

Sygn. akt IV Pa 22/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2014r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Jacek Witkowski

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Zespołowi Oświatowemu (...)w B.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 grudnia 2013r. sygn. akt IV P 310/13

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od powódki K. S. na rzecz pozwanego Zespołu Oświatowego (...)w B.kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt: IV Pa 22/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z (...). Sąd Rejonowy w Siedlcach po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. S. przeciwko Zespołowi (...)(...)w B. J. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oddalił powództwo i zasądził od powódki K. S. na rzecz pozwanego Zespołu (...) (...)w B. J. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu (...). przeciwko Zespołowi (...). (...)w B. J. powódka K. S. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia sprawy, a w razie upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała m.in., że nie zgadza się z podanymi przez pracodawcę przyczynami wypowiedzenia, którymi były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z końcem roku szkolnego

2012/2013. Podniosła, że pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w zakresie kryterium, według którego wytypował ją do zwolnienia. Jej zdaniem kryteria, którymi posługiwał się pracodawca były oparte na nieobiektywnych i dyskryminujących przesłankach. Powódka zaznaczyła, że pracodawca bezpośrednio przed wypowiedzeniem bez uzasadnienia przeniósł ją do pracy w oddziale przedszkolnym, przydzielając jej tam 13 godzin, uzupełnionych o 3 godziny geografii i języka rosyjskiego oraz jedną godzinę zajęć rewalidacyjnych. W przedszkolu wcześniej nie pracowała. Od 21 lat uczyła języka polskiego, a od 15 lat geografii. Jej zdaniem w planie nauczania powinny być co najmniej 4 godziny geografii. Powódka wskazała, że dyrektor pozwanego zapewniał ją, że dostanie pełny etat. Z tego powodu na radzie pedagogicznej, kiedy przedstawiane były kryteria doboru do zwolnienia, nawet ich nie spisała. Wiedziała jednak, że jako pierwsze kryterium pracodawca wskazał interes szkoły. Podniosła, że wręczając jej wypowiedzenie pozwany nie wyjaśnił dlaczego wytypował właśnie ją. Nie podał jej przyczyny wypowiedzenia. Podkreśliła, że ma najdłuższy staż pracy w pozwanej szkole. Wielokrotnie była nagradzana przez dyrektora, ma największe kwalifikacje i może nauczać kilku przedmiotów, w tym jako jedyna w szkole może uczyć geografii. Zaznaczyła, że jej stosunek pracy oparty jest na mianowaniu. W ocenie powódki wpływ na dokonanie właśnie jej wypowiedzenia ma to, że przed laty była najpoważniejszym konkurentem urzędującego dyrektora w konkursie na to stanowisko.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska pozwany podniósł, że powódka była pracownikiem Zespołu Oświatowego w B. J., więc dyrektor miał prawo przydzielić jej godziny w przedszkolu, które również jest częścią pozwanego Zespołu. Przydzielenie jej 13 godzin z tego zakresu, a także po 3 godziny geografii i języka polskiego oraz 1 godziny zajęć rewalidacyjnych było zgodne z kwalifikacjami powódki, bowiem ma ona stosowne uprawnienia z tego zakresu. Taki przydział zajęć był skutkiem zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, a przez to zmniejszenie liczby godzin. W porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym liczba oddziałów zmniejszyła się o jeden. Ponadto - w porównaniu z projektem arkusza organizacyjnego - organ prowadzący zmniejszył o 13 godzin liczbę godzin wychowania przedszkolnego i o jedną godzinę ograniczył wymiar zajęć z języka rosyjskiego. W ten sposób brak jest możliwości zatrudnienia powódki chociażby na pół etatu. Pozwany podniósł, że wymiar 3 godzin geografii jest zgodny z ramowym planem nauczania w gimnazjum. Wskazał, że powódce wyjaśniono przyczyny wypowiedzenia i kryteria, jakimi kierował się pozwany dokonując zwolnienia. Z kryteriami tymi powódka zapoznała się podczas posiedzenia rady pedagogicznej w dniu (...). Pierwotnie przewidziano dla niej pełny etat, ale ten wariant arkusza organizacyjnego nie został zatwierdzony przez organ prowadzący. Powódka zapoznała się z tym arkuszem organizacyjnym. Nadto pozwany wskazał, że w placówce są zatrudnione jeszcze dwie polonistki o stażu pracy 24 i 25 lat. Staż pracy powódki jest tylko 5 lat dłuższy. W przypadku tych polonistek nie było redukcji przydzielonych im godzin. Ponadto obie one mają wyższe wykształcenie polonistyczne magisterskie, gdy tymczasem powódka ma ukończone z tego zakresu tylko studia podyplomowe. W ocenie pozwanego powódka nie miała znacznie wyższego stażu nauczania języka polskiego. Pozwany kierował się w tym względzie interesem szkoły, a nie subiektywnym interesem nauczyciela. Ponadto zaangażowanie powódki w proces wychowawczy było mniejsze niż innych nauczycieli języka polskiego i miała ona więcej nieobecności w pracy niż oni.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. S. od dnia (...) była pracownikiem Publicznego Gimnazjum w B. J., a od (...) stała się pracownikiem pozwanego Zespołu (...). (...)w B. J., zatrudnionym jako nauczyciel, w pełnym wymiarze zajęć, na podstawie mianowania. W skład pozwanej placówki wchodzi Publiczne Przedszkole, Publiczna Szkoła Podstawowa oraz Publiczne Gimnazjum w B. J.. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Legitymuje się uprawnieniami do nauczania języka polskiego, geografii, przyrody, języka rosyjskiego, informatyki oraz wychowania przedszkolnego i prowadzenia zajęć socjoterapii. Ukończyła jednolite studia magisterskie z zakresu filologii rosyjskiej oraz posiada dyplom ukończenia w systemie zaocznym studiów wyższych w zakresie nauczania początkowego. Uprawnienia do prowadzenia pozostałych zajęć posiada z tytułu ukończenia studiów podyplomowych i dodatkowych kursów. Powódka ma 26-letni staż pracy pedagogicznej, w tym 21 lat jeśli chodzi o nauczanie języka polskiego .

