzin przewidziana dla przedmiotów zawodowych w Technikum Budowlanym ( bez języka zawodowego) wynosiła 41,6 godziny w uśrednieniu na rok, a nie jak utrzymuje pozwany 36,7 godziny w uśrednieniu rocznym - 36,7 godziny w uśrednieniu rocznym, to jest ilość przydzielonych godzin przez pozwanego. 41,6 godziny w uśrednieniu rocznym - jest to liczba wystarczająca, a nawet przekraczająca nie tylko liczbę pełnego wymiaru zajęć powódki, ale też sumę dwóch pełnych wymiarów zajęć. Pensum powódki na rok szkolny 2021/22 wynosiło 19/19 godzin, A. R. 20/20 godzin w sumie do zapewnienia dwóch pełnych etatów pozwany musiał dysponować 39 godzinami w arkuszu. Pozwany miał do dyspozycji 41,6 godziny z przedmiotów budowlanych oraz niezależnie od nich mógł przydzielić wychowawstwo w zaplanowanej pierwszej lub już funkcjonującej klasie Placówki (przydzielona wielkość etatu w arkuszu na rok szkolny 2021/2022 zawierającego godzinę wychowawczą stanowi dla tego innego nauczyciela przydział 1,35 etatu), czyli dla niego jest to godzina ponadwymiarowa. W przeszłości, bez zarzutu powódka pełniła już funkcję wychowawcy klasy. Lecz w momencie kiedy innemu nauczycielowi brakowało do uzyskania pełnego etatu godziny - to dyrekcja podjęła decyzję o odebraniu i przydzieleniu jej temu nauczycielowi, któremu brakowało do etatu. Dlaczego więc - w momencie kiedy to powódce brakuje jednej godziny, a godzina wychowawcza stanowi godzinę ponadwymiarową dla innego nauczyciela - pozwany wzbrania się przed zastosowaniem takiego rozwiązania? Bo nie o to chodziło, żeby znaleźć możliwość zapewnienia powódce etatu, pozwanemu ewidentnie chodziło o stworzenie pozorów, że tych możliwości nie posiada - a nie jak twierdzi dopełnił wszystkiego aby „utrzymać obie nauczycielki” w szkole.

25.05.2021 r. B. S. przyjął do wiadomości pismo – wypowiedzenie umowy z okresem wypowiedzenia kończącym się z dn.31.08.2021 r. i nie był brany pod uwagę w tworzonego na rok szkolny 2021/22 arkuszu organizacyjnym. A. R. 10.05.2021 r. pozwany wręczył pismo z propozycją ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2021/22 - na które nie wyraziła zgody- więc rozpoczęła się u niej procedura rozwiązania umowy o pracę - w skrócie: „była zwolniona” i Pozwany wiedział, że dzień 31.08.2021 r. będzie ostatnim dniem pracy tego pracownika w Zespole Szkół. Tym samym, na dzień 10.05.2021 r. powódka była jedynym nauczycielem z Zespołu zatrudnionym nadal w Placówce. 11.05.2021 r. powódka otrzymuje pismo - porozumienie stron, które jest dowodem w sprawie - chcąc zmienić mi warunki pracy, ograniczyć wymiar zajęć - co słusznie zauważył Sąd. Pozwany wręczając ww. pismo miał świadomość, że powódka może nie przyjąć zawartych w nim zmienionych warunków i wtedy pozbędzie się ostatniego pracownika zatrudnionego i potencjalnie pełniącego też te obowiązki w roku szkolnym 2021/22 w Placówce - i mimo posiadania tej wiedzy - wręczył je. Mając do dyspozycji 41,6 godziny ( czy nawet te 36/7 godziny w uśrednieniu rocznym, która to ilość jest wielkością przydzielonych godzin przez pozwanego pomiędzy powódkę i

A. R.) pozwany nie znajduje 19 godzin, żeby zaproponować jej etat. Podjęte działanie przed Dyrektora i liczenie na to, że pracownik zgodzi się na przyjęcie niekorzystnych dla siebie warunków pracy, kiedy istnieją podstawy do pozostawienia jego umowy w bez zmian - jest działaniem bezsprzecznie wymierzonym w ograniczenie praw pracownika w dalszej perspektywie jego pracy w tej Szkole. Powódka zauważyła, że pozwany w swoim długofalowym zamiarze dążył ewidentnie do likwidacji Technikum Budowlanego (pomimo posiadania w placówce uczniów - we wszystkich rocznikach - o budowlanym profilu kształcenia), do pominięcia praw powódki, jako pracownika, jak również zachwianie funkcjonowania placówki w roku szkolnym 2021/2022, narażenie interesów instytucji publicznej na nieuzasadnione koszty, związane z nieprawym i nieuzasadnionym zwolnieniem wszystkich pracowników.

