

Sygn. akt IV Pa 39/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Elżbieta Wojtczuk

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

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

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda

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

z dnia 12 sierpnia 2016r. sygn. akt IV P 113/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i przywraca powoda D. M. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w Ł. na poprzednich warunkach;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół Nr (...) w Ł. na rzecz powoda D. M. kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem kosztu procesu za drugą instancję.

J. Z. K. A. E. W.

Sygn. akt: IV Pa 39/16 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 12 sierpnia 2016r. Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwo D. M. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w Ł. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 6 maja 2016r. skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) w Ł. powód D. M. domagał się uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazał, że w dniu 4 maja 2016r. doręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. W dniu 12 kwietnia 2016r. pracodawca dokonał konsultacji związkowej, a w dniu 18 kwietnia 2016r. związek zawodowy wyraził negatywną opinię. Konsultacja zamiaru jego zwolnienia odbyła się mimo braku akceptacji arkusza organizacyjnego w tej dacie. W ocenie powoda w dacie wręczenia mu wypowiedzenia

nie było zaakceptowanego arkusza organizacyjnego, a zatem nie zostały spełnione warunki z art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela ,tj. brak było zmian organizacyjnych, które arkusz dopiero po zatwierdzeniu wprowadza. Tym samym brak jest zmian organizacyjnych, które uniemożliwiłyby dalsze zatrudnienie powoda. Ponadto jako jedyny nauczyciel ma on kwalifikacje do nauczania historii. Oznacza to, że w działaniu pozwanego brak jest właściwego doboru socjalnego przy zastosowaniu kryteriów wypracowanych przez orzecznictwo.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powództwa strona pozwana wskazała, że powód jest zatrudniony u pozwanego od 1994r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Z uwagi na zmniejszenie się liczby oddziałów z 9 do 7, co wiąże się ze zmniejszeniem liczby godzin dydaktycznych przedmiotu, do nauczania którego powód ma kwalifikacje, konieczne było wprowadzenie ograniczenia zatrudnienia nauczycieli w sposób umożliwiający realizację programu nauczania. Po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego w dniu 29 kwietnia 2016r. dyrekcja szkoły uznała, że przy racjonalnym podziale godzin języka polskiego, historii oraz wiedzy o społeczeństwie, nie jest w stanie zapewnić powodowi oraz A. C., która ma kwalifikacje do nauczania przedmiotu wiedza o społeczeństwie, zatrudnienia nawet w ograniczonym zakresie. Powód ma kwalifikacje do nauczania historii. Do nauczania tego przedmiotu na podstawie ukończonych studiów podyplomowych kwalifikacje ma także E. J.. Ma ona przede wszystkim kwalifikacje do nauki języka polskiego, wobec czego przydzielono jej 8 godzin języka polskiego, 4 godziny historii, 4 godziny historii i społeczeństwa, 2 godziny wiedzy o społeczeństwie i 1 godzinę wiedzy o kulturze ,tj. łącznie 19 godzin, po uśrednieniu 18 godzin. E. J. wykazuje się niezwykłą kreatywnością i zaangażowaniem w sprawy szkoły, podczas gdy powód ogranicza się do odbycia przydzielonych lekcji. Nie uczestniczy w żaden sposób w przygotowaniu uroczystości związanych z nauczaniem przedmiotem, nie korzysta z komputera i internetu, przez co nie jest w stanie przygotować lekcji w sposób, który mógłby zainteresować uczniów przywykłych do nowoczesnych metod nauczania z zakresu innych przedmiotów. Uczniowie nie wykazują zainteresowania przedmiotami wykładanymi przez powoda, nie wybierają ich do zdawania na maturze. W 2015r. tylko jeden uczeń wybrał na maturze przedmiot wiedza o społeczeństwie. Powód nie podnosi kwalifikacji, nie uczestniczy w żadnych formach szkoleniowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód D. M. jest zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w Ł. od 1 września 1992r. na stanowisku nauczyciela. W dniu 3 października 2014r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego. Ukończył wyższe studia magisterskie na kierunku historia z przygotowaniem pedagogicznym. W dniu 30 sierpnia 2005r. dyrektor pozwanego uznał ukończone studia magisterskie na kierunku historia za zbliżone do prowadzenia zajęć z wiedzy o społeczeństwie. W roku szkolnym 2015/2016 w pozwanym Zespole Szkół było 9 oddziałów szkolnych. Godzin historii były po 4 w każdym semestrze, godzin historii i społeczeństwa – 8 w I semestrze i 10 w II semestrze, a wiedzy o społeczeństwie – po 5 w każdym semestrze. W roku szkolnym 2015/2016 powód miał przydzielone: 4 godziny historii w każdym semestrze, godzin historii i społeczeństwa – 8 w I semestrze i 10 w II semestrze, 5 godzin wiedzy o społeczeństwie w każdym semestrze oraz jedną godzinę wychowawczą. Zarządzeniem z 23 lutego 2016r. dyrektor pozwanego uchwalił regulamin zwolnień nauczycieli, zawierający m.in. kryteria, jakimi będzie się kierował przy rozwiązywaniu z nimi stosunków pracy w razie zaistnienia zmian organizacyjnych. W dniu 6 kwietnia 2016r. odbyło się posiedzenie Rady Pedagogicznej pozwanego, na którym dyrektor rozdał nauczycielom kartki z tygodniowym przydziałem godzin na rok szkolny 2016/2017 oraz wymienił z nazwiska i imienia nauczycieli, którzy nie będą zatrudnieni w nowym roku szkolnym. Wśród tych nauczycieli był powód. Następnie odbyło się głosowanie, podczas którego obecni nauczyciele pozytywnie zaopiniowali arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017. Tego samego dnia p.o. zastępcy dyrektora Delegatury w S. K.w W. oraz starszy wizytator dokonały kontroli organizacji pracy w pozwanym Zespole Szkół. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdziły, że czterech nauczycieli (M. P., M. I., K. W. i M. G.) nie mają kwalifikacji do prowadzenia przydzielonych im zajęć edukacyjnych. W związku z tym dyrektor pozwanego dokonał zmian w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017, które nie dotyczyły jednak powoda. W dniu 12 kwietnia 2016r. (...) w Ł. otrzymał zawiadomienie dyrektora pozwanego o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pracodawca jako przyczynę swej decyzji wskazał zmiany organizacyjne powodujące w roku szkolnym 2016/2017 zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z 9 do 7, co wiąże się ściśle ze zmniejszeniem godzin nauczanego przez powoda przedmiotu zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, a nie jest możliwe także ograniczenie zatrudnienia.

