

Sygn. akt VII Pa 38/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński /spr./

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Teresa Ogrodnik

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 grudnia 2014 r., sygn. akt VII 982/13

I. apelację oddala;

II. zasądza od Zespołu Szkół Nr (...) w L. na rzecz A. K. kwotę (...) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

III. zasądza od Zespołu Szkół Nr (...) w L. na rzecz A. K. kwotę (...) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 38/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2014 roku sygn. akt VII P 982/13 Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. K. przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie przywrócił powoda A. K. do pracy u pozwanego Zespołu Szkół nr (...) w L. na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanego Zespołu (...) w L. na rzecz powoda A. K. kwotę(...)zł tytułem wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy; wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł; zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. K. kwotę(...)zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nieuiszczoną opłatę przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

W dniu 1 września 1994 roku powódka A. K. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Szkole Podstawowej wN. (...) a w dniu 01 listopada 1997 roku była zatrudniona na podstawie mianowania. Od 01 września 1998 roku powódka została przeniesiona do pracy u poprzednika prawnego pozwanego Zespołu Szkół. W dniu 02 października 2000 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a od dnia 01 listopada 2000 roku powódka była zatrudniona na podstawie mianowania. W 2003 roku A. K. uzyskała tytuł nauczyciela dyplomowanego.

Ostatnio powódka pobierała wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej kwocie (...) zł brutto.

W trakcie zatrudnienia, w 2001 roku, powódka otrzymała uprawnienia do przeprowadzania egzaminu maturalnego z języka niemieckiego. W tym samym roku ukończyła studia podyplomowe z zakresu mierzenia jakości pracy szkoły, ewaluacji i pomiaru dydaktycznego, a w 2010 roku podyplomowe studia przedsiębiorczości dla nauczycieli.

Ocena dorobku zawodowego powódki była wyróżniająca. Pozytywnie były oceniane jej umiejętności zawodowe i przygotowanie merytoryczne do pracy. Powódka miała dobry kontakt z uczniami. Przygotowywała ich do konkursów językowych i innych (plastycznych, muzycznych, fotograficznych). A. K. stale podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe. Uczestniczyła w licznych kursach językowych i metodycznych, kształciła się w dziedzinach pokrewnych. Podejmowała się również zadań dodatkowych z zakresu edukacji. Aktywnie uczestniczyła w życiu szkoły. Organizowała kiermasze językowe, dni języków obcych. Wdrożyła i nadzorowała autorski program próbnych egzaminów ustnych z języków obcych. Współpracowała z niemiecką szkołą partnerską w ramach wymiany szkolnej, promowała szkołę w środowisku.

Sąd Rejonowy ustalił, iż od 2008 roku pozwana Szkoła ma problemy z zapewnieniem pełnego etatu nauczycielskiego z zakresu języka niemieckiego. Na tym stanowisku oprócz powódki jest zatrudniona jeszcze jedna nauczycielka języka niemieckiego A. G. (1). W roku szkolnym 2010/11 A. G. (1) przebywała na rocznym urlopie i wszystkie godziny realizowała powódka, które i tak nie przekładały się na pełny etat nauczycielski. W kolejnym roku szkolnym to powódka przebywała na urlopie, zaś druga nauczycielka pracowała bez pełnego pensum.