W roku szkolnym (...)powódka miała przydzielone 12 godzin dydaktycznych języka polskiego oraz 6 godzin geografii. Na posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu (...) dyrektor pozwanego Zespołu przedstawił nauczycielom projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny (...) a także kryteria, jakimi będzie się kierował przy rozwiązywaniu z nimi stosunków pracy w razie zaistnienia zmian organizacyjnych. Z uwagi na zmniejszenie się w nowym roku szkolnym liczby uczniów, a co za tym idzie oddziałów w szkole o jeden, zmniejszył się wymiar godzin języka polskiego możliwy do rozdysponowania wśród nauczycieli pozwanej szkoły. Po 15 godzin języka polskiego przydzielono tylko M. M. i M. R.. Jednocześnie dyrektor pozwanego dostrzegając takie zapotrzebowanie, zaplanował zwiększenie liczby godzin dydaktycznych w przedszkolu na rok szkolny (...)do 113, z czego 13 godzin wychowania przedszkolnego przewidział dla powódki, nadto zarezerwował dla niej 3 godziny geografii, 3 godziny języka rosyjskiego w ramach godzin z puli organu prowadzącego oraz 1 godzinę zajęć rewalidacyjnych.

Nauczająca języka polskiego M. M. jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania, ukończyła jednolite studia magisterskie filologii polskiej, ma 25-letni staż pracy pedagogicznej, w tym 24 lata jako nauczyciel języka polskiego. Kolejna polonistka M. R. jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania, ukończyła jednolite studia magisterskie filologii polskiej, ma 23-letni staż pracy pedagogicznej, w tym 12 lat jako nauczyciel języka polskiego.

Organ prowadzący pozwaną szkołę nie zatwierdził arkusza organizacyjnego przewidującego 113 godzin zajęć w przedszkolu, chociaż taka liczba godzin funkcjonowała również przez część poprzedniego roku szkolnego, zmniejszając ze względów oszczędnościowych ten wymiar do 100 godzin oraz ograniczył o jedną godzinę zajęcia z języka rosyjskiego. W efekcie wymiar godzin dydaktycznych przewidzianych dla powódki na rok szkolny (...)zmniejszył się do 3 godzin geografii, 2 godzin języka rosyjskiego, 1 godziny zajęć rewalidacyjnych, a więc mniej niż 1/2 etatu.

W dniu (...) pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy powołując się na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z końcem roku szkolnego (...). Powódka odmówiła odebrania pisemnego wypowiedzenia. Następnego dnia złożyła pismo, w którym wniosła o wydanie jej odpisu wypowiedzenia wraz z odpisem protokołu posiedzenia rady pedagogicznej z (...). Dokumenty te otrzymała. Obecnie powódkę łączy z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas określony na stanowisku nauczyciela, w wymiarze 6/18 etatu .