Organizacja związkowa w piśmie z 18 kwietnia 2016r. negatywnie zaopiniowała przedstawioną propozycję. W dniu 29 kwietnia 2016r. organ prowadzący zatwierdził arkusz organizacyjny pozwanego na rok szkolny 2016/2017. W nowym roku szkolnym zmniejszyła się liczba oddziałów z 9 do 7 oraz liczba godzin historii i społeczeństwa – z 8 do 4 w I semestrze i z 10 do 5 w II semestrze oraz wiedzy o społeczeństwie – z 5 do 2 w każdym semestrze. Liczba godzin historii pozostała bez zmian. W pozwanym Zespole Szkół kwalifikacje do nauczania historii posiada E. J. (studia podyplomowe), a wiedzy o społeczeństwie – także E. J. (studia podyplomowe) oraz A. C. (studia podyplomowe). W dniu 4 maja 2016r. powód otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2016r. Jako przyczynę swojej decyzji pozwany wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z 9 do 7, co wiąże się ściśle ze zmniejszeniem godzin nauczanego przedmiotu zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, a w konsekwencji uniemożliwia dalsze zatrudnienie w wymiarze 18/18 etatu.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda 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 wypowiedzenie umowy. 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. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (jedn. tekst Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) 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.

W razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu w/w 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, a wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania. Sąd Rejonowy - posiłkując się orzecznictwem Sądu Najwyższego – 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 14 grudnia 2000r. w sprawie I PKN 138/00, OSNP 2002/16/374). 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2002r. w sprawie I PKN 771/00, OSNP-wkł. 2002/10/4). 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 maja 2004r. w sprawie I PK 608/03, OSNP 2005/3/36).