Od 01 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku planowana liczba godzin nauczania z języka niemieckiego wynosiła 14,37 godzin tygodniowo. W projekcie przewidywano, iż liczba oddziałów w gimnazjum wyniesie 7 i w liceum 10, a łączna liczba uczniów 416 (odpowiednio 153 i 263 osoby). A. G. (1) przebywała wówczas na rocznym urlopie dla podratowania zdrowia. W związku z powyższym powódka realizowała wszystkie godziny, w tym uzupełniała tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych w wymiarze 8 godzin tygodniowo w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) im.(...) w L.. Uzyskując w ten sposób wymiar 16,59 godzin tygodniowo we wrześniu 2012 roku.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż w roku szkolnym 2013/14 liczba godzin z zajęć języka niemieckiego również miała być niewystarczająca na utworzenie dwóch pełnych etatów nauczycielskich. Ponieważ liczba oddziałów w gimnazjum miała wynosić 7, a w liceum 9. W porównaniu do roku poprzedniego liczba oddziałów uległa zmniejszeniu o 1 oddział przy niezmiennym łącznym liczbie uczniów (w gimnazjum 181 i w liceum 235 osób). Przewidziane było 20 godzin dydaktycznych. W dniu 22 kwietnia 2013 roku rada pedagogiczna zatwierdziła projekt arkusza organizacyjnego na rok 2013/14. Wobec powyższego i braku możliwości uzupełnienia tygodniowego wymiaru zajęć Dyrektor pozwanej zwrócił się do powódki i A. G. (1) z propozycją podzielenia przewidywanego etatu po 10 godzin zajęć dydaktycznych. A. G. (1) na powyższe wyraziła zgodę. A. K. natomiast nie wyraziła zgody na obniżenie wymiaru czasu pracy. Bowiem ma prawo do pełnego zatrudnienia. Powódka wskazała, iż jej zdaniem brak jest podstaw do takiej decyzji, ponieważ posiada najwyższe kompetencje spośród nauczycieli języka niemieckiego. Nadto jako czynny i funkcyjny przedstawiciel Komisji Zakładowej (...) objęta jest ustawową ochroną przed modyfikacjami czy rozwiązaniem stosunku pracy. W związku z powyższym Dyrektor Szkoły zwrócił się do związków z zawodowych z informacją i prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Dyrektor wskazał, iż jest to uwarunkowane zmniejszoną liczbą godzin spowodowaną niżym demograficznym oraz że A. K. nie wyraziła zgody na czasowe ograniczenie zatrudnienia i podziału planowanych godzin pomiędzy obie nauczycielki o zbliżonych kwalifikacjach i ochronie. W odpowiedzi związek zawodowy nie wyraził zgody informując, iż powódka jest członkiem związku zawodowego i pełni funkcje

wiceprzewodniczącej oraz od dnia 30 marca 2010 roku jest objęta szczególną ochroną. Związek (...) Oddział w L. nie wyraził też zgody na zwolnienie drugiej nauczycielki języka niemieckiego, która również była objęta szczególną ochroną od dnia 20 czerwca 2012 roku.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 17 maja 2013 roku Dyrektor pozwanej wręczył A. K. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zmniejszenie liczby godzin nauczania w związku z niżym demograficznym, a tym samym zmniejszeniem liczby uczniów w klasach i szkole. Równocześnie podkreślono, że powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia. Powódka została poinformowana o możliwości złożenia wnsoku o przeniesienie w stan nieczynny oraz zaskarżenia decyzji Dyrektora do sądu pracy. W dniu 20 maja 2013 roku w nawiązaniu do wypowiedzenia powódka zwróciła się o udostępnienie jej w terminie 2 dni wyciągu z arkuszy organizacyjnych, które miały być jej potrzebny do wniesienia odwołania do sądu pracy. W dniu 23 maja 2013 roku powódka ponowiła wniosek. Arkusze organizacyjne otrzymała w dniu 06 czerwca 2013 roku.

A. K. była dyplomowanym nauczycielem o 23 – letnim stażu pracy, w tym pozwanego Zespołu Szkół. Nadto powódka miała kwalifikacje do nauczania przedsiębiorczości i taki przedmiot był wykładany w pozwanej Szkole. U pozwanego powódka nie nauczwała podstaw przedsiębiorczości. Przedmiot ten wykładała jednak podczas uzupełniania etatu w Zespole Szkół nr (...) w L.. Natomiast A. G. (1) była zatrudniona u pozwanego począwszy od 2003 roku, a od 2007 roku była zatrudniona na podstawie mianowania. Była nominowanym nauczycielem o 13 letnim stażu pracy. Miała kwalifikacje jedynie do nauczania języka niemieckiego.

Tymczasem przy typowaniu do zwolnienia strona pozwana wzięła pod rozwagę jedynie fakt, iż planowana liczba godzin pozwala na przyznanie pełnego pensum obu nauczycielkom i że powódka nie wyraziła zgody na czasowe ograniczenie zatrudnienia.

W dalszej części Sąd Rejonowy ustalił, iż we wrześniu 2013/14 A. G. (1) realizowała wszystkie godziny dydaktyczne w faktycznym wymiarze 16,32. Liczba godzin z przedmiotu przedsiębiorczość zaś miała wynosić 5,58 i tak też w rzeczywistości było. Zajęcia prowadził wieloletni nauczyciel wykładający też historię i wos – J. S.. We wskazanym roku szkolnym jednak przebywał on na urlopie dla podratowania zdrowia, ale od października 2013 roku. W jego miejsce została zatrudniona na zastępstwo inna nauczycielka J. M., która również nauczwała przedmiotu wychowanie w rodzinie i pracowała jednocześnie na świetlicy. Łączny planowany i faktyczny wymiar jej godzin dydaktycznych wyniósł 17,08. Natomiast na rok szkolny 2014/15 przewidziano 14,37 godzin dydaktycznych z języka niemieckiego i 10 godzin dydaktycznych z historii, wos i przedsiębiorczości. W rzeczywistości wyniosły one odpowiedni 13,37 i 9 godzin, w tym 4 godziny z przedmiotu przedsiębiorczość.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne załączone do niniejszych akt i akt osobowych powódki dokumenty, gdyż nie były one kwestionowane przez strony. Sąd I instancji nie doszukał się również żadnych symptomów, które mogłyby podważać wiarygodność tej dokumentacji z punktu widzenia treści zawartych w tych dokumentach i przedkładanych kopiach.