W powyższym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo K. S. za nieuzasadnione. Wskazał, że zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp. Dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony sąd analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej. W zakresie wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia i przyczyny wypowiedzenia, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany nie dopuścił się w tym względzie uchybień. Pozwany zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki i wskazał prawidłowo trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Określił również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia odwołania do właściwego miejscowo Sądu Pracy.

W odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy Sąd Rejonowy wskazał na przepis art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, zgodnie z którym dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art.22 ust.2 ustawy. W razie zmian organizacyjnych w szkole, w rozumieniu powyższego przepisu, przyjęte przez

pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione (tak SN w wyroku z 27 listopada 1997r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998/18/541), a wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania. Przepisy prawne nie precyzują, o jakie kryteria wyboru chodzi. Posiłkując się orzecznictwem Sądu Najwyższego i poglądami doktryny Sąd Rejonowy wskazał, że w doborze nauczyciela do dalszego zatrudnienia powinny być przede wszystkim uwzględnione stopień awansu zawodowego oraz podstawa nawiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyjaśnił bowiem, że trwałość stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest chroniona bardziej niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Nadto, porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kolejne kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu danego przedmiotu. Należy zatem brać pod uwagę okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. Jeśli natomiast praca nauczyciela jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, to wybór tego nauczyciela do zwolnienia nie jest dowolny, ani nie narusza zasady równego traktowania pracownika lub zasady niedyskryminacji. Nie jest bowiem dyskryminacją zwolnienie nauczyciela na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów, szczególnie, gdy jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników (tak SN w wyroku z 11 września 2001r., I PKN 610/00, OSNP 2003/15/356). Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce jest rzeczywista, obiektywna i konkretna. Bezsporne jest, że w pozwanej szkole zmniejszyła się liczba uczniów, a liczba oddziałów uległa przez to redukcji o jeden. Spowodowało to określone następstwa w sytuacji pracowniczej powódki, gdyż godziny języka polskiego, które były do rozdysponowania wystarczyły tylko dla dwóch polonistek, tj. M. M. i M. R.. Aby powódka mogła zachować zatrudnienie w dotychczasowym wymiarze, dyrektor pozwanego przewidział dla niej 13 godzin wychowania przedszkolnego. Miał tu na uwadze, że powódka posiada uprawnienia do pracy w przedszkolu. W pozostałym zakresie uzupełnił te godziny o zajęcia z geografii, języka rosyjskiego i zajęcia rewalidacyjne, do których nauczania powódka również posiada uprawnienia. Powódka nie kwestionowała takiego planu, przyznała, że była świadoma, iż dyrektor może w taki sposób rozdysponować godziny zajęć. Projekt arkusza organizacyjnego nie został jednak w takim kształcie zatwierdzony. Organ prowadzący zredukował wymiar zajęć w przedszkolu o 13 godzin i o jedną godzinę wymiar zajęć z języka rosyjskiego. W efekcie zabrakło wystarczającej liczby godzin do tego, aby powódka mogła zachować zatrudnienie chociażby w wymiarze 1/2 etatu. Konsekwencją tego było wypowiedzenie jej stosunku pracy. Wszystkie te okoliczności pozostają ze sobą w związku przyczynowo-skutkowym, którego źródłem były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole z końcem dotychczasowego roku szkolnego.