Sąd słusznie zauważył, iż: pomimo, że nie zlikwidowano Technikum Budowlanego, pozwany zwolnił wszystkich dotychczas zatrudnionych nauczycieli zawodu. Następnie Sąd słusznie zauważył, iż w czerwcu nauczycielka R. skończy studia podyplomowe z logistyki i będzie miała kwalifikacje do nauczania przedmiotów zawodowych w Technikum Logistycznym. Stosowną informację przekazała na piśmie pozwanemu w dnia 7 kwietnia 2021 r. Każdy inny dyrektor placówki ucieszyłby się faktem, że jego pracownik podniósł kwalifikacje zawodowe i może utrzymać niezachwiany stan zatrudnienia w placówce bez ponoszenia dodatkowych obciążeń finansowych - ale pozwany zareagował odwrotnie, bo nie o to pozwanemu chodziło, żeby zapewnić dalsze zatrudnienie pracownikom, ale o to, aby na wszelkie możliwe sposoby doprowadzić do zmiany warunków pracy (na niepełny wymiar pracy) - powódki oraz A. R. - w celu zatrzymania dla siebie oraz dla R. W. (nauczyciela polonisty w zasądzonym ZS, wspólnie z którym był w trakcie tych samych studiów podyplomowych z logistyki, które kol. A. R. 05 czerwca 2021 r. ukończyła - a oni ukończą dopiero semestr) - godzin z przedmiotów logistycznych w arkuszu stworzonym na rok szkolny 2022/2023. Zmieniając nauczycielką warunki pracy na niepełny wymiar zajęć, czy ograniczając umowy na czas określony (1 roku) co podnosi pozwany - i posiadając akceptację ku temu - pozwany nie byłby zobligowany do zapewnienia pełnego wymiaru czasu pracy również podczas tworzenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2022/2023, a tym samym przydzieliliby sobie i kol. R. W. (poloniście) godziny z przedmiotów logistycznych, bo oboje byłiby już po ukończonych studiach podyplomowych i posiadaliby kwalifikacje do ich prowadzenia. Działania pozwanego były prowadzone z premedytacją od samego początku i nie chodziło o dobro powódki jako pracownika tylko dobro pozwanego jako nauczyciela mającego chęć pozostania w placówce w pełnym zatrudnieniu po skończonej kadencji jako dyrektora. Gdyż w roku 2022 zgodnie z terminami, kończy się kadencja pozwanego na tym stanowisku. Pozwany chciał pozostać w placówce jako nauczyciel i wrócić na swoje poprzednie stanowisko pracy - nauczyciela wychowania fizycznego. Z uwagi na brak faktycznego naboru do klas licealnych (bo to klasy licealne się „nie otwierają” w placówce, a nie klasy budowlane) oraz z uwagi na zmniejszoną od lat liczbę godzin w tych klasach - pozwany nie miałby szans zapewnić sobie pełnego etatu, gdyż w szkole obecnie jest 3 nauczycieli mających kwalifikacje do prowadzenia zajęć z przedmiotu w-f: M. S. (posiadający na dzień dzisiejszy pełny wymiar zajęć w tym 3 godziny zajęć lekcyjnych), J. B., M. L. - radny M i G D., który jest osobą „chronioną” posiadającą na dzień dzisiejszy pełny wymiar zajęć. Funkcję zastępcy pozwanego pełni kol. B. M. (polonista w pozwanym ZS) po odbytej kadencji przez pozwanego - w arkuszu przygotowywanym wiosną 2022r. również, chcąc utrzymać chęć dalszej pracy na pełnym etacie, pozwany przydzieli kol. godziny z języka polskiego - które z uwagi na brak naboru do klas licealnych oraz z uwagi na zmniejszoną od lat liczbę godzin w tych klasach - są w ograniczonej liczbie.

Pozwany wiosną 2022 r. tworząc arkusz organizacyjny na rok szkolny 2022/2023, chcąc zapewnić sobie oraz swojemu zastępcy pracę w pełnym wymiarze zajęć dokonał tych wszystkich działań, które są przedmiotem sprawy. Obecna bardzo duża liczba godzin z przedmiotów logistycznych była jedynym wariantem, z którego mógł skorzystać pozwany, aby zachować swój etat oraz etat swojego zastępcy (polonisty) w roku szkolnym 2022/2023. Dlatego też nieprzypadkowo wybrał nauczyciela polonistę, aby wspólnie podnosić kwalifikacje zawodowe w zakresie przedmiotów logistycznych. Obecnie przydzielone godziny logistyczne stanowią godziny ponadwymiarowe oraz godziny uzupełniające dla osób zatrudnionych w innych placówkach, godziny z jęz. polskiego, przydzielone byłyby kol. B. M., godziny logistyczne oraz gdyby były jeszcze godziny jęz. polskiego - kol. R. W. -godziny logistyczne pozwany miał zamiar również przydzielić sobie - w stworzonym przez siebie arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2022/2023 - co wyraźnie potwierdził Sądowi w zeznaniach. Działania te jedynie dają obraz bezpardonowej „zagrywce” jakiej dokonał pozwany wykorzystując swoje stanowisko pracy wobec powódki jako pracownika oraz



