

Sygn. akt IV Pa 129/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 2 grudnia 2014r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /**

**Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa**

**Sędzia SO Roman Walewski**

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **2 grudnia 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. C.**

przeciwko **Samorządowemu Gimnazjum im. J. P. II w K.**

o **uznaniie wypowiedzenia za bezskuteczne**

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w N.

z dnia 18.06.2014r. ( Sygn. akt IV P 98/14 )

**oddala apelację.**

Sygn. akt IV Pa 129/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21.05.2013 r. skierowanym przeciwko Samorządowemu Gimnazjum im. J. P. II w K. powódka M. C., domagała się przywrócenia do pracy, a nadto nakazania pozwanemu udzielenia dalszej części urlopu dla poratowania zdrowia zgodnie z treścią orzeczenia lekarskiego z dnia 15.05.2013 r. tj. na okres od 20.05.2013r. do 20.05.2014r. Wniosła także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku upływu okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany - (...) im. J. P. II w K. - wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany zarzucił, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne pozwanego, o których nauczyciele byli informowani.

Wyrokiem z dnia 15.11.2013r. Sąd Rejonowy w N. S. powództwo w całości oddalił.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, która na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. zaskarżyła go w całości.

Wyrokiem z dnia 25.03.2014r. Sąd Okręgowy w Zielonej Górze uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w N. S. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu wyroku podniósł, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji i wyprowadzone z nich wnioski w zakresie istnienia w sprawie przesłanek do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Zdaniem Sądu Okręgowego w szkole rzeczywiście nastąpiła zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów, która uniemożliwia dalsze zatrudnianie wszystkich dotychczas zatrudnianych nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze zajęć. Jako chybiony Sąd II instancji uznał zarzut naruszenia przez pozwanego przy rozwiązywaniu z powódką stosunku pracy art.41 k.p. Apelację powódki Sąd Okręgowy w Zielonej Górze uznał za zasadną jedynie w tej części, w której powódka zakwestionowała ocenę sądu pierwszej instancji, według której pozwany dokonał prawidłowego wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. W konsekwencji zakres kognicji Sądu przy ponownym rozpoznaniu sprawy w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy sprowadzał się do poczynienia ustaleń faktycznych w zakresie przeprowadzonego w pozwanej szkole postępowania kwalifikacyjnego i dokonania oceny prawnej wyników tego postępowania.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Rejonowy w N. S. IV Wydział Pracy, po uwzględnieniu uwag Sądu Okręgowego i ponownym przeprowadzeniu postępowania dowodowego, wyrokiem z dnia 18.06.2014 r. powództwo oddalił.

### **Rozpoznając ponownie sprawę, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. C. w pozwanym Samorządowym Gimnazjum im. J. P. II w K. zatrudniona była od dnia 09.04.2001r. do dnia 22.06.2001r., a następnie od dnia 01.09.2002r. Pracowała jako nauczyciel, najpierw na podstawie umowy o pracę, a od dnia 01.09.2002r. na podstawie mianowania.

W okresie zatrudnienia w pozwanym, powódka uzyskiwała kolejne stopnie awansu zawodowego, aż do stopnia nauczyciela dyplomowanego.

M. C. posiada kwalifikacje pedagogiczne do nauczania wychowania fizycznego i biologii.

W Samorządowym Gimnazjum im. J. P. II w K. poza powódką zajęcia wychowania fizycznego prowadzą: A. C. (1), M. H., T. H. i R. Ż..

W dniu 28.06.2011r. powódka uzyskała dobrą ocenę pracy. Także T. H. w ramach ostatniej oceny pracy uzyskał ocenę dobrą. Ostatnią oceną pracy pozostałych nauczycieli była ocena w ramach postępowania o wyższy stopień awansu zawodowego i wszyscy nauczyciele uzyskali pozytywną ocenę w ramach tych postępowań.

W roku szkolnym 2012/2013 powódka realizowała pełny wymiar godzin tj. 17 godzin zajęć wychowania fizycznego i 6 godzin biologii. Rok wcześniej Dyrektor pozwanego przydzielił powódce 3 godziny biologii w klasach pierwszych.