W ocenie Sądu Rejonowego przebieg zdarzeń obszernie opisany przez powódkę w pozwie, a następnie zrelacjonowany na rozprawie podczas przesłuchania jej w charakterze strony, nie budził zastrzeżeń co do swej spójności i logiczności. Znalazł też potwierdzenie w zebranych dokumentach.

Oceniając zaś zeznania przesłuchanej w charakterze strony Dyrektor Zespołu Szkół (...) Sąd Rejonowy ocenił wskazane przez nią okoliczności w świetle zasady logicznego powiązania wniosków z materiałem ustalonym, a przede wszystkim w kontekście niezakwestionowanych i wiarygodnych dowodów z dokumentów, będących podstawą rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Rejonowego zeznania te należy uznać za szczerze i jednoznaczne jedynie w części. Jako niewiarygodne, zdaniem Sądu, są zeznania w zakresie, w jakim Dyrektor twierdziła, iż stosowała kryterium doboru do zwolnienia w postaci staż pracy, kwalifikacje, zaangażowanie w pracę szkoły. Powyższe twierdzenia stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem procesowym. Zebrane dokumenty, w szczególności sama treść oświadczenia o zwolnieniu powódki w ocenie Sadu I instancji wskazuje, iż wybraną ją z uwagi na odmowę ograniczenia etatu. Do takiej

konkluzji prowadzi też analiza stanowiska procesowego strony pozwanej. Pozwany Zespół Szkół wskazywał, że wybór nauczycielki do zwolnienia był trudny, bowiem obie miały zbliżone pozycje zawodowe i były objęte ochroną związkową. Ostatecznie pozwany stwierdził, że Dyrektor Szkoły w ogóle nie dokonywał wyboru pracownika do zwolnienia, a pracodawca proponował zatrudnienia obu nauczycielkom w mniejszym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy podniósł, iż sama M. M. przed Sądem przyznała, iż odmowa zmniejszenia etatu zadecydowała o pozostawieniu w zatrudnieniu drugiej nauczycielki. W takim kontekście na wiarę nie zasługują jej zeznania w dalszej części, w której powoływała się na stosowanie ww. kryteriów doboru.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy na wstępie wskazał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 17 maja 2013 roku o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wynika, że zostało dokonane w trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r., 191; dalej K.N.).

Zgodnie z tym przepisem 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.

Z tego wynika, że skoro bezspornym jest, że do tego typu oświadczeń woli pracodawcy – szkoły stosuje się przepisy kodeksu pracy w zakresie w jakim nie jest to uregulowane w Karcie Nauczyciela (art. 91c ust. 1 tej ustawy), to mają do nich zastosowanie także przepisy art. 45 § 1 k.p. i następne, w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z jego decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy. Z tego powodu może kwestionować zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem tej czynności.

Następnie Sąd rejonowy w ślad za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 roku (sygn. akt I PK 91/02, Pr.Pracy 2003/12/35) powtórzył, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania.

Podważanie tych elementów może dotyczyć zarówno kwestionowania zachowania trybu złożenia pracownikowi tego typu oświadczenia woli (od zasady pisemności i podania uzasadnienia, po kwestię zachowania trybu konsultacji przewidzianego w art. 20 ust. 5a K.N.), jak również aspektów mających wpływ na podjęcie decyzji związane z wyborem konkretnego pracownika do zwolnienia, istnienia przyczyn, na których taką decyzję oparto.

W ocenie Sądu Rejonowego oparcie decyzji pracodawcy na treści art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. wymaga wykazania przez pracodawcę w toku zaistniałego sporu sądowego, wdrożonego z inicjatywny pracownika, że w ramach konkretnego stanu faktycznego zaistniały opisane w nim przyczyny, które stanowią podstawę do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. W tym wypadku chodzi tutaj o zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania, które uniemożliwiają zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Na takie okoliczności strona pozwana powołała się w swym oświadczeniu woli wręczonym powódcie w dniu 17 maja 2013 roku wskazując na niż demograficzny wpływający na obniżenie liczby uczniów w klasach i szkole powodujący jednocześnie obniżenie wymiaru liczby godzin nauczania.