A. R. - dlatego widząc to powódka nie zgodziła się na bezprawne zwalnianie osób, co do pracy których nie było żadnych merytorycznych przesłanej, powodów, zarzutów. Dlatego od początku wskazywała pozwanemu ścieżki i możliwości, z których mógłby skorzystać i utrzymać zatrudnienie w niezmienionych warunkach. Co więcej, utrzymanie pełnego etatu nie miałyby niekorzystnego działania w stosunku do żadnego innego nauczyciela zatrudnionego w tej placówce. Również utrzymanie pełnego etatu kol. A. R., przydzielenie jej godzin budowlanych i logistycznych w roku szkolnym 2021/22 - nie skutkowałyby utraty przez innego nauczyciela zatrudnionego w placówce - pełnego etatu. Pozwany mógł przywrócić nauczycielki do pracy przydzielając godziny zawodowe w pełnym wymiarze czasu zajęć, a kol. A. R. pozostawione w arkuszu organizacyjnym „na wakacje” godziny logistyki. Niestety nie doszło do tego, pomimo sugerowania takiego rozwiązania już na pierwszym spotkaniu z końcem marca 2021r. oraz utrzymywaniu tej możliwości we wszystkich rozmowach dotyczących sprawy. Rozwiązanie takie było możliwe niezależnie od wyników naboru do klas budowlanych w roku szkolnym 2021/2022. Pozwany, na żadnym etapie procedury wypowiedzania umowy nie podjął rozmów zmierzających do cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwany nie dokonał tego również po naborze - kiedy wiedział, że pierwsza klasa technikum budowlanego się utworzy także w roku szkolnym 2021/22 oraz pomimo własnego zapisu w piśmie z dn. 10.05.2021 r. - „porozumienie stron”, będącym dowodem w sprawie - brzmiącego: „po naborze liczba godzin może ulec zmianie”.

Jak zauważył sąd, stosunek pracy powódki 01.09.2020r. przekształcił się po spełnieniu wszystkich warunków z art. 10 ust 5, gdyż umowa nadal niezmiennie pozostawała na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, 01.09.2020r. Nie było też informacji o likwidacji Technikum Budowlanego w pozwanym Zespole Szkół (...), co więcej nie było też takiej informacji w roku szkolnym 2021/22, a przeciwnie był prowadzony nabór na rok szkolny 2021/22 w Technikum Budowlanym - czyli: na rok 2021/2022 pozwany również przewidział realizację tego typu zajęć w Zespole Szkół w D.. Dokonany nabór w szkole stanowi o tym, że w roku szkolnym 2021/22 nadal są prowadzone zajęcia z przedmiotów budowlanych w szkole - co dowodzi, że pozwany w perspektywie dłuższej (długofalowej) niż rok planował zajęcia, pozwalające na zatrudnienie również w kolejnym roku szkolnym tj. 2022/23. Ponadto niezależnie od wyników naboru, dokonanym w sierpniu 2021 r. pozwany planował prowadzenie w szkole zajęć budowlanych. Przydzielane co roku godziny budowlane nie były godzinami „na zastępstwo” za inną osobę, powódka była wraz z pozostałymi dwoma nauczycielami zatrudnionym w technikum budowlanym - od początku jego powstania. Spełnione były wszystkie przesłanki stanowiące o tym, iż warunek zawarty art. 10 ust. 5 był spełniony przez mnie w całości z dn. 01.09.2020r. - co zauważył i uznał Sąd I instancji. Umowa w spornym dniu - 01.09.2020r. czyli roku szkolnym 2020/2021 - była niezmiennie zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć. Na kolejny rok szkolny, czyli: 2021/2022 pozwany również przewidział realizację tego typu zajęć w Zespole Szkół w D. - czyli pozwany w perspektywie dłuższej (długofalowej) niż rok planował zajęcia, pozwalające na zatrudnienie mnie również w kolejnym roku szkolnym tj. 2021/22, po naborze utworzyła się klasa I Technikum Budowlanego w roku szkolnym 2021/22. Również nie było podjętej decyzji, żeby Technikum Budowlane było przewidziane do likwidacji w latach kolejnych. Rok w rok był nabór do Technikum Budowlanego. Pozwany przytacza informację, że po Gimnazjum - w jednym roczniku nie utworzyła się klasa budowlana, ale rozpatrując czy był nabór czy nie w danym roku szkolnym - to należy stwierdzić, że był - bo tak faktycznie było. W przytaczanym przez pozwanego roku, po przeprowadzonej reformie szkolnictwa - był podwójny rocznik: byli w nim absolwenci po Szkole Podstawowej oraz absolwenci po Gimnazjum. Niemniej jednak również z tego rocznika mamy klasę składającą się z absolwentów szkół podstawowych, więc klasy budowlane otwierały się rok w rok od momentu powstania Technikum Budowlanego w ZS w D.. - po jednej klasie w każdym roczniku. Podnoszenie i artykułowanie informacji przez pozwanego, że klasa po Gimnazjum się nie utworzyła - nic nie zmienia, nic nie wnosi do sprawy, służy zaciemnianiu informacji oraz bezzasadnego przeciągania sprawy w czasie. Potwierdzeniem naborów dokonywanych się co rok Placówce są uczniowie, będący w trakcie nauczania i liczą na zakończenie edukacji w tej Placówce, a nie w innej.