W trakcie spotkania z nauczycielami 13.05.2013 roku dyrektor pozwanego zapoznał grono pedagogiczne z założeniami arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2013/2014 i zapowiedział redukcję etatów. Wśród osób przewidzianych do zwolnienia wymienił powódkę.

Apelująca w okresie od 14.05.2013 r. do 18.05.2013 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W wyniku przeprowadzonego badania lekarskiego, orzeczeniem z dnia 15.05.2013 r., stwierdzono, że powódka wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 20.05.2013r. do 20.05.2014 r. Na podstawie wniosku z dnia 15.05.2013 roku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, pozwany 17.05.2013 r. udzielił powódce urlopu płatnego dla poratowania zdrowia od 20.05.2013 r. do 31.08.2013 r.

Także w dniu 17.05.2013r. pozwany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 roku Karta Nauczyciela wypowiedział M. C. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.08.2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w

szkole, uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Pouchył przy tym, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 Dyrektor pozwanego przewidział dla pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego (A. C. (1), M. H., T. H. i R. Ź.) po 16 godzin wychowania fizycznego. Zajęcia biologii miały realizować: M. P. (20 godz.) oraz A. G. (2 godz.). Po zakończonym naborze pozwany wprowadził zmiany w arkuszu organizacyjnym w ten sposób, że nauczyciele wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/2014 faktycznie realizowali: A. C. (2) – 19 godzin wychowania fizycznego, M. H. – 17 godz., T. H. – 17 godz., R. Ź. – 19 godz. Każdy z nich prowadził po 3 godziny zajęć fakultatywnych z wychowania fizycznego. R. Ź. był wychowawcą klasy. Zajęcia z biologii realizowała wyłącznie M. P. (24 godz.), która też była wychowawcą klasy.

W pozwanym Samorządowym Gimnazjum im. J. P. II w K. obowiązuje sformalizowana procedura postępowania w sprawie rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Częścią tej procedury są kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy. Procedura przewiduje 29 kryteriów punktowanych w skali od 0 do 3 takich jak: poziom wykształcenia, kierunki (specjalności), dodatkowe kwalifikacje, doskonalenie zawodowe, staż pracy, doświadczenie w nauczaniu danego przedmiotu, stopień awansu zawodowego, podstawa zawartego stosunku pracy, możliwość przeniesienia nauczyciela do innej szkoły (placówki oświatowej), wyniki egzaminów gimnazjalnych, wyniki ewaluacji zewnętrznej, wyniki ewaluacji wewnętrznej, wyniki kontroli- przestrzeganie prawa oświatowego, wyniki obserwacji zajęć, wykonywanie dodatkowych zadań, zaangażowanie w pracy, innowacje pedagogiczne, osiągnięcia w konkursach i turniejach, prowadzenie dokumentacji pedagogicznej, stosunek do koleżanek i kolegów, opinia rodziców uczniów, opinia uczniów, dyscyplina pracy, długotrwałe nieobecności nauczyciela dezorganizujące pracę w szkole, ocena pracy, uprawnienia emerytalne, dodatkowe źródła utrzymania, sytuacja materialna, sytuacja rodzinna. Zgodnie z procedurą dyrektor szkoły dokonuje wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w oparciu o porównanie nauczycieli podlegających ocenie w świetle ustalonych kryteriów. Procedura rozwiązywania z nauczycielami stosunku pracy została ustalona Zarządzeniem Dyrektora Samorządowego Gimnazjum w K. nr (...) z dnia 21.03.2011r.

Przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy, Dyrektor pozwanego w świetle obowiązujących w szkole kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy poddał ocenie wszystkich zatrudnionych w szkole nauczycieli wychowania fizycznego. Postępowanie kwalifikacyjne Dyrektor przeprowadził z udziałem obu wicedyrektorów szkoły oraz kadrowej. W ramach przeprowadzonej oceny M. C. uzyskała 62 punkty, a pozostali nauczyciele odpowiednio: M. H. -63,5; R. Ź.- 64; A. C. (1)– 68; T. H.- 68. W następstwie tego do wypowiedzenia zakwalifikowano powódkę .