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy wskazana powodowi jest rzeczywista, obiektywna i konkretna. Nie ulega wątpliwości, że u pozwanego zmniejszyła się liczba uczniów, w związku z czym uległa redukcji liczba oddziałów szkolnych z 9 do 7. Ta okoliczność wynika z treści arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 zatwierdzonego 29 kwietnia 2016r. przez organ prowadzący. Z treści tego arkusza wynika także fakt zmniejszenia liczby godzin przedmiotów, których nauczał do tej pory powód zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, tj.

liczby godzin historii i społeczeństwa – z 8 do 4 w I semestrze i z 10 do 5 w II semestrze oraz wiedzy o społeczeństwie – z 5 do 2 w każdym semestrze. Liczba godzin historii pozostała natomiast bez zmian. Łączna liczba godzin przedmiotów, których teoretycznie mógłby uczyć powód w roku szkolnym 2016/2017, wyniosła zatem 10 w I semestrze i 11 w II semestrze, co przy doliczeniu jednej godziny wychowawczej nie tworzy dotychczasowego wymiaru etatu w liczbie 18/18.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że dokonując rozdziału godzin między poszczególnych nauczycieli posiadających stosowne kwalifikacje dyrektor pozwanego zastosował kryteria typowania pracowników do zwolnień zawarte w załączniku Nr 1 do Regulaminu zwolnień nauczycieli w Zespole Szkół Nr (...) w Ł.. Drugim z kolei kryterium są kwalifikacje („w pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma osoba o najniższym poziomie kwalifikacji, np. zbliżone, licencjat, dodatkowe kwalifikacje - osoba mająca np. studia podyplomowe z innego kierunku” – k. 13). Sąd podniósł, że u pozwanego kwalifikacje do nauczania historii posiada także E. J.. O ile jednak powód ukończył studia magisterskie w tym kierunku, to ta nauczycielka nabyła uprawnienia do nauczania tego przedmiotu w ramach studiów podyplomowych. Z powyższego porównania wynika zatem, że jedynie powód miał najwyższe kwalifikacje zawodowe do nauczania historii, której w nowym roku szkolnym są 4 godziny oraz do nauczania historii i społeczeństwa, których w nowym roku szkolnym jest 4 w I semestrze i 5 w II semestrze. Jeżeli chodzi o nauczanie wiedzy o społeczeństwie, to kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu zdobyte w ramach studiów podyplomowych posiadają, jak ustalił Sąd Rejonowy, E. J. oraz A. C.. Tymczasem powód swoje uprawnienia do nauczania tego przedmiotu wywodzi z decyzji dyrektora Zespołu Szkół Nr (...) w Ł. z 30 sierpnia 2005r. o uznaniu ukończonych studiów magisterskich na kierunku historia za zbliżonych do prowadzenia zajęć z wiedzy o społeczeństwie. Zatem powód ma niższe kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu w stosunku do pozostałych dwóch nauczycielek. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że zgodnie z treścią załącznika Nr 1 do Regulaminu zwolnień nauczycieli w Zespole Szkół Nr (...) w Ł. „Jeżeli na podstawie któregoś z kryterium nie ustali się osoby, która otrzyma wypowiedzenie, należy przejść do kolejnego”. Skoro zatem za pomocą kryterium kwalifikacji możliwe było wytypowanie osoby do zwolnienia z pracy, to brak było podstaw do zastosowania kryterium określonego jako „Sytuacja materialna i rodzinna” (pkt 10 załącznika Nr 1 do Regulaminu zwolnień nauczycieli).

Powołując się na opisane wyżej kryterium Sąd Rejonowy uzasadnił swój wniosek, że z uwagi na posiadane kwalifikacje w roku szkolnym 2016/2017 powód mógłby mieć przyznane jedynie godziny historii oraz historii i społeczeństwa w łącznej liczbie 8 w I semestrze i 9 w II semestrze, co oznacza, że przy przyznaniu dodatkowej godziny wychowawczej bez wątpienia nie jest możliwe utworzenie dal powoda dotychczasowego wymiaru godzin ,tj. 18/18. To zaś czyni bezzasadnym jego żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i w konsekwencji przywrócenia do pracy w wymiarze całego etatu, gdyż przyczyna decyzji pozwanego okazała się prawdziwa.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przyjęte jest, iż 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 KN, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 kwietnia 1999r., w sprawie I PKN 652/98, OSNP 2000/11/426). W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, nie wystąpiła sytuacja rażąco dowolnego czy dyskryminującego w jakikolwiek sposób wytypowania powoda do wypowiedzenia stosunku pracy. Brak jest podstaw, aby za takie uznać kryteria doboru nauczycieli zawarte w załączniku Nr 1 do Regulaminu zwolnień nauczycieli w Zespole Szkół Nr (...) w Ł..

