

Sygn. akt VIII Pa 39/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Stańczyk
Sędziowie/Ławnicy:	SSO Maria Tereszczuk SSO Jacek Chaciński (spr.)
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Beata Pelczyńska

Po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca w L.

sprawy E. J.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. W. K. w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 22 listopada 2016 r. sygn. akt IV P 100/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. W. K. w R. na rzecz powódki E. J. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSO Maria Tereszczuk SSO Dorota Stańczyk SSO Jacek Chaciński

Sygn. akt VIII Pa 39/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2016 roku, sygn. akt IV P 100/16 Sąd Rejonowy w Puławach po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. J. przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. W. K. w R. o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w pkt 1 przywrócił powódkę E. J. do pracy w pozwanym Zespole Szkół nr (...) im. W. K. w R. na poprzednie warunki pracy i płacy; w pkt 2 zasądził od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. W. K. w R. na rzecz E. J. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (wyrok k.150).

Powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka E. J. zatrudniona była w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. (poprzednio Zespole Szkół Zawodowych im. (...)) od 1 września 1997 roku, początkowo jako nauczyciel przedmiotów teoretycznych, zawodowych krawieckich, a po wygaszeniu kształcenia w zawodzie, powódka pracowała jako wychowawca internatu. W 2000 roku uzyskała tytuł licencjata na Akademii (...) w Ł. na kierunku wzornictwo, a w 2002 roku ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika pracy i zarządzania na Akademii (...).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania, a powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2015 roku. W roku szkolnym 2007/2008 została skierowana przez ówczesną dyrektorkę pozwanego Zespołu na kurs kwalifikacyjny z pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, który ukończyła w dniu 8 czerwca 2008 roku i uzyskała kwalifikacje specjalistyczne do pracy opiekuńczo-wychowawczej.

Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanym Zespole obowiązuje Zarządzenie nr (...) Dyrektora zespołu z dnia 9 listopada 2012 roku podające do wiadomości kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. W ostatnim roku szkolnym tj. (...) powódka pracowała jako wychowawca w internacie w wymiarze 30/30, a oprócz niej pracę w internacie w wymiarze 33/30 wykonywała M. M., zaś (...) w wymiarze 14/30, E. L. w wymiarze 7,5/30, B. K. w wymiarze 3/30, A. J. w wymiarze 19,5/30. Dyrektorka pozwanego Zespołu (...) przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 i dnia 18 maja 2016 roku Starosta (...) zatwierdził projekt organizacji roku szkolnego. W arkuszu tym przewidziane było utworzenie 3 oddziałów (zamiast jak w roku szkolnym 2015/2016 - 4). W arkuszu tym dyrektor przewidział pracę w internacie dla nauczycieli: M. M. w wymiarze 30/30, dla (...)i E. L. w wymiarze po 15/30, dla A. J. w wymiarze 20/30, dla B. O. 12/30, dla A. M. w wymiarze 19/30 oraz dla A. J. w wymiarze 6/30.

M. M. ma staż pracy 25 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) w zakresie pedagogiki specjalnej i zarządzania oraz studia podyplomowe w zakresie w-f. E. L. ma staż pracy 22 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła KUL i studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 15/30 internat i 15/30 biblioteka. (...) ma staż pracy 12 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) i studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informatyki, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 15/30 internat i 15/30 biblioteka. A. M. ma staż pracy 9 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) na kierunku historia i studia podyplomowe – przysposobienie obronne, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 19/30 internat i 11,84/18 przedmiotów dydaktycznych. (...) ma staż pracy 33 lata, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) wydział biologii, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 12/30 internat i 11,16/18 przedmiotów dydaktycznych. A. J. ma staż pracy 12 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) Filologia Polska, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 20/30 internat i 8,16/18 zajęć dydaktycznych. A. J. ma staż pracy 17 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) Filologia Polska, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 6/30 internat i 15/18 zajęć dydaktycznych.

Ostatecznie, zgodnie z aneksem organizacji roku szkolnego 2016/2017 zatwierdzonym dnia 9 września 2016 roku liczba oddziałów w pozwanym Zespole w roku szkolnym 2016/2017 nie zmniejszyła się w stosunku do poprzedniego roku szkolnym ale zmniejszyła się liczba uczniów o 15, liczba godzin internatu o 11 godzin, liczba godzin dydaktycznych ogółem o 47 godzin i ilość etatów w bibliotece o 0,5 etatu.