Sąd I instancji wskazał, iż niewątpliwie pozwany Zespół Szkół przygotowując się na nowy rok szkolny 2013/2014 stanął przed koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych, wynikających choćby z tego, że planowane było zmniejszenie liczby oddziałów w tej szkole. Zmiany te były także konsekwencją zmniejszaniem się liczby uczniów zgłaszanych do szkoły oraz zmniejszonymi środkami finansowymi przekazywanymi do pozwanej od organu

prowadzącego. Przewidywany wymiar zajęć dydaktycznych nie pozwalał na zapewnienie pracy dla powódki i A. G. (2) w pełnym wymiarze.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zmiany organizacyjne nie mogą mieć dowolnego charakteru, muszą wynikać z prawdziwych okoliczności, zaś w przypadku konieczności dokonywania wyboru pracownika do zwolnienia w związku z nadmiernym zatrudnieniem w danej grupie zawodowej, muszą być podejmowane w oparciu o obiektywne kryteria, które podlegają ocenie Sądu.

Następnie Sąd I instancji podniósł, iż w niniejszej sprawie niewątpliwie w porównaniu do roku szkolnego 2012/2013 w roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym Zespole Szkół nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów, co spowodowało zmiany organizacyjne. Z załączonych do akt sprawy arkuszy organizacyjnych wynikało, że roku szkolnym 2013/14 z uwagi na niż demograficzny było 16 oddziałów szkolnych, zaś w poprzednim było ich 17. Mimo to, liczba planowanych godzin nauczania języka niemieckiego dla obu nauczycielek łącznie miała wynieść 20 godzin tygodniowo (przy 18 – godzinnym pensum dla każdej nauczycielki).

Zdaniem Sądu Rejonowego zmiana skutkuje takimi zmianami organizacyjnymi, które prowadzą do tego, że dany nauczyciel, tutaj języka niemieckiego, nie może zostać zatrudniony w pełnym wymiarze zadań. Brak jest bowiem godzin dydaktycznych, które umożliwiałyby zatrudnienie wszystkich nauczycieli o specjalności język niemiecki na dotychczasowych i wymaganych ustawą warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 1998 roku, I PKN 529/97, OSNP 1999, nr 4, poz. 122, z dnia 06 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNP 1997, nr 19, poz. 374).

W tym miejscu Sąd Rejonowy ogólnie wskazał, że decyzje personalne dyrektora szkoły podlegają na wniosek pracownika kontroli sądu. Z tego też względu sąd jest uprawniony do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w prawach ze stosunku pracy i ewentualnej korekty ich skutków prawnych poprzez orzeczenie o zgłoszonych przez pracownika roszczeniach.

Co do zasady pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w każdym czasie. Istnieje jednak grupa pracowników szczególnie chronionych i są to między innymi kobiety w ciąży, pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownicy, o których mowa w art. 39 k.p. Do grupy pracowników chronionych przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy należą również imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych). Nie ulegało wątpliwości i nie było kwestionowane przez pozwanego, że powódka jest członkiem Komisji Zakładowej (...), i została wskazana przez zarząd jako pracownik, z którym nie można rozwiązać ani wypowiedzieć stosunku pracy już w 2010 roku.

Przepisy ustawy o związkach zawodowych pozwalają na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z takim pracownikiem, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, tylko wówczas gdy dopuszczają to odrębne przepisy, a więc w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41 1 k.p.), tzw. zwolnień grupowych (art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż przepisy prawa, w tym Karta Nauczyciela, nie przewidują możliwości wypowiedzenia umowy nauczycielowi objętemu szczególną ochroną na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, w przypadku zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Pozwany nie uzyskał zgody zarządu Komisji Zakładowej (...) na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, a zatem dokonał wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu.

Sąd I instancji zważył, iż zmiany organizacyjne (niepełne pensum) i konstrukcja prawna zatrudnienia nauczycielskiego wymuszała na Dyrektorze pozwanej zwolnienie jednej z dwóch nauczycielek objętych ochroną związkową, o której mowa powyżej. Doświadczenie życiowe pokazuje, że wyżej opisana sytuacja jest w szkołach zjawiskiem powszechnym

w ostatnim czasie, gdy nasiliły się problemy z niżem demograficznym wśród dzieci w wieku szkolnym. Dlatego też Sąd Rejonowy postanowił podkreślić istotę ochrony związkowej zagwarantowaną na mocy ustawy o związkach zawodowych.