Odnosząc się do argumentów powoda Sąd Rejonowy podniósł, że nie jest prawdą, aby w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia stosunku pracy (w dniu 4 maja 2016r.) organ prowadzący nie zaakceptował arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017. Nastąpiło to bowiem w dniu 29 kwietnia 2015r., zatem przed dniem zapoznania powoda z decyzją pracodawcy. Z zeznań dyrektora pozwanego wynika, że w dacie poinformowania reprezentującej powoda organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy ,tj. w dniu 12 kwietnia 2016r. arkusz organizacyjny miał częściowo inną treść niż w dacie zatwierdzenia go przez organ prowadzący (29 kwietnia 2016r.), lecz powyższe zmiany nie dotyczyły powoda. W dniu 12 kwietnia 2016r. w stosunku do powoda

w arkuszu organizacyjnym nie były przewidziane żadne godziny zajęć dydaktycznych. Przyczyna decyzji pracodawcy zakomunikowana organizacji związkowej okazała się zatem prawdziwa. Mimo braku zaakceptowanego arkusza organizacyjnego w tej dacie pozwany planował dokonanie zmian organizacyjnych wynikających ze zmniejszenia liczby oddziałów. Sąd zaznaczył, że brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się realizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w przepisie art.20 KN chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo–skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 1997r., w sprawie I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997/2/421).

W ocenie Sądu pierwszej instancji bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy okazała się opinia (lub jej brak, jak twierdzi powód) rady pedagogicznej na temat projektu arkusza organizacyjnego zatwierdzonego w dniu 29 kwietnia 2016r. Odnosząc się do zarzutu dotyczącego naruszenia art.41 ust.2 pkt 1 ustawy z 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015r., poz.2156) Sąd wskazał, że przedmiotowa ustawa dzieli kompetencje rady pedagogicznej na stanowiące (art.41 ust.1) oraz opiniodawcze (art.41 ust.2). Wśród tych drugich znajduje się zagadnienie opiniowania organizacji pracy szkoły, w tym tygodniowego rozkładu zajęć edukacyjnych oraz propozycji dyrektora szkoły w sprawach przydziału nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych wychowawczych i opiekuńczych. W zakresie zadań wynikających z art.41 ust.2 rada pedagogiczna nie ma prawa decydowania, a dyrektor nie jest zobowiązany do wykonania uchwał. Nie jest także przewidziany żaden tryb ich kontroli przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny (a contrario ust.3 art.41). Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że ramowe plany nauczania reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2012r., poz.204), które dotyczy większości typów i rodzajów szkół. Ramowy plan nauczania określa m.in. tygodniowy (semestralny) wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych dla uczniów (słuchaczy) poszczególnych klas oraz zajęć z wychowawcą dla uczniów poszczególnych klas, na danym etapie edukacyjnym (z §2 ust.1 rozporządzenia). Podstawowe znaczenie na gruncie rozporządzenia ma przepis §4, obligujący dyrektora szkoły do ustalenia, na podstawie ramowego planu nauczania, dokumentu określanego jako szkolny plan nauczania. Określa się w nim dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin zajęć. Zmiany planu nauczania odnosić należy zatem do liczby godzin przewidywanych w danych roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2013r. w sprawie II PK 146/12, LEX nr 1308073). Przepisy dotyczące sporządzania arkuszy organizacji nie nakładają zatem na dyrektora szkoły obowiązku przedstawiania radzie pedagogicznej projektu arkusza, a jedynie zaznaczają, że dyrektor „sporządza” ten dokument i przedstawia go do zatwierdzenia organowi prowadzącemu. Dlatego za niezasadny uznał Sąd Rejonowy zarzut powoda, że brak opinii rady pedagogicznej w zakresie projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 powoduje, że nie doszło do zmian organizacyjnych u pozwanego. Dyrektor nie jest bowiem związany opinią rady pedagogicznej, a przedmiotowa opinia nie jest wymagana dla zatwierdzenia arkusza organizacyjnego przez organ prowadzący oraz jego ważności.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał również, iż niezasadne jest twierdzenie powoda o wygaśnięciu stosunku pracy M. P. z uwagi na ustalenia poczynione przez pracowników Kuratorium (...) w W. Delegatura w S.. Zgodnie z art.26 ust.1 pkt 5 w zw. z art.10 ust.5 pkt 5 KN stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa w razie stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem warunku posiadania kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska. Przeprowadzona kontrola wykazała, że M. P. nie ma kwalifikacji do nauczania jedynie teoretycznych przedmiotów zawodowych w zawodzie technik mechanik oraz w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych. Posiada natomiast kwalifikacje do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego. Sytuacja ta nie powoduje zatem wygaśnięcia jego stosunku pracy z mocy prawa. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy na art.45 kp roszczenie powoda oddalił, a o kosztach procesu rozstrzygnął 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 §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015, poz. 1800).