W toku postępowania sądowego w ramach ponownego rozpoznania sprawy Dyrektor pozwanego przeprowadził korektę pierwotnej oceny i ostatecznie przydzielił powódce 62 punkty a pozostałym nauczycielom odpowiednio: M. H. - 68; R. Ź. - 65; A. C. (1) - 70; T. H. - 68.

Według ostatecznego stanowiska powódki w ramach oceny w świetle obowiązujących w szkole kryteriów, apelująca uznała, że powinna otrzymać 71 punktów.

Sąd ustalił, że powódka posiada uprawnienia pedagogiczne do nauczania wychowania fizycznego i biologii. Pozostali nauczyciele wychowania fizycznego mają uprawnienia pedagogiczne tylko do nauczania tego przedmiotu.

Jednakże zarówno powódka jak i pozostali nauczyciele wychowania fizycznego posiadają szereg dodatkowych kwalifikacji.

Ostatnią oceną pracy powódki jest ocena okresowa z dnia 28.06.2011r. W ramach tej oceny powódka uzyskała ocenę dobrą. Także T. H. z ostatniej oceny okresowej uzyskał ocenę dobrą. Ostatnimi ocenami pracy A. C. (1), M. H. i R. Ź. są oceny dorobku zawodowego uzyskane w postępowaniach o wyższy stopień awansu zawodowego. Postępowania te zakończyły się pozytywną pracą tych nauczycieli.

W latach 2011-2013 powódka wykorzystała w sumie 54 dni zwolnień lekarskich, A. C. (1) – 14 dni, M. H. – 34 dni, T. H. - 5 dni. R. Ź. w tym czasie nie korzystał ze zwolnień lekarskich w ogóle, ale w roku szkolnym 2010/2011

korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Także A. C. (1) w okresie od września 2010r. do czerwca 2011r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Dane dotyczące zwolnień lekarskich nie obejmują zwolnień w okresie ciąży i urlopów macierzyńskich.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie jest zasadne.***

Sąd Rejonowy uznał, że wyniki powtórnie przeprowadzonego postępowania dowodowego nie stanowią oparcia dla twierdzeń powódki, iż pozwany dokonał wyboru odwołującej do zwolnienia w sposób dowolny lub dyskryminujący. Z tego też względu Sąd dogłębnie przeanalizował poszczególne kryteria oceniania, zastosowane przez pozwanego w celu właściwego wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy.

Wobec faktu, że w toku postępowania powódka nie kwestionowała oceny nauczycieli dokonanej przez pozwanego w zakresie kryteriów nr 1, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, szczegółowego omówienia wymaga jedynie ocena dotycząca kryteriów nr 2, 3, 4, 6, 15, 16, 17, 18, 24, 25, 27.

W zakresie kryterium, obejmującego „kierunki (specjalności)” wykształcenia (2) w ocenie Sądu I instancji wszystkim, poza powódką, nauczycielom należało przyznać jeden punkt, natomiast powódce dwa punkty. Sąd uznał za stosowne przyznanie M. C. dwóch punktów, z uwagi na fakt, że posiada ona dodatkowo uprawnienia pedagogiczne do nauczania biologii, podczas gdy pozostali nauczyciele posiadają uprawnienia jedynie do nauczania wychowania fizycznego.

Odnosząc się do kryterium „dodatkowych kwalifikacji” (3) Sąd Rejonowy przyjął, że wszyscy nauczyciele objęci oceną posiadają szerokie kwalifikacje dodatkowe w zakresie uprawnień trenerskich bądź instruktorskich. Z tego też względu powinno to skutkować przyznaniem wszystkim nauczycielom trzech punktów.

Analogicznie rzecz się ma w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” (4). Niewielkie rozbieżności w zakresie odbytych przez nauczycieli szkoleń nie uzasadniają przyznania poszczególnym nauczycielom różnej liczby punktów.