***Rozpoznając apelację na posiedzeniu niejawnym, w oparciu o art. 15zss<sup>1</sup> pkt 3 i 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842 z późn. zm.), Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, jak również odpowiada dominującemu pogładowi sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na zagadnienia nawiązania nauczycielskiego stosunku pracy na podstawie mianowania, odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i wiążącej się odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Na potrzeby apelacji formułującej w przeważającej mierze zarzuty natury procesowej, należy zauważyć, że ewentualne podzielenie tych zarzutów miałoby niebagatelny wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych i ostatecznie na los procesu. 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, czemu apelujący nie podołał (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Wskazać należy, że wbrew twierdzeniom autora apelacji, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne. W ocenie Sądu Okręgowego, nie miało miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego selektywnej i wybiórczej ocenie oraz pominięcie dowodów potwierdzających stanowisko pozwanego, co doprowadziło do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych. Ma rację sąd pierwszej instancji, że pracodawca nie zaoferował żadnych wiarygodnych dowodów na fakty potwierdzające brak przesłanek do powstania stosunku pracy na podstawie mianowania oraz na fakty potwierdzające zasadność skierowania do powódki oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w oparciu o przesłanki wskazane w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Niezaprzeczalnie, obowiązek udowodnienia ww. faktów spoczywał na pozwanym pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tak więc, Sąd Rejonowy nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych poprzez zarzucane bezkrytyczne przyjęcie za wiarygodne zeznań powódki w zakresie sytuacji powódki związanej z nauczycielką A. R., poprzez błędne i nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu, że pozwany miał możliwość zapewnić powódce pełen etat, w sytuacji gdy pozwany nie miał możliwości zapewnienia pełnych etatów dwóm nauczycielkom, a powódka nie posiadała wyższych kwalifikacji od drugiej nauczycielki A. R., poprzez przyjęcie przez sąd, że pozwany mógł przydzielić drugiej nauczycielce A. R. dodatkowe godziny w sytuacji gdy ta nie posiadała kwalifikacji ku temu, a jedynie była w trakcie studiowania kierunku, co uzasadniałoby przyznanie powódce pełnego etatu, poprzez ustalenia polegające na przyjęciu, że pozwany miał możliwość odstąpić od rozpoczętej procedury związanej ze zmianą warunków pracy i odstąpić od wypowiedzenia powódce umowy o pracę pomimo tego, że nie wyraziła ona zgody na zmianę warunków zatrudnienia, wreszcie poprzez nieuprawnione ustalenia polegające na przyjęciu przez sąd I Instancji, że pozwany nie podejmował prób porozumienia z powódką celem jej dalszego zatrudnienia. Dla przypomnienia, G. K. zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół na podstawie umowy o pracę z 1 września 2015 r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela kontraktowego teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka ukończyła wyższe studia magisterskie na kierunku Architektura i Urbanistyka na Politechnice (...) im. T. K.. W 2014 roku uzyskała świadectwo ukończenia kursu pedagogicznego dla czynnych zawodowo nauczycieli. 10 sierpnia 2020 r., powódka otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego, a od 1 września 2020 r. pracodawca przyznał powódce stawkę wynagrodzenia zasadniczego według stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Co istotne, zawsze, począwszy od 1 września 2015 roku, powódce przydzielano ostatecznie pełny etat. Również w roku szkolnym 2020/2021 nauczycielce przydzielone zostały godziny teoretyczne budowlane i praktyczne budowlane w wymiarze 19/19 etatu. Tak więc, z perspektywy lat poprzednich, mając na uwadze niekwestionowany przydział godzin w bieżącym roku szkolnym 2020/2021, po otrzymaniu 10 sierpnia 2020 roku aktu nadania stopnia nauczyciela mianowanego, realnie i obiektywnie pracując na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, już od 1 września 2020 roku powódka spełniła wszystkie kryteria, by pozostawać z zatrudniającym ją Zespołem Szkół w stosunku pracy na podstawie mianowania. Przy czym, odpowiedź pozwanego z 21 czerwca 2021 r. na pismo powódki, gdzie dyrektor placówki stwierdził, że