Od powyższego wyroku apelację złożył powód D. M. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. obrazę prawa procesowego ,tj. art.233§1 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym na skutek przyjęcia, że w pozwanym Zespole Szkół nr (...) w Ł. miały miejsce zmiany organizacyjne, co uzasadniało dokonanie powodowi wypowiedzenia stosunku pracy (w apelacji omyłkowo wskazano wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę), w sytuacji, gdy w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym brak było opinii rady pedagogicznej w zakresie projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017,
2. obrazę prawa materialnego ,tj. art.41 ust.2 pkt 1 i 4 ustawy z 7 września 1991r. o systemie oświaty poprzez przyjęcie, że u pozwanego miały miejsce zmiany organizacyjne, co uzasadniało dokonanie powodowi wypowiedzenia stosunku pracy (w apelacji omyłkowo wskazano wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę), w sytuacji, gdy w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym brak było opinii rady pedagogicznej w zakresie projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017,
3. obrazę prawa materialnego ,tj. art.20 ust.5a i ust.1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez przeprowadzenie konsultacji związkowej oraz doręczenie powodowi wypowiedzenia przed wejściem w życie podstawy prawnej, którą jest zatwierdzony przez radę pedagogiczną arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2016,
4. naruszenie postanowień załącznika nr 1 do Regulaminu Zwolnień (...) w pozwanym Zespole Szkół nr (...) w Ł. poprzez wytypowanie powoda do dokonania wypowiedzenia, w sytuacji gdy przy zastosowaniu kryterium nr 2 przewidzianego w powyższym Regulaminie dotyczącego kwalifikacji wytypowana powinna zostać E. J.. Pozwany dokonując wyboru osoby do zwolnienia przeprowadził niepoprawną weryfikację wśród pracowników, powód nie jest osobą predysponowaną do zwolnienia, gdyż posiada wyższe kwalifikacje w zakresie nauczania historii (tytuł magistra) niż E. J. (studia podyplomowe),
5. naruszenie prawa procesowego ,tj. art.328§2 kpc poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku wskazania dowodów, na jakich się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości poprzez uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda D. M. okazała się uzasadniona, choć nie do końca z przyczyn podniesionych w apelacji.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego nieuzasadnione są zarzuty apelacyjne dotyczące zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół nr (...) w Ł. stanowiące podstawę wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że w roku szkolnym 2016/2017 doszło u pozwanego do zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów z 9 do 7, a to z kolei pociągnęło za sobą zmniejszenie liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów. Dowodem na zaistnienie przedmiotowych zmian jest arkusz organizacyjny pozwanego na rok szkolny 2016/2017 zatwierdzony przez organ prowadzący w dniu 29 kwietnia 2016r. Podnoszona przez powoda okoliczność dotycząca braku zaopiniowania projektu arkusza organizacyjnego przez radę pedagogiczną pozwanego i wywodzona z tego teza o braku zmian organizacyjnych jest nieuzasadniona. Wbrew wywodom apelacji przywołane w apelacji przepisy tak ustawy z 7 września 1991r. o systemie oświaty, jak i ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela nie