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 9 maja 2016 roku dyrektor pozwanego Zespołu zwrócił się na piśmie do Zarządu Oddziału Związku (...) w R. i (...) (...) z prośbą o informację, czy wymienieni w tych pismach nauczyciele, a wśród nich było nazwisko powódki, podlegają ochronie i czy wystąpili o obronę związkową oraz podał informację, że w związku ze zmianami organizacyjnymi osoby te nie będą miały pełnych etatów.

Zarząd Oddziału Związku (...) w R. i Komisja (...) wskazał nazwiska nauczycieli, którzy podlegają obronie związkowej, a z pisma tego wynika, że powódka takiej obronie nie podlega.

Sąd pierwszej instancji wywodził, że w dniu 24 maja 2015 roku dyrektor pozwanego M. O. zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. na podstawie art. 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.), a jako przyczynę swojej decyzji wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów polegające na mniejszej ilości uczniów w szkole oraz wychowanków w internacie, co wiąże się z brakiem godzin. Dalej dyrektor podał, że pod uwagę wziął kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia wprowadzone Zarządzeniem nr (...) Dyrektora zespołu z dnia 9 listopada 2012 roku. Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3929 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy, została podjęta z naruszeniem prawa, a nadto jest nieuzasadniona. Sąd ten wskazywał, że pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów polegające na mniejszej ilości uczniów w szkole oraz wychowanków w internacie, co wiąże się z brakiem godzin. Niewątpliwie więc, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy nie wiązała się z okolicznościami występującymi po stronie powódki, tylko okolicznościami leżącymi po stronie pozwanej szkoły - w związku ze zmniejszenie ilości oddziałów, a więc wypowiedzenie to dokonane zostało z przyczyn i na podstawie w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd pierwszej instancji podnosił, że z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017, wynika że w roku szkolnym 2016/2017 ostatecznie liczba oddziałów w Szkole nie zmniejszyła się w stosunku do roku szkolnego poprzedniego, zmniejszyła się jednak liczba uczniów, a także ilość godzin pracy internatu zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym stosunku do poprzedniego roku szkolnego o 11 godzin. Prawdopodobnym jest też że w związku z mniejszą ilością uczniów Zespole ostatecznie też mniejsza będzie liczba wychowanków w internacie. W treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy dyrektor wpisał, że przyczyną jego decyzji są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów. Jak zeznał dyrektor pozwanego Zespołu (...)O. w projekcie organizacji roku szkolnego zaplanowano utworzenie 3 oddziałów i taka był wtedy zgoda organu prowadzącego, ale ostatecznie aneksem zdecydowano że utworzone zostają 4 oddziały, czyli tak jak w poprzednim roku szkolnym. Natomiast choć nie nastąpiło od 1 września 2016 roku zmniejszenie liczby oddziałów, to liczba uczniów zmniejszyła się, a to – jak wyżej podniesiono może mieć przełożenie na liczbę wychowanków w internacie. Z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 a także z informacji pozwanego wynika, że liczba godzin dydaktycznych w Zespole zmniejszyła się o 47 w stosunku do roku poprzedniego a także etaty dla biblioteki zostały zmniejszone o 0,5.

Sąd Rejonowy stwierdził, że faktycznie nastąpiły w pozwanym Zespole zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2016/2017, które mogły spowodować u dyrektora pozwanego Zespołu przekonanie, iż dalsze utrzymywanie stanu osobowego nauczycieli i wychowawców w internacie na poziomie takim jak w poprzednim roku szkolnym nie było potrzebne i dyrektor pozwanego Zespołu mógł podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia, a więc niejako mógł zdecydować o likwidacji części etatów. Podniósł przy tym, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły. Decyzje personalne podlegają jednak "na wniosek" nauczyciela kontroli sądu. Sąd jest jednak , uprawniony tylko do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Wybór nauczyciela do zwolnienia z tych przyczyn powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych.

Sąd pierwszej instancji argumentował, że Dyrektor pozwanego Zespołu właśnie taką decyzję podjął w stosunku do powódki, wpisując w treści pisma wypowiadającego jako przyczynę tej decyzji - zmiany organizacyjne, które to przyczyny – jak wyżej podniesiono, są przyczynami faktycznie istniejącymi, bo od 1 września 2016 roku zmniejszyła się liczba uczniów w szkole, co zapisane zostało w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 i jego aneksie zaakceptowanym przez Starostę (...).