nie zostały spełnione wszystkie warunki przekształcenia stosunku pracy z uwagi na niejasną sytuację związaną z ograniczonym naborem pierwszoklasistów do Technikum Budowlanego, zmniejszoną liczbę godzin z przedmiotów zawodowych i niewiadomą, na jaki czas dyrektor będzie mógł zapewnić powódce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, nie ma znaczenia bowiem dotyczy następnego roku szkolnego, zważywszy, że nauczycielka z nadanym stopniem nauczyciela mianowanego od 10 sierpnia 2020 roku oczekiwała na potwierdzenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania już od 1 września 2020 roku, co pozwany bezpodstawnie bagatelizuje i pomija. Jest wręcz niedopuszczalną, naganną praktyką utrzymywanie nauczycielki tak długo w stanie niepewności co do fundamentalnej kwestii pracowniczej jaką jest podstawa zatrudnienia. Dopiero w marcu 2021 roku odbyło się spotkanie dyrektora z powódką i drugą nauczycielką przedmiotów zawodowych A. R., na którym dyrektor stwierdził, iż nie ma godzin dla nauczycielek w pełnym wymiarze etatu. Wówczas A. R. zgłosiła, iż w czerwcu 2021 roku kończy studia podyplomowe w zakresie logistyki i będzie mogła prowadzić zajęcia z logistyki. 7 kwietnia 2021 r., A. R. poinformowała na piśmie dyrektora pozwanego, że w czerwcu 2021 roku uzyska dodatkowe kwalifikacje do nauczania w szkołach średnich i policealnych przedmiotów zawodowych w ramach kształcenia w zawodach technik spedytor i technik logistyk. 5 czerwca 2021 r. A. R. uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na kierunku Logistyka i spedycja dla nauczycieli, o czym zawiadomiła pozwanego. 11 maja 2021 roku pozwany zaproponował powódce podpisanie porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na podstawie którego wymiar zatrudnienia powódki od 1 września 2021 r. miał zostać zmniejszony do 17,9/19 etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. W uzasadnieniu propozycji wskazano, że zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2021/2022 wynika ze zmniejszenia się liczby oddziałów. Przy czym, dyrektor placówki zaznaczał, że był otwarty na rozmowy w celu uzupełnienia godzin do pełnego etatu. Powódka nie przyjęła warunków porozumienia. Zaś, 26 maja 2021 r., dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 31 sierpnia 2021 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazane zostały jedynie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszająca się liczba godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022, bez ich sprecyzowania w celu poddania przesłanek wypowiedzenia pracowniczej i sądowej kontroli.

Pozostałe zarzuty naruszenia prawa procesowego w postaci przyjęcia przez sąd pierwszej instancji, że pozwany miał możliwość zapewnić powódce pełen etat, w sytuacji gdy pozwany nie miał możliwości zapewnienia pełnych etatów dwóm nauczycielkom, a powódka nie posiadała wyższych kwalifikacji od drugiej nauczycielki A. R., przyjęcia, że pozwany mógł przydzielić drugiej nauczycielce A. R. dodatkowe godziny w sytuacji gdy ta nie posiadała kwalifikacji ku temu, a jedynie była w trakcie studiowania kierunku, co uzasadniałoby przyznanie powódce pełnego etatu, przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że pozwany miał możliwość odstąpić od rozpoczętej procedury związanej ze zmianą warunków pracy i odstąpić od wypowiedzenia powódce umowy o pracę pomimo tego, że nie wyraziła ona zgody na zmianę warunków zatrudnienia, wreszcie przyjęcia przez sąd, że pozwany nie podejmował prób porozumienia z powódką celem jej dalszego zatrudnienia, z uwagi rozważania dotyczące zarzutów naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, nie mają znaczenia przy ocenie zasadności apelacji. W cenie sądu odwoławczego, ww. zarzuty są niczym innym jak spóźnionym, obecnie nieskutecznym, skonkretyzowaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Nie ulega wątpliwości, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyn wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną, co ważne, okolicznością, która winna być znana pracownikowi w chwili składa oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wobec nieskuteczności zarzutów formalnoprawnych, nie doszło w sprawie do naruszenia prawa materialnego tj.: art. 10 ust. 5a pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się z dniem 01.09.2020r. w stosunek pracy na podstawie mianowania, art. 10 ust. 5 pkt 6 KN, poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie a w konsekwencji uznanie, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształcił się z dniem 01.09.2020r. w stosunek pracy na podstawie mianowania, w sytuacji gdy nie istniały warunki do zatrudnienia powódki w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony; art. 20 ust 2 KN,