W zakresie kryterium „doświadczenie w nauczaniu danego przedmiotu”(6), zgodnie z przedstawioną przez Dyrektora i niekwestionowaną przez powódkę zasadą, że jeden punkt należy się za każde rozpoczęte 10 lat, R. Ź. należało przyznać 3 punkty, M. H. 1 punkt, a pozostałym nauczycielom po dwa punkty.

W zakresie kryterium „wykonywanie dodatkowych zadań” (15) Sąd Rejonowy przychylił się do treści zeznań Dyrektora pozwanego, który potwierdził szczególne zaangażowanie wszystkich poza powódką nauczycieli w wykonywanie dodatkowych zadań i swoje stanowisko szeroko uargumentował. Wobec tego Sąd uznał, że uzasadnionym jest przyznanie każdemu z tych nauczycieli trzech punktów, a powódce dwóch punktów.

Analizując ocenę nauczycieli dokonaną przez Dyrektora pozwanego Sąd I instancji nie znalazł podstaw do korekty oceny w zakresie kryterium „zaangażowanie w pracę” (16). W toku postępowania, Dyrektor pozwanego w sposób przekonujący uzasadnił jakimi względami kierował się przyznając poszczególnym nauczycielom daną liczbę punktów. Tym samym Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania tej oceny.

Odnosząc się do kryterium „innowacje pedagogiczne” (17), należało podzielić zarzut powódki, iż skoro w dacie wypowiedzenia powódce stosunku pracy A. C. (1) nie miała jeszcze wdrożonego programu innowacji pedagogicznej, to nieuzasadnione było przyznanie jej jednego punktu.

W zakresie kryterium „osiągnięcia w konkursach i turniejach” (18), uwzględniając zeznania Dyrektora, iż za osiągnięcia ogólnopolskie przyznawał trzy punkty, za wojewódzkie 2 punkty, a za pozostałe jeden punkt, przy czym podstawę oceny nauczycieli stanowiły semestralne sprawozdania, Sąd również nie znalazł podstaw do zakwestionowania oceny Dyrektora.

Jako trafną Sąd Rejonowy uznał ocenę dokonaną przez Dyrektora w zakresie kryterium „długotrwałe nieobecności” (24). Jak wynika z przedłożonej przez pozwanego ewidencji w latach 2011-2013 jedynie T. H. nie korzystał ze zwolnień spowodowanych chorobą lub opieką, urlopu dla poratowania zdrowia i urlopów innych poza

wypoczynkowymi (pomijając 5 dni chorobowego), natomiast pozostali nauczyciele ze zwolnień bądź urlopów innych niż wypoczynkowe korzystali, co uzasadniało przyznanie T. H. trzech punktów, a pozostałym nauczycielom dwóch punktów.

Kolejne kryterium „ocena pracy” (25) odnosiło się do ostatniej oceny nauczyciela, dokonanej bądź w ramach oceny okresowej, bądź w ramach postępowania o wyższy stopień awansu zawodowego. Zgodnie z art. 6a pkt.4 KN nauczyciel w ramach oceny okresowej może uzyskać ocenę wyróżniającą, dobrą lub negatywną. Z mocy art. 9b ust.1 KN ocena nauczyciela, dokonywana w ramach postępowania o uzyskanie stopnia awansu zawodowego jest jedynie dwustopniowa i kończy się pozytywną lub negatywną oceną dorobku zawodowego nauczyciela. W takim stanie rzeczy uzasadnione było przyznanie nauczycielom trzech punktów w sytuacji, gdy ostatnia ocena ich pracy dokonana w ramach oceny okresowej była oceną wyróżniającą, bądź pozytywną, gdy była dokonywana w ramach postępowania o wyższy stopień awansu zawodowego, a dwóch punktów w sytuacji, gdy ostatnią oceną nauczyciela była ocena dobra uzyskana w ramach oceny okresowej. Za hipotetyczną ocenę negatywną, uzyskaną w ramach obu postępowań, uzasadnione byłoby przyznanie nauczycielowi zera punktów. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznać A. C. (1), M. H. i R. Ż. po trzy punkty, a powódce i T. H. po dwa punkty.