Sąd ten dalej podnosił że, w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu , lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria

doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy.

Zatem w ocenie w/w Sądu, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika.

Sąd Rejonowy wskazywał, że żaden przepis Karty Nauczyciela nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego przyjął, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. Zatem obowiązuje nakaz wskazania w piśmie wypowiadającym nauczycielowi stosunek pracy kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w razie zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć i kryteria te muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji wywodził, że w pozwanym Zespole opracowano na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia, lecz w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy nie wskazano konkretnie jakimi kryteriami spośród tam wymienionych dyrektor pozwanego kierował się typując powódkę do zwolnienia. Wobec tego oświadczenie woli dyrektora pozwanego Zespołu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy dokonane zostało z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p., a więc jest wadliwe.

Decyzja ta jest w ocenie tego Sądu, nieuzasadniona, w poprzednim roku szkolnym powódka i M. M. pracowały w internacie jako wychowawcy internatu w wymiarach pensum, czyli 30/30, a pozostali nauczyciele uzupełniali pracę w internacie swoje etaty dydaktyczne lub etaty w bibliotece, a dyrektor pozwanego Zespołu zdecydował, aby spośród nauczycieli wychowawców internatu właśnie powódkę wytypować do zwolnienia.

Sąd pierwszej instancji wskazywał, że dyrektor pozwanego słuchany w charakterze strony w trybie art. 299 kpc zeznał, iż przyczynami wytypowania przez niego do zwolnienia właśnie powódki było to, że jego zdaniem, wykształcenie powódki jest niezgodne z zajmowanym do tej pory stanowiskiem i spośród wszystkich nauczycieli wykonujących pracę w internacie tylko powódka nie ma właściwego wykształcenia.

Sąd ten zaznaczył, że faktycznie zgodnie z § 24 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (tekst jednolity Dz.U.2015, poz.1264), kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-wychowawcy w świetlicach szkolnych i nauczyciela-wychowawcy w internatach posiada osoba, która:

- 1) ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności odpowiadającej prowadzonym zajęciom oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- 2) ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe z zakresu prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 3) ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły, w której prowadzone są świetlica szkolna lub internat określone w § 2-4, § 6, § 11 i § 14-22.

Zatem faktycznie zgodnie z § 24 rozporządzenia obowiązującego od 1 września 2009 roku, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-wychowawcy w internacie zorganizowanym przez szkołę ponadgimnazjalną posiada osoba, która ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności odpowiadającej prowadzonym zajęciom oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe z zakresu prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Ponadto od 1 września 2009 roku kwalifikacje do zajmowania tego stanowiska posiada również osoba, która posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły ponadgimnazjalnej. Powódka nie spełnia żadnego wskazanego wyżej warunku. Jednakże zgodnie z § 27 rozporządzenia, nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia na podstawie mianowania, którzy spełniali wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela.

Powódka zaś spełniała wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U.2002.155.1288 ze zm.). Zgodnie z §4 tegoż Rozporządzenia, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela placówkach zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania, posiadała osoba, która ma kwalifikacje określone w § 2 ust. 1 lub § 3 pkt 2 lub 3 lub legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności zgodnej z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć albo legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć, która ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć. Powódka spełniała ten warunek, bo ukończyła kurs kwalifikacyjny z pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej i uzyskała kwalifikacje specjalistyczne do pracy opiekuńczo-wychowawczej.

Zatem Sąd Rejonowy uznał, że powódka obecnie ma kwalifikacje nabyte podczas obowiązywania Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 roku aby wykonywać pracę wychowawcy internatu w pozwanym Zespole. Zauważył również, że powódka od kilku lat wykonuje pracę wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze pensum, a jak wynika z zeznań świadków: A. K. i E. C., które to zeznania sąd ten obdarzył wiarą bo są zgodne ze sobą i niekwestionowane przez żadną ze stron, powódka z zaangażowaniem wykonywała swoją pracę wychowawcy internatu, przygotowywała młodzież do konkursów, promowała szkołę, pomagała uczniom, przygotowywała dekoracje.