statuują obowiązku zaopiniowania projektu arkusza organizacyjnego przez radę pedagogiczną szkoły przed jego zatwierdzeniem przez organ prowadzący, przez co wydanie opinii przez radę pedagogiczną nie jest warunkiem koniecznym do zatwierdzenia takiego arkusza. Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, że jak wynika z protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej pozwanego z 6 kwietnia 2016r. (na k.30-33 akt sprawy) na posiedzeniu tym dyrektor pozwanego przedstawił gronu pedagogicznemu założenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 w formie ogólnej informacji, a także poprzez wręczenie pedagogom kartek z indywidualną informacją o przewidzianej dla nich ilości godzin nauczania określonych przedmiotów. Ponadto udzielił informacji o nauczycielach, z którymi z uwagi na zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, rozwiązane zostanie stosunek pracy. Takie założenia organizacji nowego roku szkolnego zostały następnie poddane głosowaniu, w którym większość członków rady pedagogicznej opowiedziała się za projektowanymi założeniami. Nie ulega wątpliwości, że opisana procedura dowodzi tego, iż projekt organizacji roku szkolnego 2016/2017 znajdujący odbicie w technicznym dokumencie pod nazwą arkusz organizacyjny był przedmiotem obrad i opinii rady pedagogicznej pozwanego. W przekonaniu Sądu Okręgowego nieuzasadniony jest również zarzut sformułowany w pkt 3 apelacji dotyczący przeprowadzenia konsultacji związkowej planowanego wypowiedzenia powodowi stosunku pracy przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego, przez co dokonane wypowiedzenie miałyby naruszać przepisy prawa. Niesporne jest, że organ organizacyjny zatwierdził przedmiotowy projekt arkusza organizacyjnego w dniu 29 kwietnia 2016r., a zatem po przeprowadzeniu konsultacji związkowej ze Związkiem (...) dokonanej w piśmie z 11 kwietnia 2016r. (na k.24 akt sprawy). Wskazać jednakże należy, że przedmiotem konsultacji był zamiar rozwiązania stosunku pracy oparty na określonych założeniach organizacji nowego roku szkolnego i wynikającej z nich przyczynie planowanego rozwiązania stosunku pracy. Okoliczność, że w dacie konsultacji arkusz organizacyjny szkoły nie był jeszcze zatwierdzony nie dowodzi wadliwości procedury konsultacji planowanego, a nie dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. Oczywiście nietrafny jest dalszy zarzut zawarty w pkt 3 apelacji co do doręczenia powodowi pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 przez radę pedagogiczną pozwanego. Arkusz organizacyjny szkoły nie podlega zatwierdzeniu przez radę pedagogiczną szkoły, ale przez organ prowadzący, a w okolicznościach niniejszej sprawy arkusz organizacyjny pozwanego na rok szkolny 2016/2017 został zatwierdzony w dniu 29 kwietnia 2016r., a zatem przed dokonaniem wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Podkreślić przy tym należy, że późniejsze zmiany do arkusza organizacyjnego nie mają wpływu na ocenę dokonanego uprzednio zatwierdzenia arkusza organizacyjnego (w jego pierwotnym kształcie), dodatkowo w sytuacji, gdy późniejsze zmiany nie dotyczą aspektów będących przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Reasumując powyższe rozważania wskazać należy, że niewątpliwie w roku szkolnym 2016/2017 zaistniały w pozwanym Zespole Szkół zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów z 9 do 7 i pociągające za sobą zmniejszenie ilości godzin nauczania określonych przedmiotów. Dlatego nie mogły odnieść skutku zarzuty apelacyjne powoda o braku zamian organizacyjnych leżących u podstaw dokonanego mu wypowiedzenia stosunku pracy.

Trafny okazał się natomiast zarzut wywiedziony w pkt 4 apelacji dotyczący błędnego wytypowania powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy (w apelacji omyłkowo wskazano na wytypowanie powoda do wypowiedzenia zmieniającego). Zarzut apelacji opiera się na argumentacji co do błędnego wyboru powoda z punktu widzenia kryterium kwalifikacji, przyjętego przez pozwanego w pkt 2 Regulaminu zwolnień nauczycieli stanowiącego załącznik do zarządzenia Dyrektora pozwanego z 23 lutego 2016r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zwalniania nauczycieli (na k.12-14 akt sprawy). W pierwszej jednak kolejności wskazać należy, że wybór powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy dokonany został z naruszeniem pierwszego kryterium przyjętego przez pozwanego w w/w Regulaminie zwolnień nauczycieli, w którym wskazano, że w pierwszej kolejności czynnikiem doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy jest podstawa nawiązania stosunku pracy, w tym kolejno umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony i na końcu akt mianowania jako podstawa zatrudnienia. W tym kontekście przedmiotowy regulamin koresponduje częściowo z przepisami ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j.: Dz.U. z 2016r., poz. 1379), który w art.20 ust.1 pkt 2 stanowi, że 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, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie

mianowania może wyrazić zgodę na zatrudnienie w trybie określonym w art.22 ust.2. Przywołany art.22 ust.2 Karty Nauczyciela stanowi zaś, że zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być – za zgodą nauczyciela – stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art.20 ust.1 nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, przy czym zgodnie z zd.2 powyższej regulacji w razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art.20. Powyższe unormowania statuują większą ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w stosunku do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego wyroku (na stronie 6 i 7) zawarł rozważania na temat ochrony stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania - w kontekście doboru nauczyciela do dalszego zatrudnienia - przywołując przy tym stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego, ale w ustaleniach i rozważaniach dotyczących okoliczności niniejszej sprawy kwestie podstawy zatrudnienia powoda oraz innych nauczycieli objętych oceną w kontekście zastosowanych kryteriów, zostały przez Sąd pierwszej instancji pominięte, a punktem wyjścia do rozważań tego Sądu stały się w tym zakresie kwalifikacje nauczycieli do nauczania historii oraz wiedzy o społeczeństwie, a zatem okoliczności związane z drugim z kolei kryterium, przewidzianym w w/w Regulaminie zwolnień nauczycieli. Tymczasem jak wynika przytoczonych wyżej przepisów ustawy Karta Nauczyciela oraz zapisów Regulaminu ustanowionego przez dyrektora pozwanego, punktem wyjścia do rozważań w kontekście doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych powinna być podstawa zatrudnienia nauczyciela, a to z uwagi na przewidzianą przepisami większą ochronę stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, co do którego ustawodawca przewidział w pierwszej kolejności ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i co za tym idzie proporcjonalne zmniejszenie zatrudnienia, a w braku zgody nauczyciela na takie ograniczenie zatrudnienia i zmniejszenie zatrudnienia zastosowanie art.20, a zatem rozwiązanie stosunku pracy. Regulacja ta ma istotne znaczenie w okolicznościach niniejszej sprawy, gdyż jak wynika z analizy akt osobowych powoda, a co przeoczył Sąd Rejonowy, powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania. Przedmiotowy akt mianowania powoda nauczycielem Zespołu Szkół Zawodowych w Ł. pochodzi z 15 stycznia 1996r. (znajduje się w części A akt osobowych powoda) i nadany został przez ówczesnego dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych – (...) na podstawie art.10 ust.2 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karty Nauczyciela po spełnieniu przez powoda przewidzianych w tym przepisie warunków nawiązania stosunku pracy przez mianowanie (w brzmieniu tego przepisu obowiązującym w dacie sporządzenia aktu mianowania). Należy wskazać, że w dniu 6 kwietnia 2000r. weszła w życie ustawa z 18 lutego 2000r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2000r., Nr 19, poz.239), która wprowadziła instytucję awansu zawodowego nauczycieli i jednocześnie zmieniła art.10 ust.1 i 2 Karty Nauczyciela regulujący podstawy zatrudnienia nauczyciela wiążąc je z ze stopniem awansu zawodowego nauczycieli. Przedmiotowa ustawa w art.7 ust.1 stanowi, że nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania (tak jak powód) z tym dniem uzyskują z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego i stają się nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania w rozumieniu ustawy, o której mowa w art.1 (tj. ustawy Karta Nauczyciela). W oparciu o tę regulację w dniu 3 października 2000r. powód otrzymał Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego (złożony w części A akt osobowych powoda). Fakt zatrudnienia powoda na podstawie mianowania nakazuje odmiennie od Sądu Rejonowego ocenić dokonany przez pozwanego wybór powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych wprowadzonych w roku szkolnym 2016/2017.

Należy zauważyć, że treść przepisu art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, choć stanowi, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może – w przypadku zmian organizacyjnych uniemożliwiających jego dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć - wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, to złożenie nauczycielowi takiej propozycji nie jest elementem trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie powyższego przepisu. Na takim stanowisku stanął również Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2005r. w sprawie I PK 94/05 (OSNP 2006/21-22/320). Niezłożenie nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania uprzedniej propozycji ograniczenia zatrudnienia nie narusza zatem trybu rozwiązania stosunku pracy z takim nauczycielem na podstawie przepisu art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jednakże z pewnością uzasadnia zarzut