W judykaturze przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 roku, P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 roku, P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Sąd I instancji podkreślił, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 roku, I PK 616/02).

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze – decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie – niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie – skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (art. 45 § 3 oraz art. 56 § 2 k.p.), a w konsekwencji – roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 in fine oraz art. 57 § 2 in fine k.p.).

Ustalenie, że wypowiedzenia dokonano z naruszeniem przepisów prawa, powoduje, że pracownik może skutecznie domagać się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy, jeżeli minął okres wypowiedzenia) lub odszkodowania, choćby nawet wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniona. W tej sytuacji argumentacja pozwanego, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i rzeczywista, nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych jest chroniony nie tylko przed wypowiedzeniem, ale również rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że ustawodawca nie pozwala na rozwiązanie stosunku pracy nawet z pracownikiem, który w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i objęty szczególną ochroną z mocy art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Sam fakt objęcia ochroną pracownika, który spodziewa się, że pracodawca wypowie mu umowę o pracę, nie oznacza sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 roku, I PK 11/04 Pr.Pracy 2005/7-8/42, w którym wskazano, iż wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie przesądza o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy, w przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a taki wybór, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do

rozwiązania stosunku pracy, sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy).

Następnie Sąd Rejonowy podał, że powódka jest członkiem zarządu związku zawodowego była już od marca 2010 roku. Objęcie powódki ochroną, w sytuacji gdy istniało realne zagrożenie, że umowa o pracę może być wypowiedziana, nie może być uznane za nadużycie wolności związkowej. Sąd Najwyższy uznawał, że pracownik wymieniony w art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych, z którym rozwiązano stosunek pracy, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nadużył wolności związkowej domagając się przywrócenia do pracy, jednak orzeczenia te zapadały w zupełnie innym stanie faktycznym. W szczególności chodziło o pracowników naruszających podstawowe obowiązki pracownicze, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy. Potwierdzeniem tego jest chociażby pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 19 marca 2012 roku (II PK 295/11, LEX nr 1214579), gdzie, analizując bogate orzecznictwo w tym zakresie, wyjaśniono, iż oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem powołanego art. 32 ustawy o związkach zawodowych, można wyobrazić sobie oddalenie powództwa również tylko w sytuacji wyjątkowej, gdzie pracownik przez długie lata wykorzystując różne możliwości, unika wypowiedzenia mu umowy o pracę, mimo konieczności ograniczenia zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2008 roku, I PK 198/07, M.P.Pr. 2008/6/316). W przedmiotowej sprawie nie zachodziła żadna tego typu wyjątkowa sytuacja. Powódka od dłuższego czasu działała w związku zawodowym. Związek zawodowy nie został zatem powołany ad hoc w celu objęcia ochroną powoda, powód nie został członkiem związku tuż przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W tych okolicznościach objęcie go ochroną o jakiej mowa w art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych nie stanowiło nadużycia prawa.

Sąd Rejonowy na podstawie całokształtu sprawy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było prawidłowe.