Sąd pierwszej instancji argumentował, że powódka wprawdzie w chwili obecnej poza pracą w internacie to nie ma kwalifikacji do nauczania żadnego przedmiotu dydaktycznego w szkole, ale to nie oznacza, że jej pozycja jako nauczyciela jest gorsza niż innych nauczycieli, dla którego brakuje godzin dydaktycznych do pełnego etatu, a którzy swoje etaty dydaktyczne- w powodu mniejszej liczby godzin, uzupełniają pracą w internacie. Liczba godzin w internacie zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym, ale tylko o 11 godzin, natomiast zmniejszyła się liczba innych godzin przedmiotów dydaktycznych i etaty w bibliotece. Nie oznacza to jednak, że powódka, która w internacie, obok M. M. od kilku lat wykonywała stale pracę i jest nauczycielem o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ma być pozbawiona możliwości dalszego wykonywania pracy, po to aby były godziny w internacie, dzięki którym inni nauczyciele przedmiotów dydaktycznych i biblioteki mogliby uzupełniać swój etat właśnie pracą w internacie. Sąd ten zauważył że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, o której mowa w art. 20 ust1 Karty Nauczyciela należy odnosić do przedmiotu nauczanego – zajęć prowadzonych dotąd przez danego nauczyciela, a tylko wyjątkowo można brać pod uwagę inne przedmioty. Liczba godzin w internacie zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego, ale nieznacznie, bo o 11 i z pewnością tych godzin było tyle, aby zapewnić pełne etaty dla powódki i M. M., a więc dla stałych wychowawców internatu. Dyrektor pozwanego podjął jednak decyzję, aby pozostałe godziny pracy w internacie (poza 30/30 dla M. M.), w tym i te w wymiarze 30/30, które mogła dalej mieć powódka, rozdysponować między innych nauczycieli Zespołu, dla których w bieżącym roku szkolnym nie wystarcza godzin, aby mieli oni pensum i tak dotyczy to dwóch osób wykonujących pracę w bibliotece tj. (...) i E. L., którym przydzielono po 15/30 pracy w internacie, dla A. J. w wymiarze 20/30 i dla A. M. w wymiarze 19/30, dla B. O. 12/30 oraz dla

A. J. w wymiarze 6/30. Zauważyć należy że trudno mówić aby A. J. i A. M. uzupełniły swój etat dydaktyczny pracą w internacie, bo- jak wynika z przydziału godzin, praca w internacie w bieżącym roku szkolnym stanowi dla nich główne miejsce pracy. Podniósł także, że powódka ma staż pracy 20 lat, a A. M. 16 lat, zaś A. J. 14 lat, a A. M. ma niższy stopień awansu zawodowego niż powódka. Zatem, mając na uwadze opracowane na piśmie przez dyrektora pozwanego kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, to stwierdził że wybór powódki do zwolnienia był niezgodny z tymi kryteriami.

Sąd Rejonowy podnosił, że zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 k.p.c. co do istotnych dla sprawy faktów nie różnią się pomiędzy sobą; natomiast inna jest ocena możliwości dalszego zatrudniania powódki, a przede wszystkim ocena kwalifikacji powódki do wykonywania pracy w Zespole. Za wiarygodne sąd ten uznał dane podawane przez dyrektora pozwanego Zespołu zawarte w wykazie – lista nauczycieli zatrudnionych w internacie. wykazie kadry pedagogicznej, informacji bo nie były one kwestionowane przez stronę powodową, a nadto znajdują w części oparcie w arkuszach organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 wraz z aneksami, które oczywiście sąd zaliczył w poczet materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Rejonowego istniała oczywista możliwość dalszego zatrudniania powódki w niezmiennym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracy dotychczas przez nią zajmowanym, czyli wychowawcy internatu. Zatem Sąd ten stwierdził, iż zarówno okoliczności polegające na naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 k.p. a także i merytoryczne okoliczności spowodowały, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest wadliwa, bo niezgodna z prawem i nieuzasadniona. Wobec tego podstawie art. 45§1 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela przywrócił powódkę do pracy, zgodnie z jej żądaniem. .

O kosztach Sąd pierwszej instancji orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając:

I. naruszeni przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu, tj.:

1. art. 233 §1 k.p.c. przez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy nie zawierało prawidłowo podanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co doprowadziło do uznania, że pozwany dokonał wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., pomimo, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy zawierało prawidłowo podaną przyczynę wypowiedzenia, a pozwany ustnie doprecyzował przyczyny wypowiedzenia informując powódkę m.in o kryteriach wyboru pracowników do zwolnienia.