W zakresie kryterium „dodatkowe źródła utrzymania” (27) powódce i A. C. (1) należało przyznać po trzy punkty, natomiast pozostałym nauczycielom z racji osiągania dodatkowych dochodów, należało w ocenie Sądu I instancji przyznać dwa punkty.

Suma punktów ostatecznie została wyliczona na podstawie poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Poszczególne punkty przyznane w danym kryterium, zostały uwzględnione w poniższym zestawieniu:

<b>L.p.</b>	<b>Kryteria oceniania</b>	<b>A. C. (1)</b>	<b>M. G.-C.</b>	<b>M. H.</b>	<b>T. H.</b>	<b>R. Ż.</b>
<b>1.</b>	Poziom wykształcenia	3	3	3	3	3
<b>2.</b>	Kierunku (specjalność)	1	2	1	1	1
<b>3.</b>	Dodatkowe kwalifikacje	3	3	3	3	3
<b>4.</b>	Doskonalenie zawodowe	3	3	3	3	3
<b>5.</b>	Staż pracy	2	2	2	2	3
<b>6.</b>	Doświadczenie w nauczaniu danego przedmiotu	2	2	1	2	3

<b>7.</b>	Stopień awansu zawodowego	3	3	2	2	2
<b>8.</b>	Podstawa zawartego stosunku pracy	3	3	3	3	3
<b>9.</b>	Możliwość przeniesienia nauczyciela do innej szkoły	3	3	3	3	3
<b>10.</b>	Wyniki egzaminów gimnazjalnych	0	0	0	0	0
<b>11.</b>	Wyniki ewaluacji zewnętrznej	0	0	0	0	0
<b>12.</b>	Wyniki ewaluacji wewnętrznej	3	3	3	3	3
<b>13.</b>	Wyniki kontroli – przestrzegania prawa oświatowego	3	3	3	3	3
<b>14.</b>	Wyniki obserwacji zajęć	3	3	3	3	3
<b>15.</b>	Wykonywanie dodatkowych zadań	3	3	3	3	3
<b>16.</b>	Zaangażowanie w pracę	2	1	3	3	2

<b>17.</b>	Innowacje pedagogiczne	0	0	0	0	1
<b>18.</b>	Osiągnięcia w konkursach, turniejach	1	0	1	3	0
<b>19.</b>	Prowadzenie dokumentacji pedagogicznej	0	0	0	0	0
<b>20.</b>	Stosunek do koleżanek i kolegów	3	3	3	3	3
<b>21.</b>	Opinia rodziców, uczniów	3	3	3	3	3
<b>22.</b>	Opinia uczniów	3	3	3	3	2
<b>23.</b>	Dyscyplina pracy	3	3	3	3	3
<b>24.</b>	Długotrwałe nieobecności dezorganizujące pracę w szkole	2	2	2	3	2
<b>25.</b>	Ocena pracy	3	2	3	2	3
<b>26.</b>	Uprawnienia emerytalne	3	3	3	3	3
<b>27.</b>	Dodatkowe źródła utrzymania	3	3	2	2	2
<b>28.</b>	Sytuacja materialna	3	3	3	3	3

<b>29.</b>	Sytuacja rodzinna	3	3	3	3	3
<b>Suma</b>		<b>67</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>66</b>

W ocenie Sądu takie kryteria jak: poziom wykształcenia, posiadany przez nauczyciela stopień awansu zawodowego, osiągnięcia, są znacznie bardziej ważne jak: posiadane przez nauczyciela dodatkowych źródeł utrzymania, sytuacja materialna nauczyciela, czy też jego sytuacja osobista.

W takim stanie rzeczy każda ocena nauczycieli dokonana na podstawie przyjętych w pozwanym kryteriów, zakończona niewielkimi różnicami punktowymi pomiędzy nauczycielami, może stanowić podstawę do polemiki z jej wynikami. W niniejszej sprawie, wobec wynikającego z oceny, praktycznie równego poziomu zawodowego nauczycieli podlegających ocenie, Dyrektor pozwanego miał prawo wytypować do wypowiedzenia tego nauczyciela, który jego zdaniem odbiega in minus od innych nauczycieli w zakresie kryteriów uznawanych przez Dyrektora za najważniejsze. Za najważniejsze kryterium dyrektor uznał „zaangażowanie nauczyciela w pracę Szkoły i kontakt z dziećmi” i na tej podstawie zakwalifikował do wypowiedzenia powódkę.