Ponadto, w ugruntowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dokonany przez dyrektora wybór nauczyciela do zwolnienia może zostać zakwestionowany przez sąd, jeżeli był on dowolny lub dyskryminujący (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 roku, I PKN 652/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 426, z dnia 07 września 1994 roku, I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5, z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 399/97, OSNAPiUS 19998, nr 18, poz. 541, z dnia 10 stycznia 20002 roku, I PKN 771/00, OSNAPiUS – wkł. 2002, nr 10, poz. 4). Generalnie podsumowując wywody w tym zakresie Sąd Rejonowy podał, iż kryteria typowania do zwolnienia winny być one obiektywne, niedyskryminujące, jasne i czytelne dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu – np. emerytura). Przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione. Za ustabilizowaną należy przy tym uznać linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, z której wynika, iż kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia muszą być wskazane mu na piśmie w wypowiedzeniu, tak aby pracownik już w dacie wypowiedzenia mógł się do nich ustosunkować. Pogląd ten Sąd Najwyższy podtrzymał w wyroku z dnia 18 września 2013 roku (sygn. akt II PK 5/13). Najlepiej wyjaśnił to jednak powyższy Sąd w wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 publ. Lex nr 1427709), który wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). 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. Można zatem stwierdzić, iż kryteria doboru stają się niejako „współprzyczyną” zwolnienia pracownika, która pozwala dokonać sądowi wszechstronnej i merytorycznej oceny zasadności zaskarżonej decyzji personalnej pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji, w analizowanym stanie faktycznym pozwany pracodawca nie przytoczył w wypowiedzeniu obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia. Brak też podstaw do twierdzenia, aby kryteria takie zostały opracowane u pozwanego albo powódce ustnie przekazano wraz z wypowiedzeniem dlatego to ona została wytypowana do zwolnienia, a nie druga nauczycielka języka niemieckiego. Ze stanu rozpoznawanego przypadku wynika jedynie, że wobec niedysponowania pełnym pensum w zakresie nauczania języka niemieckiego, Dyrektor strony pozwanej chcąc ograniczyć zwolnienia z pracy do koniecznego minimum i pozostawić w zatrudnieniu obie nauczycielki, uznał za optymalne rozwiązanie w postaci ograniczenia zatrudnienia zarówno jednej jak i drugiej nauczycielce w trybie art. 22 ust. 2 K.N. Powódka jednak nie wyraziła zgody na ograniczenie. Druga nauczycielka, co bezsporne, propozycję przyjęła. W rzeczywistości to właśnie brak zgody powódki na ww. propozycję pracodawcy zadecydował o jej zwolnieniu (do czego nawiązał pracodawca w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy).

Następnie Sąd Rejonowy podał, iż niewątpliwie brak zgody powódki na ograniczenie nauczycielskiego czasu pracy spowodował uaktualnienie procedury z art. 20 K.N. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zgoda na ograniczenie pensum jest dla oceny gotowości nauczyciela do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 roku, I PZP 22/96, OSNP 1997, nr 7, poz. 111). Niemniej jednak brak zgody na powyższe nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru do zwolnienia. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy takie rozumienie braku zgody na ograniczanie wymiaru zadań nauczyciela powodowałoby, że prawidłowość doboru i zastosowane kryteria typowania nauczycieli do zwolnienia wymykałyby się całkowicie spod kontroli, co przeczyłoby istocie regulacji z art. 20 ust. 1 pkt 1 K.N. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03 października 2006 roku, III PK 57/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 272). Powyższa konstatacja została też pośrednio potwierdzona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 roku (sygn. akt III PK 68/10, Lex nr 1095943), w którym obok obiektywnych kryteriów takich jak staż pracy, przebieg kariery zawodowej, posiadanie uprawnień emerytalnych pracodawca przy typowaniu do zwolnienia wziął pod uwagę również brak zgody nauczyciela na obniżenie wymiaru zatrudnienia, co zdaniem Sądu Najwyższego było wystarczające dla skutecznego rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w ocenie Sadu Rejonowego, należy dojść do wniosku, że pracodawca zastosował niedozwolone kryterium doboru zwolnienia (brak zgody na ograniczenie pensum). Doprowadziło to do dowolnej oceny sytuacji zawodowej powódki i A. G. (1). Pracodawca dobierając pracowników do zwolnienia żadnej analizy ich sytuacji zawodowej lub osobistej nie przeprowadził, nie przedstawił opinii uczniów, czy rodziców na temat pracy obydwu nauczycielek, osiągnięć dydaktycznych każdej z nich. Dobierając pracownika do zwolnienia nie zastosował zatem żadnych obiektywnych kryteriów. Na dzień dokonywania wypowiedzenia powódka była zatrudniona na podstawie minowania, miała wyższy stopień awansu zawodowego, dłuższy staż pracy nauczycielskiej, realizowanej wyłącznie u pozwanego niż A. G. (1). Dodatkowo powódka miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych z podstaw przedsiębiorczości. Gdyby pracodawca rzetelnie i niedowolnie przeanalizował przebieg kariery zawodowej obu nauczycielek ich staż pracy, stopnie awansu zawodowego oraz posiadane kwalifikacje zawodowe (formalne i faktyczne) doszedłby to prawidłowego wniosku, że powódka nie powinna być zwolniona z pracy.