niewłaściwego doboru nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych, o których mowa w w/w przepisie o ile istnieją podstawy do dalszego zatrudnienia takiego nauczyciela w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że dyrektor pozwanego ani przed, ani po doręczeniu powodowi pisma z 4 maja 2016r. o rozwiązaniu stosunku pracy nie proponował powodowi ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art.22 ust.2 Karty Nauczyciela, a jak wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów zmiany organizacyjne zaistniałe od roku szkolnego 2016/2017 pozwalały na dalsze zatrudnienie powoda w wymiarze nie mniejszym niż 1/2 etatu. Z prawidłowych w tej mierze ustaleń Sądu Rejonowego (opartych na analizie arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny 2015/2016) wynika, że roku szkolnym 2015/2016 poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy, powód był zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć ,tj. realizował 4 godziny historii w każdym semestrze, a także 8 godzin historii i społeczeństwa w I semestrze i 10 godzin historii i społeczeństwa w II semestrze, a także 5 godzin wiedzy o społeczeństwie w każdym semestrze i jedną godzinę wychowawczą. Na skutek zmniejszenia w roku szkolnym 2016/2017 liczby oddziałów z 9 do 7, od 1 września 2016r. do realizacji spośród w/w przedmiotów pozostały 4 godziny historii w każdym semestrze, 4 godziny historii i społeczeństwa w I semestrze oraz 5 godzin historii i społeczeństwa w II semestrze, a także 2 godziny wiedzy o społeczeństwie w każdym semestrze. Powyższe zajęcia zgodnie z arkuszem organizacyjnym pozwanego na 2016/2017 z 29 kwietnia 2016r. (w akt sprawy) powierzone zostały w tymże roku szkolnym do realizacji E. J., choć niesporne jest, że powód posiada kwalifikacje do nauczania wszystkich w/w przedmiotów (uczył ich również w minionych latach) i istniała możliwość dalszego nauczania przez powoda powyższych przedmiotów w ramach ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, gdyż suma w/w godzin wynosi 10 godzin w I semestrze oraz 11 godzin w II semestrze. W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że nie proponując powodowi zatrudnionemu na podstawie mianowania dalszego zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, mimo istniejących ku temu warunków i typując powoda do rozwiązania stosunku pracy, pozwany dokonał błędnego wyboru i naruszył zasadę zwiększonej ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Podejmując decyzje o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy pozwany naruszył również zapisy wewnętrznego Regulaminu zwolnień nauczycieli, który w pkt 1 stanowi, iż pierwszym kryterium doboru do zwolnienia jest podstawa zatrudnienia nauczyciela, przy czym w pierwszej kolejności wytypowany do zwolnienia będzie nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń co do podstawy zatrudnienia E. J., której w roku szkolnym 2016/2017 pozwany powierzył do realizacji przedmioty nauczane dotychczas przez powoda, ale jak wynika z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 w/w osoba w roku poprzedzających zwolnienie powoda była zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin (10 godzin tygodniowo), co uprawnia do wniosku, że nauczyciel ten zatrudniony był na podstawie umowy o pracę. Na marginesie wskazać należy, że nie można zgodzić się z oceną, iż powód posiadał niższe kwalifikacje do nauczania przedmiotu wiedza o społeczeństwie od E. J., która ukończyła studia podyplomowe w tym zakresie. Prawdą jest, że powód uczył powyższego przedmiotu na zasadzie tzw. zbliżenia, ale uczył go od wielu lat, a zatem posiadał doświadczenie w tym zakresie. Ponadto niewątpliwie powód posiadał wyższe od E. J. kwalifikacje do nauczania historii z racji ukończenia studiów magisterskich w tym kierunku (w/w nauczycielka ukończyła w tym zakresie studia podyplomowe), a nie można nie zauważyć, że spośród przedmiotów nauczanych dotychczas przez powoda, a od 1 września 2016r. powierzonych E. J., znaczącą większość stanowią godziny historii (4) oraz historii i społeczeństwa (4 w I semestrze i 5 w II semestrze). Dla porównania wiedza o społeczeństwie nauczana jest w wymiarze tylko 2 godzin w każdym semestrze. Odnosząc się jeszcze do podnoszonych przez stronę pozwaną kwestii związanych z małą aktywnością powoda w życiu szkoły i nieumiejętnością zainteresowania uczniów wykładanymi przedmiotami wskazać należy, że sam pozwany ocenę pracy nauczyciela uczynił dalszym, bo szóstym, spośród dziesięciu kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia.

Reasumując wskazać należy, że niewątpliwie powód został niewłaściwie wytypowany do rozwiązania stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół zaistniałych w roku szkolnym 2016/2017. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że istnieją podstawy do zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez powoda ,tj. przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach. W sprawie nie zostały wykazane okoliczności czyniące przywrócenie powoda do pracy niemożliwym lub niecelowym. Pozwany Zespół Szkół istnieje, realizuje swoje zadania, wśród nauczanych przedmiotów są przedmioty, do których nauczania

powód ma kwalifikacje z racji posiadanego wykształcenia, a także wieloletniego doświadczenia. Mając to na uwadze na podstawie art.386§1 kpc w zw. z art.45§1 kp Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy w Zespole Szkół nr (...) w Ł. na poprzednich warunkach.

Zgodnie w z wynikiem sprawy, na podstawie art.98§1 i 2 kpc Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 30 złotych tytułem kosztów procesu za drugą instancję, na która składa się kwota opłaty od apelacji.