Odnosząc się do zarzutu powódki niewskazania przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia w zakresie kryterium, według którego wytypowano ją do zwolnienia, Sąd Rejonowy wskazał, że zarzut ten jest nieuzasadniony, gdyż kryteria wyboru do rozwiązania stosunku pracy były znane powódce, gdyż zapoznała się z nimi podczas rady pedagogicznej w dniu (...). Podkreślił, że kryteria te nie musiały znajdować się w samym wypowiedzeniu, bowiem nie są tożsame z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi. Pozwany nie miał obowiązku roztrząsać w wypowiedzeniu każdego z kryteriów. Istotne jest, że obiektywne kryteria istniały i w ich świetle wytypowanie powódki do wypowiedzenia okazało się uzasadnione. Okoliczność, że powódka ma szerokie kwalifikacje, wynikające z ukończonych studiów podyplomowych, licznych kursów, warsztatów i szkoleń nie była w sprawie kwestionowana. Istotne jest to, czy te kwalifikacje miałyby praktyczne zastosowanie w pozwanej szkole w nowym roku szkolnym. Nie można bowiem traktować ich abstrakcyjnie, bez odniesienia do konkretnej sytuacji, aktualnych potrzeb szkoły, jak i ostatnio prowadzonych przez nauczyciela zajęć, co do których w związku ze zmniejszeniem się liczby uczniów wystąpiła konieczność zmian w strukturze zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego fakt, że powódka jako jedyny nauczyciel w szkole ma uprawnienia do nauczania geografii nie ma znaczenia w kontekście zasadności wytypowania jej do wypowiedzenia, gdyż to nie kwestia godzin nauczania tego przedmiotu zaważyła na rozwiązaniu stosunku pracy, ponadto powódka nadal jest nauczycielem geografii w pozwanej szkole z tym, że zatrudnionym na innej podstawie prawnej. Dlatego nawet gdyby przyjąć, że liczba godzin geografii powinna być w nowym roku szkolnym wyższa o jedną, jak to forsowała powódka, nie zmienia to jej sytuacji w niniejszej sprawie.

Z tych samych względów za drugorzędne dla sprawy Sąd pierwszej instancji uznał to, że powódka ma uprawnienia do prowadzenia zajęć także z języka rosyjskiego, informatyki, nauczania początkowego, przyrody, czy socjoterapii. Podkreślił, iż niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi (tak SN w wyroku z 12 lipca 2001r., I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271). W niniejszej sprawie nie zachodziła konieczność badania możliwości prowadzenia przez powódkę zajęć z informatyki, gdyż powódka ostatnio tego przedmiotu nie uczyła i nie było potrzeby, żeby to ona objęła ten przedmiot w nowym roku szkolnym. Podobnie zbędne jest porównywanie sytuacji powódki do sytuacji J. B., której przydzielono w nowym roku szkolnym 7 godzin języka rosyjskiego, gdyż powódka w poprzednim roku szkolnym tego przedmiotu także nie nauczwała. Analogiczna sytuacja jest w przypadku D. K., która w nowym roku szkolnym otrzymała godziny zajęć z przedmiotów, których powódka ostatnio również nie miała. Ponadto w zakresie języka rosyjskiego, geografii i socjoterapii powódka otrzymała przydział tych godzin na nowy rok szkolny, w takim wymiarze, w jakim wymagały tego potrzeby szkoły, chociaż na innych warunkach zatrudnienia.

Sąd Rejonowy ocenił następnie, że decydującego znaczenia w sprawie nie mogła mieć również podnoszona przez powódkę kwestia posiadania przez nią 26-letniego stażu pracy, najdłuższego spośród wszystkich nauczycieli w szkole. Wskazał – za Sądem Najwyższym – że przy ocenie zasadności wyboru nauczyciela do zwolnienia należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu (tak SN w wyroku z 10 stycznia 2002r., I PKN 771/00, OSNP-wkl. 2002, nr 10, poz.4). Niezależnie od powyższego zważył, że nawet biorąc pod uwagę staż pracy nauczycieli pozwanej szkoły w nauczaniu języka polskiego, to w przypadku powódki nie był on znacząco większy w porównaniu z pozostałymi nauczycielami języka polskiego. M. M. ma bowiem 24-letni staż nauczania języka polskiego, zaś M. R. ma taki staż w wymiarze 12-letnim. Chociaż doświadczenie w pracy polonistki, w przypadku tej drugiej, jest mniejsze niż powódki, to zdaniem Sądu, nie można twierdzić, że jest to „zaledwie” 12 lat, gdyż przy tego rodzaju skali czasu jest to również bardzo długi okres zbierania doświadczeń. Ponadto ta swoista przewaga ulega zniwelowaniu w przypadku powódki w ten sposób, że w zakresie języka polskiego ma ona ukończone tylko studia podyplomowe, zaś pozostałe dwie nauczycielki miały ukończone jednolite studia magisterskie na kierunku filologia polska. Ponadto w przypadku powódki godziny dydaktyczne języka polskiego były dotąd uzupełnieniem innych zajęć, które prowadziła, zaś w przypadku pozostałych polonistek stanowiły podstawę ich wymiaru czasu pracy. W tym przypadku interes pracownika musiał więc ustąpić interesowi placówki oświatowej, jakim było pozostawienie w zatrudnieniu nauczycieli, którzy z podanego przedmiotu mają ukończone jednolite studia magisterskie, od wielu lat nauczają języka polskiego w pozwanej szkole, przedmiot ten stanowi podstawę ich wymiaru zajęć, a również są nauczycielami dyplomowanymi, zatrudnionymi na podstawie mianowania. Ogólną zasadą jest bowiem, że przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do zwolnienia pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami (wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. I PKN 26/00, Pr. Pracy 2001, nr 3, poz. 32), a interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 570/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 311).