Powyższe względy doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, iż roszczenia A. K. zasługują na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi fakultatywny wyjątek. Zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może prowadzić do legitymizacji zachowań aksjologicznie nagannych czy choćby tylko nieprzekonywujących lub do osiągnięcia przez

pracodawcę zamierzonego celu określą drogą. Brak wolnego etatu nawet u pracodawcy będącego samorządową jednostką sektora finansów publicznych nie jest przeszkodą dla przyjęcia możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 roku, I PK 159/04). Powyższe stanowisko jest powszechnie akceptowane w orzecznictwie. Przykładowo, likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 roku, I PK 154/02). Przywołać też należy pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 roku (w sprawie II PK 129/11, LEX nr 1135995), w którym stwierdzono, że w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Uprawniona jest zdaniem Sądu Najwyższego teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obu stron, mogą spowodować zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy – żądanego przez pracownika. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sytuacji, w której instytucja przywrócenia do pracy byłaby instytucją martwą.

W realiach zawisłej sprawy, zdaniem Sądu I instancji, strona pozwana nie wykazała istnienia szczególnych przyczyn, mogących przemawiać za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p. Za taki nie może być w szczególności uznany dowód w postaci arkusza organizacyjnego na rok 2014/15, który pozwana przedłożyła na okoliczność wykazania, że aktualnie nie ma u pozwanej godzin, które można by przyznać powódce. Powyższe wskazuje, że pozwana szkoła, zupełnie bezzasadnie, nie liczyła się z tym, że powódka zostanie przywrócona do pracy. W przekonaniu Sądu Rejonowego pozwana sporządzając arkusz organizacyjny na rok 2014/15, winna uwzględnić powyższy fakt i zastosować takie rozwiązania, które pozwoliłyby na dalsze zatrudnianie powódki, w razie korzystnego dla niej zakończenia postępowania sądowego. W pozwanej szkole istnieje potrzeba zatrudniania nauczyciela niemieckiego, a pensum powódka może uzupełnić ewentualnie innymi przedmiotami (podstawy przedsiębiorczości). W tym stanie faktycznym w ocenie Sądu I instancji nie można uznać, że przywracanie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Zdaniem Sądu Rejonowego zasądzenie odszkodowania stanowiłoby usankcjonowanie świadomego łamania przepisów prawa przez pracodawcę, albowiem doprowadziłoby do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie nie tylko przed wypowiedzeniem, ale również przed rozwiązaniem stosunku pracy. Kolokwialnie stwierdzić można, że pracodawca mógłby uznać, iż opłaca mu się zwolnić pracownika podlegającego szczególnej ochronie, albowiem w najgorszym przypadku będzie musiał wypłacić mu trzymiesięczne odszkodowanie.

W tej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego nie było podstaw zastosowania art. 45 § 2 k.p. Na podstawie art. 45 § 1 k.p. należało powódkę przywrócić do pracy, zaś na podstawie art. 47 k.p. należało zasądzić na jej rzecz wynagrodzenie za okres od 01 września 2013 roku do 01 listopada 2014 roku pozostawania bez pracy.

Jak wynika z zaświadczenia wystawionego przez pozwaną Zespół Szkół wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł. Stąd też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę(...) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatną po podjęciu pracy przez A. K.

Wyrokowi w pkt II Sąd I instancji nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto powódki na podstawie art. 477 2 § 1 k.p.c.

Wobec tego, że powódka była reprezentowana przez pełnomocnika stosownie do art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, 490), zasądzono na jej rzecz kwotę(...)zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa jako stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy i na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 11 pkt 2 cyt. rozporządzenia kwotę (...) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego jako stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego za zasądzone na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Natomiast nieuiszczoną opłatę sądową, której powódka nie miała obowiązku uiścić Sąd Rejonowy przejął na rachunek Skarbu Państwa uznając w okolicznościach niniejszej sprawy za niesprawiedliwe obciążanie pozwanej tą opłatą (art. 113 ust.4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. 2014, 1025).

W dniu 10 lutego 2015 roku apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że Szkoła wypowiedając umowę o pracę powódce – która korzystała z ochrony art. 32 ustawy o związkach zawodowych – nie zastosowała wszystkich obiektywnych kryteriów typując pracownika do zwolnienia;
2. przez przywrócenie powódki do pracy na jej wniosek pomimo, że szkoła wykazała, że co najmniej od trzech lat nie jest w stanie zapewnić pełnego etatu godzin języka niemieckiego dla jednej nauczycielki w sytuacji gdy po przywróceniu do pracy powódki na stanie szkoły będzie ponownie dwie nauczycielki języka niemieckiego – obie podlegające szczególnej ochronie związkowej.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości;
2. o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacja jest bezzasadna

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji zasadniczo prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciążyą na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający co do zasady podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Sąd orzekający w pełni podziela zdanie Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażone w wyroku z dnia 5 lutego 2013 roku z którego wynika, iż „skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga nie polemiki, lecz wskazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to

bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości (wadze) poszczególnych dowodów, ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu pierwszej instancji” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2013 roku, sygn. V ACa 717/12, LEX nr 1286529).