Decydująca dla Sądu Rejonowego, w kwestii uznania wypowiedzenia powódce stosunku pracy za dokonane zgodnie z prawem była okoliczność, iż sąd pracy może zanegować wybór nauczyciela do wypowiedzenia stosunku pracy tylko wówczas, gdy ustali że był on dowolny lub dyskryminujący, a w świetle wyników postępowania kwalifikacyjnego podstaw do takiego ustalenia brak. Podstaw do takiego ustalenia byłoby brak nawet wówczas, gdyby w ramach weryfikacji dokonanej przez Sąd oceny zasadne okazałyby się odjęcie lub dodanie poszczególnym nauczycielom pojedynczych punktów.

Konsekwencją oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy musiało być oddalenie powództwa także w zakresie roszczenia o nakazanie pozwanemu udzielenia powódce dalszej części urlopu dla poratowania zdrowia ( na okres od 01.09.2013r do 20.05.2014r.).

**Apelac je od powyższego wyroku wniosła powódka i zaskarżając go w całości.**

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

a) sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez błędne przyjęcie w tabeli uzasadnienia zaskarżonego wyroku

- Lp. 16 (kryterium „Zaangażowanie w pracę”), że Dyrektor prawidłowo przydzielił 1 punkt, bo powódka była zaangażowana w pracy, ale rzekomo tylko zgodnie z zakresem obowiązków,

- Lp. 18 (kryterium „Osiągnięcia w konkursach”), że Dyrektor prawidłowo wpisał 0 punktów, bo powódka rzekomo nie miała żadnych osiągnięć w konkursach czy turniejach,

b) niewyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, wyrażających się w uznaniu, że z materiału dowodowego wynika, iż powódce należy przyznać najmniejszą liczbę punktów;

2) naruszenie art. 45 § 1 w zw. z art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, tym samym uznając, że przy ocenie powódki dopuszczalne było stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby przewidziana w art. 41 k.p. – nie dotyczy stosunków pracy na podstawie mianowania.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa.

W odpowiedzi na apelację pozwana Szkoła wniosła o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja powódki okazała się niezasadna.

W szczególności chybione okazały się podniesione w niej wszystkie zarzuty.

Istotą sporu w niniejszej sprawie było, czy pozwany ostatecznie prawidłowo wytypował powódkę M. C. do wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należy zważyć, że Sąd Rejonowy wszechstronnie przeprowadził prawidłowe i wystarczające dla rozstrzygnięcia postępowanie dowodowe oraz ustalił szczegółowy stan faktyczny. Zauważyć ponadto należy, że Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy i obszerny uzasadnił swoje stanowisko wyrażone w zaskarżonym wyroku.

Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Tymczasem podniesione w apelacji zarzuty, a w szczególności ich uzasadnienie, stanowi jedynie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu I instancji.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez Sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Strona procesowa chcąc podważyć sędziowską ocenę dowodów nie może ograniczyć się do przedstawienia własnych argumentów. Strona ta nie może się również ograniczyć do stwierdzenia, że Sąd I instancji dokonał wadliwych ustaleń faktycznych (w jej ocenie) jak również wskazaniu faktów, które - w ocenie tej strony procesowej odpowiadają rzeczywistości. Tak skonstruowana argumentacja stanowić będzie zawsze zwykłą polemikę ze stanowiskiem Sądu orzekającego w danej sprawie.

Aby postawić skuteczny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wskazać na konkretny błąd Sądu orzekającego w logicznym rozumowaniu, wnioskowaniu według zasad doświadczenia życiowego lub wskazać na dowody bezzasadnie

pomięte przez Sąd, których prawidłowa ocena prowadziłaby do wniosków całkowicie odmiennych niż wyrażone w zaskarżonym orzeczeniu i jego uzasadnieniu.