Interes pozwanego przemawiał również za niedokonywaniem przez pozwanego zmian w strukturze zatrudnienia w przedszkolu. Powódka ma nikłe doświadczenie w zakresie wychowania przedszkolnego, pozostałe zaś osoby zatrudnione w przedszkolu mają wieloletnie doświadczenie w tego rodzaju pracy i praca z małymi dziećmi jest od wielu lat dla nich codziennością. Zasadne więc było utrzymanie tego stanu w dalszym ciągu. Poza tym przeciwko zmianom w strukturze zatrudnienia w przedszkolu przemawiała okoliczność, że w przypadku powódki dyrektor pozwanej dopiero podjął starania w celu zapewnienia jej etatu w nowym roku szkolnym, próbując uzyskać zgodę organu prowadzącego na stworzenie i sfinansowanie przez niego dodatkowej puli godzin w przedszkolu, ponad wymiar obowiązujący w poprzednim roku szkolnym. Taka próba nie była nieuzasadniona, gdyż zapotrzebowanie na większą niż ostatnio liczbę godzin w przedszkolu wynikało z większego zainteresowania niż w poprzednim roku rodziców dzieci w wieku przedszkolnym. Ponadto wymiar 113 godzin dydaktycznych w przedszkolu funkcjonował już przez część poprzedniego roku szkolnego. Zeznający w sprawie świadkowie T. G. i A. J. potwierdzili, że były

podstawy do zwiększenia liczby godzin w przedszkolu w roku szkolnym (...)w porównaniu z rokiem szkolnym (...), ale nie doszło do tego w wyniku postawy organu prowadzącego, który ze względów oszczędnościowych zakwestionował nowy wymiar godzin w przedszkolu zaproponowany przez dyrektora pozwanego. Ostatecznie zatem powódka nie zdążyła nawet objąć godzin, które zaplanował dla niej na nowy rok szkolny dyrektor pozwanego. Tak szybko bowiem jak zostały one zaproponowane przez dyrektora w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny (...), tak szybko zostały z niego usunięte przez organ prowadzący z ostatecznie zatwierdzonego arkusza. W związku zatem z tym, że w poprzednim roku szkolnym powódka nie prowadziła zajęć w przedszkolu, nie zachodziła potrzeba porównywania jej sytuacji pracowniczej z sytuacją innych nauczycieli tam zatrudnionych. Przydzielenie powódce godzin w przedszkolu nie wyszło bowiem poza wstępny projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny.

Sąd Rejonowy ocenił, że nie ma podstaw do twierdzenia, za stroną powodową, że dyrektor pozwanego zdawał sobie sprawę, że zaproponowany przez niego wymiar godzin w przedszkolu nie zyska akceptacji organu prowadzącego i że godziny w przedszkolu zostały przydzielone powódce tylko po to, żeby po zakwestionowaniu tego zwiększenia godzin przez organ prowadzący, łatwiej było ją zwolnić z pracy. Nie było bowiem przeszkód, aby już wówczas dyrektor pozwanego wypowiedział powódce stosunek pracy, bez szukania dla niej zatrudnienia w przedszkolu. Podstawy do tego wypowiedzenia były już wówczas aktualne. Podjęta przez dyrektora pozwanego próba znalezienia dla powódki miejsca w pozwanej placówce na nowy rok szkolny, z uwzględnieniem jej osoby w pracy w przedszkolu, świadczy o jego dobrych intencjach względem powódki, gdyż jak zeznali świadkowie wystąpienie przez niego do organu prowadzącego o zwiększenie liczby godzin w przedszkolu miało uzasadnione podstawy.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że przyjęte przez pozwanego kryteria doboru do wypowiedzenia stosunku pracy takie jak: interes szkoły, podstawa nawiązania stosunku pracy oraz kwalifikacje zawodowe i w świetle tego wytypowanie powódki do rozwiązania stosunku pracy miało uzasadnione podstawy i nie nosiło cech dowolności, czy dyskryminacji. W konsekwencji na dalszy plan zeszyły kwestie oceny pracy, osiągnięć uczniów, długotrwałych nieobecności, czy kwestie socjalne dotyczące poszczególnych nauczycieli. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wybór nauczyciela do zwolnienia może zostać zakwestionowany wyłącznie wtedy, gdy był on rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował jednego z nauczycieli. Sądowa ingerencja nie powinna bowiem w sposób budzący jakiegokolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji wynikających z art.20 Karty Nauczyciela, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu. Sąd pierwszej instancji podkreślił ponadto, że rolą Sądu nie jest szukanie dla zwalnianego nauczyciela dalszego zatrudnienia w ramach danej placówki oświatowej, ale zweryfikowanie zasadności dokonanego wypowiedzenia w świetle obiektywnych kryteriów i według okoliczności istniejących w momencie jego dokonania. Sąd nie doszukał się w realiach niniejszej sprawy rażących uchybień, po stronie pozwanej, które mogłyby świadczyć o dowolności wytypowania powódki do wypowiedzenia stosunku pracy i dyskryminującym charakterze takiego wyboru,