2. art. 233 k.p.c. przez dokonanie dowolnej oceny dowodów, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że powódka nie została prawidłowo poinformowana o przyczynie wypowiedzenia, pomimo, że pozwany przy składaniu wypowiedzenia poinformował ustnie powódkę o motywach wyboru pracownika do zwolnienia i powódka знаła wszelkie okoliczności uzasadniające podaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę,

3. art. 233 §1 k.p.c. przez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku, że wybór powódki do zwolnienia był niezgodny z opracowanymi przez pozwanego kryteriami doboru nauczyciela do zwolnienia, podczas gdy zważywszy na kryteria doboru pracowników do zwolnienia powódka ma najmniejsze kwalifikacje do wykonywania pracy u pozwanego i wybór powódki do zwolnienia jest uzasadniony

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

1) art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że informacja o kryteriach wyboru pracownika do zwolnienia nie została powódce przekazana, podczas gdy informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona ustnie w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu, co w konsekwencji

doprowadziło do uznania przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa.

2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie nie została w sposób konkretny wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy;

3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie przyjmując, że oświadczenie o wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało prawidłowo podanej przyczyny wypowiedzenia, co skutkowało przywrócenie powódki do pracy

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz pozwanego kosztów postępowania I i II instancji, według norm prawem przepisanych. Ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy (apelacja k. 171-175).

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych (k. 186-189).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja podlega oddaleniu jako niezasadna.

Odnosząc się do najdalej idącego wniosku apelanta, o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy podwódom do ponownego rozpoznania, należy uznać, iż brak jest podstaw do jego uwzględnienia. W myśl obowiązujących przepisów postępowania cywilnego może to nastąpić jedynie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.), bądź w wypadku nie rozpoznania istoty sprawy lub też, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W niniejszej sprawie żadna ze wskazanych powyżej okoliczności nie tylko nie miała miejsca, lecz również sam apelujący, formułując ten wniosek, nie odniósł się do nich i nie uzasadniał przesłanek nakazujących uchylenie wyroku Sądu Rejonowego.

Natomiast odnosząc się do zarzutów apelacyjnych to nie zasługują na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je, jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do ich zmiany.

Apelujący zgłosił zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.. Zgodnie z tym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 roku. II CK 177/0, LEX nr 457755).

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 12 września 2012 roku, I ACa 568/12, LEX nr 1223461). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu

wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności strona winna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 września 2012 roku, I ACa 445/12, LEX nr 1223454). Wymaga natomiast podkreślenia, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikają z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie 17 maja 2012 roku I ACa 31/12, LEX nr 1246922). Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów nie będzie zachowana wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I UK 347/11, LEX nr 1216836).

Przenosząc powyższe ogólne rozważania do niniejszej sprawy należy, podnieść że zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd, i jako takie nie mogą się ostać.

Wbrew twierdzeniom skarżącego powódka nie została poinformowana ustnie o kryteriach wyboru pracownika do zwolnienia. Z zeznań powódki, jak i reprezentanta pozwanej nie wynika, aby przy składaniu wypowiedzenia przedstawiono E. J. przyczyny wyboru jej osoby do zwolnienia.

Zaznaczyć należy, że przy rozstrzyganiu spraw w sądowym postępowaniu cywilnym następuje ustalenie stanu faktycznego sprawy i jego kwalifikacja prawna. Często dla dokonania kwalifikacji stanu faktycznego konieczne jest dokonanie pewnych ocen, które nie są już ustaleniami dotyczącymi faktów, a jeszcze nie są kwalifikacją prawną konkretnego stanu faktycznego w wąskim tego słowa znaczeniu. Dotyczy to zwłaszcza stosowania przepisów zawierających klauzule generalne, takie jak np. art. 45 § 1 k.p. . Aby dokonać oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, konieczna jest analiza i kwalifikacja pewnych faktów pod kątem tej przesłanki. Trzeba przykładowo ocenić czy zachowanie pracownika było staranne, czy naruszenie obowiązków było rażące lub w jakim innym stopniu występowało zawinienie, czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe, itp. Nie są to już jednak elementy ustaleń faktycznych, czynionych na podstawie swobodnej oceny dowodów, lecz elementy prawnej kwalifikacji stanu faktycznego sprawy. Czynienie ustaleń faktycznych i ich ocena często przeplatają się i ich ściśle rozgraniczenie jest trudne.