Zarzuty wnioskodawcy sformułowane w środku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, nie popartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Podnieść w tym miejscu należy, iż sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, bądź gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione mimo, że były ku temu podstawy, a także gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

Podstawowe ustalenie Sądu I instancji, że wybór powódki do zwolnienia motywowany był nie wyrażeniem zgody na obniżenie pensum oraz że nie było określonych obiektywnych kryteriów oceny nauczycieli i że takiej oceny nie przeprowadzono wynika wprost ze stanowiska procesowego prezentowanego przez stronę pozwaną. Jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy pozwany Zespół Szkół wskazywał, że wybór nauczycielki do zwolnienia był trudny, bowiem obie miały zbliżone pozycje zawodowe i były objęte ochroną związkową. Ostatecznie pozwany stwierdził, że Dyrektor Szkoły w ogóle nie dokonywał wyboru pracownika do zwolnienia, a pracodawca proponował zatrudnienia obu nauczycielkom w mniejszym wymiarze czasu pracy. Dyrektor M. M. przed Sądem przyznała, iż odmowa zmniejszenia etatu zadecydowała o pozostawieniu w zatrudnieniu drugiej nauczycielki.

Podkreślenia wymaga, że opracowanie rzetelnych i obiektywnych kryteriów jest uprawnieniem i zarazem obowiązkiem dyrektora. Nauczyciel ma bowiem prawo do oceny jego kwalifikacji, kompetencji i jakości świadczonej pracy. Jest przy tym oczywiste, że ocena dyrektora może bazować nie tylko na formalnych kwalifikacjach. Może brać on pod uwagę także dyscyplinę pracy, kreatywność, zaangażowanie w proces dydaktyczny, cechy osobowościowe. Rzetelna ocena nauczycieli jest możliwa, co Sąd Okręgowy stwierdza także na podstawie doświadczenia w rozpoznawaniu wielu innych spraw, których przedmiotem jest wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy.

Należy również zauważyć, że interes nauczyciela wyrażający się w zapewnieniu mu pracy nie powinien być wyłącznym motywem decyzji kadrowych. Należy brać także pod uwagę dobro uczniów mających prawo do rzetelnego i profesjonalnego przekazania wiedzy. Istotna jest również kwestia wykonywania przez nauczyciela funkcji wychowawczych.

Nie zasługuje również na uwzględnienie argumentacja pozwanego, że powództwo powinno być oddalone, bo Zespół Szkół nie ma etatów dla dwóch nauczycieli języka niemieckiego, a obie brane pod uwagę nauczycielki są szczególnie chronione.

Powoływanie się na niemożliwość bądź niecelowość przywrócenia do pracy nie może wchodzić w grę w sytuacji w której pozwany zaniechał jakiegokolwiek oceny pracownika, a kryterium zwolnienia była odmowa obniżenia pensum.

Jest zrozumiałe, że skoro powódka oraz A. G. (1) są nauczycielami szczególnie chronionymi, to pozwany ponownie stanie przed koniecznością rozwiązania z jedną z nich stosunku pracy narażając się na zarzut naruszenia art.32 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże ochrona związkowa nie ma charakteru absolutnego w tym sensie, że przez pryzmat art.8 k.p. możliwa jest ocena, czy żądanie przywrócenia do pracy nauczyciela szczególnie chronionego nie stanowi nadużycia prawa. Będzie to jednak dopiero możliwe po dokonaniu rzetelnej, według ustalonych obiektywnych kryteriów obu nauczycielek języka niemieckiego. Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy w niniejszym postępowaniu sankcjonowałoby rażące naruszenie przez pozwanego przepisów prawa, co nie może zostać

zaakceptowane. Sąd I instancji w wyczerpującym uzasadnieniu orzeczenia jasno wskazał, dlaczego nie zastosował w niniejszej sprawie art.45 § 2 k.p. i Sąd Okręgowy stanowisko to w pełni podziela.

Po wykonaniu wyroku pozwany będzie zatem zobowiązany opracować obiektywne kryteria, dokonać rzetelnej oceny i wytypować nauczyciela do zwolnienia.

Mając na względzie powyższe Sąd okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł jak w sentencji. Na podstawie art. 383 k.p.c. Sąd zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po dacie wyroku Sądu I instancji.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadniania art.98 k.p.c.