poprzez jego niewłaściwe zastosowanie a w konsekwencji uznanie, że na rzecz powódki od pozwanego powinna być zasądzona odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Zgodnie z art. 10 ust. 5a pkt 1 Karty Nauczyciela, stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. Przepis art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, iż stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, między innymi, jeżeli (pkt 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Stosownie do treści art. 10 ust 5b Karty Nauczyciela, przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły. G. K. zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół na podstawie umowy o pracę z 1 września 2015 r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela kontraktowego teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka ukończyła wyższe studia magisterskie na kierunku Architektura i Urbanistyka na Politechnice (...) im. T. K.. W 2014 roku uzyskała świadectwo ukończenia kursu pedagogicznego dla czynnych zawodowo nauczycieli. 10 sierpnia 2020 r., powódka otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego, a od 1 września 2020 r. pracodawca przyznał powódce stawkę wynagrodzenia zasadniczego według stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Począwszy od 1 września 2015 roku, powódce przydzielano ostatecznie pełny etat. Również w roku szkolnym 2020/2021 nauczycielce przydzielone zostały godziny teoretyczne budowlane i praktyczne budowlane w wymiarze 19/19 etatu. Tak więc, z perspektywy lat poprzednich, mając na uwadze niekwestionowany przydział godzin w roku szkolnym 2020/2021, po otrzymaniu 10 sierpnia 2020 roku aktu nadania stopnia nauczyciela mianowanego, realnie i obiektywnie pracując na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, już od 1 września 2020 roku powódka spełniła wszystkie kryteria, by pozostawać z zatrudniającym ją Zespołem Szkół w stosunku pracy na podstawie mianowania. Odpowiedź pozwanego z 21 czerwca 2021 r. na pismo powódki, gdzie dyrektor placówki stwierdził, że nie zostały spełnione wszystkie warunki przekształcenia stosunku pracy z uwagi na niejasną sytuację związaną z ograniczonym naborem pierwszoklasistów do Technikum Budowlanego, zmniejszoną liczbę godzin z przedmiotów zawodowych i niewiadomą, na jaki czas dyrektor będzie mógł zapewnić powódce pracę w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, nie ma znaczenia bowiem dotyczy następnego roku szkolnego, zważywszy, że nauczycielka z nadanym stopniem nauczyciela mianowanego od 10 sierpnia 2020 roku oczekiwała na potwierdzenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania. Ma rację sąd pierwszej instancji, że od 1 września 2020 roku pozwany utrzymywał nauczycielkę w stanie niepewności co do fundamentalnej kwestii pracowniczej jaką jest podstawa zatrudnienia. Co istotne, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, w Zespole Szkół w roku szkolnym 2021/2022 nastąpił nabór uczniów do klasy pierwszej Technikum Budowlanego, wprawdzie mniejszy niż w latach poprzednich - jak wynika z zestawienia załączonego do odpowiedzi na pozew, jednak pierwsza klasa została utworzona i nie było planów likwidacji Technikum. Nabór zakończony w sierpniu 2021 roku, już po wniesieniu powództwa w niniejszej sprawie, nastąpił również w roku szkolnym 2021/2022, w którym powódka mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Ww. okoliczności dowodzą, że przed 1 września 2020 roku, jak i po tej dacie, istniały realne możliwości wykonywania przez powódkę zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony i to w związku z obiektywnymi potrzebami pozwanego. Toteż, sąd pierwszej instancji prawidłowo stwierdził, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształcił się zgodnie z art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela z dniem 1 września 2020 r. w stosunek pracy na podstawie mianowania. Zatem, ma rację Sąd Rejonowy, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, powódce powinna zostać wypłacona odprawa określona w art. 20 ust. 2 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Nie doszło również do naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, poprzez jego nieuwzględnienie, w sytuacji, gdy, zdaniem apelanta, pozwany nie miał możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć, powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2, zaś, w ocenie pozwanego, rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z obowiązującymi przepisami. Nadto, nie doszło do naruszenia art. 45 § 1 i art. 47<sup>(1)</sup> k. p. w zw. z art. 91 c ust. 1 KN, poprzez ich błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Należy tu podkreślić, że nieskuteczność