Sąd orzekający wywiódł na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego prawidłowe i logiczne wnioski. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera obszerny wywód dotyczący motywów, którymi kierował się Sąd orzekający.

Sąd Okręgowy podziela w całości to stanowisko. Apelująca podniosła, że błąd w ustaleniach faktycznych polega na przyjęciu przez Sąd, iż Dyrektor prawidłowo przydzielił powódce 1 punkt w zakresie kryterium „Zaangażowanie w pracę”. Ponadto zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez błędne przyjęcie w tabeli w zakresie kryterium nr 18, iż Dyrektor prawidłowo wpisał 0 punktów, bo powódka rzekomo nie miała żadnych osiągnięć w konkursach czy turniejach. Argumentacja powódki podniesiona w złożonej apelacji stanowi, więc zwykłą polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, ponieważ nie wskazuje na skutki przedstawionych uchybień proceduralnych Sądu.

W wyniku pierwotnie błędnego w niektórych przypadkach przyznania punktów poszczególnym nauczycielom w toku postępowania kwalifikacyjnego i popełnienia przy tym błędów rachunkowych, Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie i po dogłębnym przeanalizowaniu poszczególnych kryteriów uznał iż, pozwany ostatecznie prawidłowo wytypował do wypowiedzenia stosunku pracy powódkę. Z zestawienia wynika w szczególności, że powódka wraz z nauczycielką M. H. w ramach oceny uzyskała najniższą liczbę punktów, ale co istotne pozostali nauczyciele w ramach tej oceny uzyskali jedynie minimalnie wyższą liczbę punktów. Dyrektor pozwanego wytypował do wypowiedzenia tego nauczyciela, który jego zdaniem odbiega in minus od innych nauczycieli w zakresie kryteriów uznawanych przez Dyrektora za najważniejsze. Jako jedno z najważniejszych kryteriów uznano „Zaangażowanie w pracę”.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy uznał, że ocena pracy poszczególnych nauczycieli, którym można było wypowiedzieć umowę o pracę wskutek tych zmian organizacyjnych, jest dokonana w sposób prawidłowy. Liczba punktów uzyskanych przez poszczególnych nauczycieli, wskazuje, że różnica w ocenie pomiędzy najlepszym a najslabszym nauczycielem w tym gronie oscyluje pomiędzy 65 a 68 punktami. Różnica ta sprowadza się zaledwie do 3 punktów, wobec czego należy zważyć, że jest to bardzo niewiele.

Sąd nie podziela zarzutów powódki, że powinna mieć przyznaną większą liczbę punktów w poszczególnych działach tej punktacji. Podwyższenie punktów dla powódki, tylko dlatego że ma klasę integracyjną, musiałoby spowodować, że również punktacja u innych nauczycieli wychowania fizycznego uległaby zmianie, bo przecież każdy z nauczycieli ma jakieś utrudnienia w pracy, bądź inne uwarunkowania, które mogły nie zostać uwzględnione w niniejszym zestawieniu. Argumentacja strony powodowej budzi ogromne wątpliwości, pod kątem tego, że Sąd powinien przyznać powódce dodatkowe punkty. Powódka we wniesionej apelacji próbuje przekonać, że do tabeli powinno wprowadzić się jeszcze inne okoliczności, które w ocenie M. C. powinny być punktowane, a nie tylko te które punktowane były. Próbuje przy tym dokonać innej gratyfikacji poszczególnych okoliczności, niż te które były przedmiotem oceny.

Biorąc pod uwagę powyższe, w rezultacie pozwany prawidłowo dokonał oceny poszczególnych pracowników.

Można więc stwierdzić, że wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego są nauczycielami w praktyce „równymi” jeżeli chodzi o kwalifikacje i zaangażowanie w pracę.

W takiej sytuacji to dyrektor pozwanego miał prawo dokonać wyboru. Taka ocena w okolicznościach sprawy nie mogła być uznana za krzywdzącą i dyskryminującą pracownika.

Mając na uwadze powyższe, należało na mocy art. 385 k.p.c. orzec jak w wyroku.