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art.98§1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2003r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka K. S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1). obrazę prawa procesowego ,tj. art.468§1 pkt 3 kpc i art.472§1 kpc poprzez niepodjęcie czynności wyjaśniających, w zakresie ustalenia spornej dla stron, okoliczności zaistnienia zmian organizacyjnych szkoły, powodujących zmniejszenie oddziałów oraz niedopuszczenie na tę okoliczność dowodów z urzędu, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego i oddaleniem powództwa,

2). obrazę prawa procesowego ,tj. art.233§1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz niezgromadzenie dowodów potwierdzających zasadność wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie

rzekomych zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z końcem roku szkolnego 2012/2013, co w konsekwencji skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego i przyjęciem, że nastąpiło zmniejszenie oddziałów,

3). obrazę prawa procesowego ,tj. art.233§1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny dowodów przeprowadzonych na okoliczność ilości dzieci i grup w przedszkolu, co skutkowało błędnym ustaleniem, że nastąpiła redukcja wymiaru zajęć w przedszkolu, w sytuacji gdy ilość grup dzieci uczących się w przedszkolu jest większa od wskazywanej przez pozwanego,

4). obrazę prawa procesowego ,tj. art.233§1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny dowodów dotyczących przyjętych kryteriów wypowiedzenia powódce stosunku pracy pomimo, że ich zastosowanie miało charakter rażąco dowolny i dyskryminowało powódkę,

5). obrazę prawa materialnego ,tj. art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy odpowiada prawu, pomimo niezrealizowania przesłanek zarówno w zakresie całkowitej likwidacji szkoły, częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie oddziałów w szkole,

6). obrazę prawa materialnego ,tj. art.22 ust.2 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy jest zgodne z prawem pomimo możliwości zatrudnienia powódki w wymiarze co najmniej 1/2 etatu.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany Zespół (...). (...)w B. J. wniósł o oddalenie apelacji, a także o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w Siedlcach. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty i wnioski apelacyjne nie mogły odnieść zamierzonego skutku, gdyż Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok oraz należycie i w sposób wyczerpujący go uzasadnił.

Nieuzasadnione okazały się zarzuty postawione w pkt 1 i 2 apelacji wskazujące na zaniechanie przez Sąd Rejonowy przeprowadzenia czynności wyjaśniających w kierunku ustalenia, czy u pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 i w konsekwencji bezpodstawne uznanie, że we wskazanym roku szkolnym doszło u pozwanego do zmian organizacyjnych stanowiących podstawę wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy już na pierwszym terminie rozprawy – w dniu (...) zobowiązał stronę pozwaną do przedstawienia arkuszy organizacyjnych pozwanego na rok szkolny (...)oraz rok szkolny (...)k.52-52v). Dokumenty te zostały złożone do akt sprawy, a ich analiza potwierdza, że w roku szkolnym (...)doszło do zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu o 1 (jeden) liczby oddziałów w gimnazjum ,tj. z dwóch klas III (trzecich) do jednej klasy III (trzeciej), przy utrzymaniu po jednej klasie I i II gimnazjum (vide: arkusz organizacyjny pozwanego dotyczący gimnazjum na rok szkolny (...)k.72-73 i arkusz organizacyjny pozwanego na rok szkolny (...)– w skoroszycie). Niezależnie od tego podkreślić należy, że kwestia powyższych zmian organizacyjnych od początku procesu nie była między stronami sporna. Już w toku wyjaśnień powódka przyznała fakt zmniejszenia w roku szkolnym (...)oddziałów gimnazjum z czterech do trzech i co za tym idzie zmniejszenia liczby godzin nauczania o