ww. zarzutów łączy się ściśle z brany pod uwagę z urzędu prawem materialnym w postaci uregulowania art. 30 § 4 Kodeksu pracy. Wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 45 § 1 k. p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Dla przypomnienia, jak ustalił sąd pierwszej instancji, w Zespole Szkół (...) w D. zatrudnionych było trzech nauczycieli przedmiotów zawodowych. W marcu 2021 roku odbyło się spotkanie dyrektora z powódką i drugą nauczycielką przedmiotów zawodowych A. R., na którym dyrektor stwierdził, iż nie ma godzin dla nauczycielek w pełnym wymiarze etatu. Wówczas A. R. zgłosiła, iż w czerwcu 2021 roku kończy studia podyplomowe w zakresie logistyki i będzie mogła prowadzić zajęcia z logistyki. 7 kwietnia 2021 r., A. R. poinformowała na piśmie dyrektora pozwanego, że w czerwcu 2021 roku uzyska dodatkowe kwalifikacje do nauczania w szkołach średnich i policealnych przedmiotów zawodowych w ramach kształcenia w zawodach technik spedytor i technik logistyk. 5 czerwca 2021 r. A. R. uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na kierunku Logistyka i spedycja dla nauczycieli, o czym zawiadomiła pozwanego. 11 maja 2021 roku pozwany zaproponował powódce podpisanie porozumienia zmieniającego umowę o pracę, na podstawie którego wymiar zatrudnienia powódki od 1 września 2021 r. miał zostać zmniejszony do 17,9/19 etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. W uzasadnieniu propozycji wskazano, że zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2021/2022 wynika ze zmniejszenia się liczby oddziałów. Przy czym, dyrektor placówki zaznaczał, że był otwarty na rozmowy w celu uzupełnienia godzin do pełnego etatu. Powódka nie przyjęła warunków porozumienia, toteż 26 maja 2021 r., dyrektor pozwanego Zespołu wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 31 sierpnia 2021 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazane zostały jedynie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszająca się liczba godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022, co ważne bez ich sprecyzowania w celu weryfikacji. Wcześniej, bo 25 maja 2021 r., pozwany wypowiedział umowę o pracę nauczycielowi kontraktowemu, B. S., również nauczycielowi przedmiotów zawodowych. 10 maja 2021 r. dyrektor pozwanego Zespołu zaproponował ograniczenie zatrudnienia do 18,8/20 etatu nauczycielce przedmiotów zawodowych A. R., która nie zgodziła się na ograniczenie etatu. Dzień po złożeniu powódce oświadczenia, 27 maja 2021 r., pozwany złożył A. R. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia upływającego 31 sierpnia 2021 r. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszającą się liczbę godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022. Dodatkowo, Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2021/2022 dla powódki i A. R. przewidziano godziny przedmiotów zawodowych budowlanych w ilości łącznie 36,7. Nauczycielkom nie przydzielono wychowawstwa. W arkuszu organizacyjnym 10 godzin logistyki nie zostało przydzielonych. Nabór do klasy Technikum Budowlanego w pozwanym Zespole Szkół kończył się 6 sierpnia 2021 r. Dyrektor pozwanego Zespołu zatrudnił trzech nowych nauczycieli przedmiotów budowlanych w niepełnych wymiarach czasu pracy, którym ofertę pracy złożył w czerwcu 2021 roku. W roku szkolnym 2021/2022, w pozwanym Zespole Szkół pracują nauczyciele w wymiarze 1,5 etatu. Przy tworzeniu drugiego arkusza organizacyjnego w sierpniu 2021 roku istniała możliwość przywrócenia powódki i A. R. do pracy w pozwanym Zespole Szkół. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę dyrektor pozwanego Zespołu Szkół nie kontaktował się z powódką w celu podjęcia rozmów w przedmiocie dalszego zatrudnienia powódki.

Ww. ustalenia sądu pierwszej instancji odgrywają niebagatelną rolę w ocenie sytuacji pracowniczej powódki, jak również w tle pozostałych nauczycieli teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych, w roku szkolnym 2021/2022. Wynika z nich jasno, że sam pracodawca nie posiadał w chwili złożenia powódce oświadczenia z 26 maja 2021 r. koncepcji sposobu zmierzenia się z ewentualnymi zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmniejszenie liczby godzin z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022. Faktyczne działania pozwanego w stosunku do ww. nauczycieli pozorowały likwidację zajęć z teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych budowlanych w roku szkolnym 2021/2022, co mija się z prawdą i miało na celu zakończenie współpracy z nauczycielami, z którymi pozwany nie wiedział jak postąpić. Co ważne, w odniesieniu do powódki, również do pozostałych nauczycieli budowlanych przedmiotów zawodowych, pozwany nie opracował i nie przedstawił kryteriów, na podstawie których