Przekładając powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy wskazać, że analiza czy wypowiedzenie było prawidłowe i uzasadnione, nie jest elementem oceny dowodów i nie podlega rozważeniu w płaszczyźnie zasady swobodnej oceny dowodów. Strona apelująca natomiast błędnie odnosi kwestie prawidłowości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powódce do wspomnianych zasad ustalania stanu faktycznego, podczas gdy kwestie te są elementami kwalifikacji prawnej. Dlatego też Sąd odniósł się do prawidłowości i zasadności wypowiedzenia przy rozważaniach dotyczących naruszenia prawa materialnego.

Konkludując tę część wywodów należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dopatrywał się, aby Sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Za chybione należy uznać zarzuty naruszenia art. 30 § 4 k.p. i 45 k.p. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy (i tego dotyczy art. 30 § 4 k.p.), a drugie - jej zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie

przesłanki oceny określonych w tym przepisie rozszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - z art. 30 § 4 k.p. natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta okazała się niezasadna (niewystarczająca, nierzeczywista), kwalifikowane jest jako wypowiedzenie niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

Sąd Okręgowy podobnie jak Sąd pierwszej instancji, że stoi na stanowisku, pozwany Zespół Szkół w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z dnia 20 maja 2016 roku, wskazał przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w sposób nieprawidłowy (niezgodny z art. 30 § 4 k.p.). W piśmie tym pozwany podał bowiem tylko to, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy jest zmniejszenie liczby oddziałów. Sformułowana w taki sposób przyczyna wypowiedzenia była wprawdzie zgodna z rzeczywistością, ale za to nie spełniała wymagań w zakresie dostatecznej konkretyzacji, gdyż nie określała kryteriów, które zadecydowały o wyborze powódki jako nauczyciela najbardziej predysponowanego do zwolnienia z pracy. W piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy, w ogóle nie wyjaśniono przyczyn, które kierowały pozwanym przy wyborze do zwolnienia z pracy właśnie powódki, ograniczając się do powtórzenia ustawowego zwrotu z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Nie można uznać za wyjaśnienie przyczyn wyboru powódki do zwolnienia, ogólnego stwierdzenia zawartego w wypowiedzeniu, iż wzięto pod uwagę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy wprowadzone Zarządzeniem z dnia 9 listopada 2012 roku.

Kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia z całą pewnością nie zostały podane do wiadomości powódki w sposób prawidłowy, w chwili otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy, to jest w dniu 24 maja 2016 roku. Dlatego też należało uznać, że wypowiedzenie zostało sformułowane w sposób nieprawidłowy.

Ponadto, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce jest nie uzasadniona. W apelacji pozwany podnosił, że w główną podstawą wyboru powódki do zwolnienia był brak kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela- wychowawcy internatu. Tymczasem powódka posiada kwalifikacje nabyte podczas obowiązywania Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 września 2002 roku, które również pozwalają jej obecnie wykonywać pracę wychowawcy internatu. Dodatkowo legitymuje się ona jednym z najdłuższych staży pracy w pozwanym zespole (20 lat), oraz angażowała się w swoją pracę i osiągała kolejne stopnie awansu zawodowego i obecnie jest nauczycielem o dyplomowanym.

Sąd pierwszej instancji zasadnie wywodził, że powódka wprawdzie w chwili obecnej nie posiada kwalifikacji do nauczania żadnego przedmiotu dydaktycznego w szkole, ale to nie oznacza że jej pozycja jako nauczyciela jest gorsza niż innych nauczycieli, dla których brakuje godzin dydaktycznych do pełnego etatu, a którzy swoje etaty dydaktyczne z powodu mniejszej liczby godzin uzupełniają pracą w internacie. Liczba godzin w internacie zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym, ale tylko o 11 godzin, natomiast zmniejszyła się liczba godzin dydaktycznych i etaty w bibliotece. Pozwany nie może z tych przyczyn pozbawiać powódki możliwości dalszego wykonywania pracy, po to aby inni nauczyciele mogli uzupełniać swój etat pracą w internacie.

W świetle powyższych okoliczności Sąd II instancji uznał, iż zarzuty apelacji nie są zasadne, a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy oparł – zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – o art.98 par.1 i 3 k.p.c. w zw. z art.99 k.p.c. Zasądzona od pozwanego na rzecz powódki kwota 120 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego odpowiada treści § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

SSO Maria Tereszczuk SSO Dorota Stańczyk SSO Jacek Chaciński