30. Z oczywistych względów zmiany te dotyczyły nauczycieli, w tym powódki, która w roku szkolnym poprzedzającym zmiany, a zatem w roku szkolnym (...)nauczała w szkole podstawowej i w gimnazjum - w tym ostatnim języka polskiego i geografii. Kwestią sporną podnoszoną przez powódkę był natomiast fakt wyboru jej osoby – spośród nauczycieli pozwanego - do rozwiązania stosunku pracy w związku z tymi zmianami. W tym miejscu wskazać należy, że zarzuty powódki o dowolności wytypowania jej do wypowiedzenia stosunku pracy i o dyskryminującym charakterze takiego wyboru okazały się nieuzasadnione, o czym będzie mowa niżej.

Bezasadny okazał się również zarzut postawiony w pkt 3 apelacji o obrazie przez Sąd pierwszej instancji przepisu art.233§1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów skutkującej błędnym ustaleniem, że nastąpiła redukcja wymiaru zajęć w przedszkolu w sytuacji, gdy ilość grup dzieci uczących się w przedszkolu jest większa od wskazywanej przez pozwanego. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w swoich ustaleniach (vide: uzasadnienie zaskarżonego wyroku) Sąd Rejonowy nie odnosił się do redukcji zajęć i grup dzieci uczących się w przedszkolu, stąd nie sposób odnieść tego zarzutu do zaskarżonego rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji wskazał wprawdzie na liczbę godzin dydaktycznych w przedszkolu, niemniej uczynił to w odniesieniu do godzin przewidzianych przez dyrektora pozwanego w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny (...)wskazując, że w porównaniu do poprzedniego roku zaplanowano zwiększenie tych godzin o 13 ,tj. ze 100 do 113. Jednakże jak dalej ustalił, projekt ten nie znalazł akceptacji organu prowadzącego, który w zatwierdzonym w dniu (...) arkuszu organizacyjnym przewidział 100 godzin dydaktycznych w przedszkolu. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że w roku szkolnym (...)nie nastąpiło zwiększenie grup dzieci uczących się w przedszkolu. Jak wynika z arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny (...)w skoroszytcie) ilość grup (oddziałów) w przedszkolu wyniosła 3 i odpowiadała liczbie grup w roku szkolnym (...)(arkusz organizacyjny pozwanego na rok szkolny (...)w zakresie przedszkola k.61). Wyjaśnić dalej wypada, że z załączonych na wniosek apelującej aneksów do arkusza organizacyjnego na rok szkolny (...)wynika, że po zatwierdzeniu tego arkusza, na mocy aneksów, z których pierwszy pochodził z (...), a ostatni z (...). doszło do zwiększenia ogólnej liczby godzin (nie grup) w przedszkolu ze 100 do 133, przy czym dodane godziny dotyczyły różnego rodzaju zajęć m.in. logopedii, gimnastyki korekcyjnej, języka angielskiego, rytmiki i stanowiły one odpowiedź na postulaty rodziców co do wprowadzenia określonych zajęć dodatkowych (vide: pismo pozwanego i załączniki w postaci aneksów do arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny (...)- k.380-385). Fakt wprowadzenia zmian do arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny (...)nie wpływa na ocenę okoliczności sprawy. Zauważyć bowiem należy, że zmiany te wprowadzone zostały już po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, a ponadto odnosiły się one do przedszkola, w którym powódka w chwili wypowiedzenia stosunku pracy nie nauczała. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z końcem roku szkolnego (...)w postaci zmniejszenia od nowego roku szkolnego liczby klas gimnazjum z 4 do 3. W pozostałych jednostkach pozwanego, w tym w przedszkolu liczba oddziałów nie uległa zmianie. Zauważyć trzeba, że o zmianach organizacyjnych nie można mówić w kontekście przewidzianych dla powódki w projekcie arkusza organizacyjnego na rok (...)trzynastu godzin dydaktycznych w przedszkolu i późniejszego niezaakceptowania takiej ilości godzin przez organ prowadzący. Jak już wskazano założenia dyrektora pozwanego co do zatrudnienia powódki w roku szkolnym (...)nie wyszły poza sferę projektu, a zatem nie można mówić w tym miejscu o zmianach organizacyjnych.