dokonano oceny, kogo zwolnić i z jakich przyczyn. Z ustaleń wynika, że w maju 2021 roku pracodawca pozbył się trzech dotychczasowych nauczycieli przedmiotów budowlanych, natomiast złożył ofertę pracy i zatrudnił trzech nowych nauczycieli przedmiotów budowlanych w niepełnych wymiarach czasu pracy. 5 czerwca 2021 r. A. R. uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na kierunku Logistyka i spedycja dla nauczycieli, o czym zawiadomiła pozwanego. Pracodawca już w marcu 2021 roku posiadał wiedzę o dacie ukończenia studiów. Jednakże w arkuszu organizacyjnym 10 godzin logistyki nie zostało przydzielonych, co miało bezpośredni wpływ na zatrudnienie A. R., tym samym powódki, w pełnym wymiarze zajęć. Dodatkowo, pracodawca nie wyjaśnił powodów dlaczego nie może już mieć godzin wychowawstwa, dlaczego inni nauczyciele posiadają godziny ponadwymiarowe. Stąd też, zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4, art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela okazał się chybiony. Pozwany, wytwarzając pozory chaosu organizacyjnego, pozbywając się powódki nie opracował jasnych i transparentnych kryteriów, na podstawie których dokonano oceny, kogo zwolnić i czy musi to być powódka. W orzecznictwie przyjmuje się, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a mianowicie konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Przepis ten daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być jednakże zweryfikowane w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy (tak wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/87, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194; z dnia 12 września 2002 r., I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001, nr 3, s. 32). Stanowisko powyższe uwzględnia wypracowane w judykaturze Sądu Najwyższego poglądy dotyczące zwolnień pracowników z przyczyn organizacyjnych. Podkreśla się w nich, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k. p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). W konsekwencji, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tych zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy ich istnienia nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k. p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k. p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 18 września 2013 r., PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, LEX nr 2019617; z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z dnia 2 czerwca 2017 r., III PK 114/16, LEX nr 2329445). Od wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy w swoim

orzecznictwie konsekwentnie prezentuje stanowisko, że z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166, LEX nr 1427709). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>(3)</sup> i art. 18<sup>(3a)</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna, jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 Nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latoś - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

W pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy pozwany Zespół nie wskazał kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia ani także kryteriów tych nie przedstawił ustnie. Oczywiście jest, że niewyrażenie przez powódkę zgody na ograniczenie zatrudnienia nie może być traktowane jako usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, skoro pozostała nauczycielka również propozycji tej nie przyjęła. Nieprzyjęcie przez powódkę tej propozycji nie może usprawiedliwiać nieprzeprowadzenia przez pozwanego oceny wszystkich nauczycieli nauczania jak powódka pod kątem wyboru jednego z nich do zwolnienia. Prowadzi to do wniosku, że pozwany, podejmując decyzję o zwolnieniu powódki, nie kierował się tymi kryteriami, które powinien wziąć pod uwagę, a które byłyby sprawiedliwe i niedyskryminujące.

Zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 100 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji wzajemne zniesienie kosztów, w sytuacji gdy pozwany ponosi koszty zastępstwa prawnego i zachodzą

przesłanki do stosunkowego rozdzielenia kosztów nie można uznać za uzasadnioną. Apelujący podniósł, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i wnosił również o zasądzenie od powódki kosztów postępowania w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. W sytuacji gdy pozwany ponosi koszty zastępstwa prawnego, a powódka wygrała sprawę jedynie częściowo - koszty te, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa prawnego powinny być stosunkowo rozdzielone.

W sprawie, Sąd Rejonowy orzekł, że z uwagi na częściowe uwzględnienie roszczeń powódki, zniósł wzajemnie koszty między stronami na podstawie art. 100 zdanie pierwsze k.p.c., który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą stosunkowo rozdzielone lub wzajemnie zniesione. W odniesieniu do rozstrzygnięcia, sąd skorzystał z uprawnienia wzajemnego zniesienia kosztów między stronami. Należy wskazać, że obciążenie strony, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, całością lub nawet tylko częścią kosztów procesu może w okolicznościach konkretnej sprawy pozostawać trudne do pogodzenia z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Z tego względu ustawodawca przewidział specjalne unormowanie pozwalające nie obciążać strony przegrywającej obowiązkiem zwrócenia przeciwnikowi całości lub części kosztów. W tym zakresie art. 100 k.p.c. stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą stosunkowo rozdzielone lub wzajemnie zniesione. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu, a jego ocena musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy tj., okoliczności związane z przebiegiem procesu, ale również pozostające poza jego obszarem. Kwestionowane rozstrzygnięcie jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił uzasadniony wypadek odstąpienia od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór nawet częściowo. W niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę pracownicze żądanie powódki, samodzielne, częściowo skuteczne prowadzenie sporu i z tego powodu, co do zasady słabszą pozycję procesową, dokonał poprawnej oceny całokształtu okoliczności sprawy pod kątem zniesienia wzajemnie kosztów między stronami.

Z tych to względów, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalono apelację jako nieuzasadnioną.