Nieuzasadniony okazał się również kolejny – 4 zarzut apelacyjny wskazujący na naruszenie przez Sąd Rejonowy art.233§1 kpc poprzez dowolną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów dotyczących przyjętych kryteriów wypowiedzenia powódce stosunku pracy, pomimo że zastosowane kryteria miały charakter rażąco dowolny i dyskryminowały powódkę. W odniesieniu do kryteriów doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia Sądu Rejonowego, który w uzasadnieniu wyroku obszernie odniósł się do tej kwestii wskazując na zastosowane kryteria, a także na zasadzie porównania sytuacji powódki z innymi nauczycielami języka polskiego wykazał dlaczego decyzja pozwanego o wyborze powódki do zwolnienia nie może być uznana za dowolną i dyskryminującą. Należy wskazać, że wszystkie trzy nauczycielki języka polskiego, w tym powódka, były nauczycielkami dyplomowanymi. W zakresie ogólnego stażu pracy pedagogicznej powódka legitymowała się najdłuższym okresem, ale nie odbiegał on istotnie od stażu pracy pozostałych nauczycielek – był od nich o rok (M. M.) i o trzy lata (M. R.) dłuższy. Mając na uwadze interes szkoły -



potrzeby nauczania Sąd Rejonowy uznał, że istotną okolicznością jest przygotowanie i doświadczenie poszczególnych nauczycieli w nauczaniu języka polskiego. W tym zakresie Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że pozostałe nauczycielki legitymują się długim stażem nauczania języka polskiego – w przypadku M. R. jest on mniejszy od powódki, ale obiektywnie oceniając również duży (12 letni), ponadto obie nauczycielki posiadają jednolite wykształcenie magisterskie z zakresu filologii polskiej, podczas gdy powódka ukończyła w tym zakresie studia podyplomowe. Okoliczność ta, a także fakt, że nauczanie języka polskiego stanowiło podstawę wymiaru zajęć pozostałych polonistek (w przypadku powódki podstawę tę stanowiły godziny nauczania geografii) uzasadniały decyzję dyrektora pozwanego, że zmniejszony - na skutek zmian organizacyjnych - wymiar godzin nauczania języka polskiego w pozwanym zespole będzie podzielony między polonistki M. M. i M. R.. W przekonaniu Sądu takiej argumentacji nie można odmówić słuszności. Powódka określa wybór pozwanego jako dowolny i dyskryminujący, ale nie wskazuje konkretnie przesłanek uznania decyzji dyrektora za dyskryminującą. Należy w tym miejscu podkreślić, że Sąd Rejonowy odnotował, że powódka posiada uprawnienia do nauczania jeszcze innych przedmiotów poza geografią i językiem polskim, ale słusznie zauważył, że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć - w rozumieniu art.20 ust.1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela – należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001r. jedynie wyjątkowo można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których nauczyciel ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi (wyrok SN z 12 lipca 2001r. w sprawie I PKN 549/00, OSNP 2003/11/271). U pozwanego potrzeby takie nie zaistniały.

Nieuzasadnione okazały się wreszcie zarzuty apelującej naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego ,tj. art.20 ust.1 ustawy Karta Nauczyciela poprzez niewłaściwe uznanie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy odpowiada prawu, pomimo niezastnienia przesłanek w postaci całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie oddziałów w szkole oraz art.22 ust.2 powyższej ustawy poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy jest zgodne z prawem pomimo możliwości zatrudnienia powódki w wymiarze co najmniej 1/2 etatu. W świetle wcześniejszych rozważań nie ulega wątpliwości, że u pozwanego miały miejsce zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w roku szkolnym (...). Zmiany te skutkowały zmniejszeniem liczby godzin nauczania i w konsekwencji niemożnością dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć. Nietrafny jest również zarzut jakoby pozwany miał możliwość zatrudnienia powódki w wymiarze co najmniej 1/2 etatu. W następstwie dokonanych zmian organizacyjnych na rok szkolny 2013/2014 przewidziano dla powódki 6 godzin dydaktycznych, w tym 3 godziny geografii, 2 godziny języka rosyjskiego i 1 godzinę zajęć rewalidacyjnych. Taki wymiar godzin jest mniejszy od 1/2 etatu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację powódki oddalił.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc.