

sygn. akt VII Pa 136/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

Sędziowie: SSO Anna Kozłowska-Czabańska

SSO Lucyna Łaciak

Protokolant: sekr.sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. S. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół w J.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez Zespół Szkół w J.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 maja 2016 r., sygn. VI P 236/15

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w J. na rzecz powódki E. S. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Lucyna Łaciak

Sygn. akt VII Pa 136/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 maja 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2016 roku w Warszawie sprawy z powództwa E. S. (1) przeciwko Zespołowi Szkół w J. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przywrócił powódkę do pracy w Zespole Szkół w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.025,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Ponadto Sąd zasądził od pozwanego Zespołu Szkół na rzecz powódki E. S. (1) kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz odstąpił od obciążenia stron kosztami sądowymi.

Sąd wskazał, że pozwem z dnia 28 maja 2015 roku powódka E. S. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne wręczonego jej wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie w przypadku gdyby upłynął okres wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.025,83 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że dnia 22 maja 2015 roku zostało jej wręczone przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako jego przyczynę wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu oddziałów w szkole, powodujące brak możliwości dalszego zatrudniania powódki. W ocenie powódki dyrektor pozwanego kierowała się jedynie względami osobistymi zwalniając powódkę, powódka nie została bowiem zapoznana z nowym arkuszem organizacyjnym na kolejny rok szkolny, ponadto w jej ocenie nie doszło do takich zmian organizacyjnych, które uniemożliwiłyby znalezienie godzin dla jej etatu. Powódka dodała, że pracodawca nie wskazał również kryteriów jakimi się kierował wybierając powódkę do zwolnienia, mimo że ma ona 10-letni staż pracy i jest nauczycielem kontraktowym.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół w J. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że wypowiedzenie wręczone powódce było spowodowane likwidacją 82 godzin lekcyjnych w porównaniu do roku szkolnego 2014/2015. Ponadto pozwany podniósł, że wybór powódki do zwolnienia był podyktowany analizą szeregu kryteriów, z których decydujące były kryterium podstawy zatrudnienia powódki (była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę, pozostali zaś porównywani nauczyciele na podstawie mianowania) oraz kryterium stażu pracy w pozwanym Zespole Szkół, który jest znacznie krótszy niż pozostałych porównywanych nauczycieli. Jednocześnie pozwany wskazał, że dyrektor Zespołu Szkół w J. nie musi powiadamiać zwalnianego nauczyciela o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S. (1) była zatrudniona początkowo w Szkole Podstawowej w J. na stanowisku referenta, na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas określony od dnia 1 września 2005 roku do dnia 30 czerwca 2006 roku na ½ etatu. Następnie powódka zawarła już z Zespołem Szkół w J. kolejną umowę o pracę na stanowisku referenta na czas określony od dnia 1 września 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od dnia 1 września 2007 roku powódka miała umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sekretarki. Z dniem 1 września 2010 roku powódce zostało zmienione stanowisko na nauczyciela oddziału zerowego na okres od 1 września 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku. Od dnia 1 września 2011 roku powódka zajmowała stanowisko nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.353,80 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka ukończyła studia podyplomowe „E-nauczyciel – reinżynieria kompetencji”, które to studia uprawniały ją do nauczania przedmiotu „Technologia informacyjna” oraz „Informatyka”. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 1 września 2010 roku powódce został nadany stopień nauczyciela kontraktowego.

Dnia 22 maja 2015 roku powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca wskazał jako przyczynę zmiany organizacyjne w Zespole Szkół w J. polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole, powodujące brak możliwości dalszego zatrudniania powódki na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Powódka otrzymała pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w roku szkolnym 2014/2015 powódka E. S. (1) miała wychowawstwo oddziału 0a (zerówka) – w ramach tego wychowawstwa prowadziła 25 godzin zajęć z edukacji wczesnoszkolnej, określonych w arkuszu organizacyjnym jako obowiązki nauczyciela dzieci 6-letnich w przedszkolu, z czego 22 godziny były godzinami pełnego wymiaru, zaś 3 godziny to godziny ponadwymiarowe. W roku szkolnym 2014/2015 były łącznie dwie klasy zerowe, wychowawstwo drugiej z klas (klasa 0b) objęła A. S., jednak 25 godzin edukacji wczesnoszkolnej prowadziła w tej klasie M. M. (1), A. S. miała bowiem urlop dla poratowania zdrowia. W roku

szkolnym 2014/2015 było również 26 godzin w świetlicy, z których 10 godzin przydzielono J. O., która oprócz tego prowadziła jeszcze tylko zajęcia pozalekcyjne, zaś 16 godzin przydzielono E. R., która oprócz świetlicy nie prowadziła żadnych innych zajęć, oprócz dodatkowych dwóch godzin zajęć pozalekcyjnych wynikających z Karty Nauczyciela. M. K. z kolei miała przydzielone łącznie 5 godzin – 4 godziny historii i społeczeństwa oraz jedną godzinę wychowawczą, prowadziła ona także 6 godzin zajęć korekcyjno – kompensacyjnych.

Z kolei w roku szkolnym 2015/2016 klasa, której powódka była wychowawcą, stała się klasą 1a w Szkole Podstawowej, zaś wychowawstwo tej klasy objęła M. K., której przydzielono 12 godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 1 godzinę edukacji plastycznej. Jednocześnie M. K. jest wicedyrektorem pozwanego Zespołu Szkół, co zmniejsza jej godziny etatowe. W roku 2015/2016 w wyniku przejęcia przez nią tych 13 godzin zajęć, M. K. ma 6 godzin zajęć ponadwymiarowych. E. R. z kolei przydzielono wszystkie 26 godzin w świetlicy. Wychowawstwo klasy 1b w Szkole Podstawowej objęła z kolei S. R..

W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym Zespole Szkół były łącznie 23 oddziały (klasy), zaś w roku szkolnym 2015/2016 było ich 22 – zmniejszeniu o jedną klasę uległa liczba oddziałów w gimnazjum.

Zarówno w roku szkolnym 2014/2015 jak i w roku szkolnym 2015/2016 liczba godzin przewidzianych dla uczniów klas pierwszych szkoły podstawowej wynosiła łącznie 22 godziny – 12 godzin edukacji wczesnoszkolnej, 1 godzina edukacji plastycznej, 1 godzina edukacji muzycznej, 2 godziny języka angielskiego, 2 godziny religii, 3 godziny wychowania fizycznego oraz jedna godzina informatyki (zajęć komputerowych).

Powódka w rozmowie z dyrektorem szkoły wskazywała, że może objąć także godziny w świetlicy, jeśli nie ma dla niej godzin zajęć z edukacji wczesnoszkolnej, jednak dyrektor się na to nie zgodził. Według stanu na maj 2015 roku wszystkie zajęcia w świetlicy miała prowadzić E. R., która jednak ostatecznie od dnia 1 września 2015 roku odeszła z pracy – o jej odejściu z pracy dyrektor pozwanego nie miała wiedzy w momencie wręczania powódce wypowiedzenia.

Powódka w zakresie kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia była porównywana z dziewięcioma innymi nauczycielami, ale w ramach doboru do zwolnienia dyrektor nie brała jednak pod uwagę: P. S., E. R. i Z. S.. Dyrektor na spotkaniu w marcu 2015 roku oznajmiła, że nie ma opracowanych takich kryteriów.

Zmiany w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016 wynikały z decyzji gminy T. o zabraniu godzin ponadwymiarowych. Łącznie liczba godzin ponadwymiarowych została zmniejszona o 78,21 godziny (w roku szkolnym 2014/2015 było 181,76 godzin ponadwymiarowych, zaś w roku szkolnym 2015/2016 tych godzin było już tylko 103,55). Ponadto zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2015/2016 wynikało również ze zlikwidowania jednego oddziału w gimnazjum. Powódka nie prowadziła zajęć w gimnazjum, zaś w szkole podstawowej nie zostały zlikwidowane żadne oddziały.

Powódka mogła prowadzić zajęcia z edukacji wczesnoszkolnej, a także zajęcia z plastyki, muzyki, czy wychowania fizycznego w klasach I-III szkoły podstawowej, czyli w klasach, które obejmuje edukacja wczesnoszkolna. Powódka ma także kwalifikacje do prowadzenia zajęć z informatyki. Z. S. prowadziła w roku szkolnym 2015/2016 sześć godzin lekcyjnych z wychowania fizycznego, z kolei jeśli chodzi o zajęcia komputerowe to 8 godzin tych zajęć prowadziła P. S..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów wskazanych w treści uzasadnienia wyroku, w tym dowodów z zeznań świadków oraz z zeznań powódki i dyrektora pozwanego, nie dając jednak wiary w całości wszystkim zeznaniom.

Odnośnie zeznań świadka O. C. Sąd uznał je za wiarygodne, jednak jednocześnie Sąd zauważył, że świadek wskazuje na ocenę powódki pod względem podanych kryteriów jedynie w stosunku do nauczycieli wykazanych na dokumencie z k. 41 – 42 akt sprawy, świadek jednak nie odniósł się do badania tych kryteriów przy porównaniu powódki z innymi pracownikami, takimi jak P. S., E. R., czy Z. S.. Analogicznie Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. K., który to świadek również wskazał na wybrane kryteria oraz na fakt, iż według tych kryteriów powódka miała najsłabsze

kwalifikacje, jednak jednocześnie świadek nie wskazał, aby powódka była porównywana z P. S., E. R., czy Z. S.. Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania świadka W. B., były one bowiem zgodne z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka M. P. (1) w zakresie, w jakim twierdził on, że w pozwanym Zespole był wakat na stanowisku nauczyciela informatyki, w związku z tym, iż jeden z nauczycieli tego przedmiotu zwolnił się, gdyż nie znajdowało to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, ponadto sam świadek wskazał, że nie jest tego pewny. Również nie były dla Sądu Rejonowego wiarygodne zeznania świadka w zakresie w jakim twierdził on, że liczba oddziałów w pozwanym Zespole nie uległa zmniejszeniu, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynikało, że liczba ta uległa jednak zmniejszeniu o 1 oddział. Sąd nie dał także wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim świadek twierdził, że w chwili wręczenia wypowiedzenia powódce nie było opracowanych żadnych kryteriów doboru do zwolnienia, bowiem świadek opierał się jedynie na domysłach wynikających stąd, że jeszcze na spotkaniu w marcu 2015 roku nie było tych kryteriów. Brak tych kryteriów w marcu 2015 roku nie oznaczał jednak w ocenie Sądu, że kryteriów tych nie było w maju 2015 roku.

Zeznania świadków A. B., E. B., A. C., I. K. oraz E. S. (2) zostały uznane przez Sąd za wiarygodne w całości, były bowiem spójne i zgodne, ponadto znajdowały również potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny.

Sąd uznał zeznania powódki E. S. (1) za wiarygodne w całości, były one bowiem zgodne z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym.

Odnosnie zeznań dyrektor pozwanego Zespołu Szkół Sąd miał na uwadze, że dyrektor co do możliwości prowadzenia zajęć z informatyki wskazywała, że informatykę prowadziła L. L., która ma większe kompetencje niż powódka; nie odniosła się jednak do kwalifikacji P. S. co do nauczania tego przedmiotu. Sąd zauważył również, że zajęcia w świetlicy, wbrew zeznaniom dyrektor, nie były przydzielane nauczycielom mianowanym do uzupełnienia ich etatu, bowiem według planu na rok szkolny 2015/2016 zajęcia te zostały przydzielone E. R., która jest nauczycielem kontraktowym, stąd też w tym zakresie zeznania dyrektor pozwanego nie zostały uznane za wiarygodne. Dyrektor ponadto wskazywała, jakoby zajęcia w świetlicy uzupełniały pensum nauczycieli: I. B., E. K., czy E. W., jednak z arkusza organizacyjnego wynikało, że nauczyciele ci mieli przydzielone godziny w ramach obowiązków nauczyciela dzieci przedszkolnych poniżej 6 lat, nie zajmowali się więc zajęciami na świetlicy, które są odrębnie wyszczególnione w ramach arkusza organizacyjnego. Sąd nie dał wiary zeznaniom dyrektor w zakresie, w jakim wskazuje ona, że powódka nie ma kwalifikacji do nauczania muzyki, bowiem o ile faktycznie powódka nie ma kwalifikacji do nauczania przedmiotu muzyka na etapie gimnazjalnym, o tyle może ona prowadzić zajęcia z tego przedmiotu na etapie edukacji wczesnoszkolnej.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powódki znajduje się w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP), zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W toku postępowania powódka wskazywała, że wręczone jej wypowiedzenie było nieuzasadnione, poza tym pozwany nie zastosował prawidłowo kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało zdaniem Sądu Rejonowego, że pracodawca podał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zmiany organizacyjne w nowym roku szkolnym, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela 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.

Powódka w roku szkolnym 2014/2015 pracowała jako wychowawca klasy zerowej, nie została jednak zachowana na stanowisku wychowawcy tej klasy również w roku szkolnym 2015/2016. Jednocześnie Sąd zauważył, że liczba godzin zajęć w ramach klas pierwszych szkoły podstawowej nie zmieniła się w roku szkolnym 2015/2016. Sąd ustalił również, że zmniejszeniu uległy nie godziny przewidziane w ramach planu zajęć jako godziny edukacji wczesnoszkolnej, lecz godziny ponadwymiarowe oraz godziny związane ze zmniejszeniem o jedną klasę gimnazjum. Zmniejszenie to więc nie miało wpływu na liczbę godzin zajęć z edukacji wczesnoszkolnej. Sąd zauważył także, że wychowawstwo klasy 1a otrzymała M. K., która poprzez przejęcie godzin edukacji wczesnoszkolnej oraz 1 godziny plastyki w klasach podstawowych miała aż 6 godzin ponadwymiarowych. Pozwany jednocześnie nie wskazał, czy analizowana była możliwość przekazania tych 6 godzin na rzecz powódki. Ponadto Sąd zauważył również, że także P. S., która przejęła 8 godzin informatyki, którego to przedmiotu mogła nauczać powódka, miała jedną godzinę ponadwymiarową. Pozwany nie wskazał, czy przeanalizował również przekazanie ewentualnie tej jednej godziny na rzecz powódki, aby dopełnić jej etat.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie wskazał też argumentacji przemawiającej za odmówieniem przekazania powódce części godzin na świetlicy. Sąd zauważył, że w roku szkolnym 2015/2016 całą liczbę 26 godzin na świetlicy przydzielono E. R.. Nauczycielka ta miała dzięki temu pełen etat. Jednak rok wcześniej, w roku szkolnym 2014/2015 E. R. miała tylko 16 godzin zajęć w świetlicy, które dopełniała 10 godzinami pełnienia obowiązków pedagoga. Pozwany nie wskazał jakie przesłanki przemawiały za przyznaniem tych dodatkowych 10 godzin świetlicy E. R., podczas gdy godziny te mogły być przyznane powódce. Ponadto Sąd ustalił, że ostatecznie od dnia 1 września 2015 roku E. R. nie pracowała już w pozwanym Zespole Szkół, o czym pozwany dowiedział się po wręczeniu wypowiedzenia powódce ale jeszcze przed rozpoczęciem roku szkolnego – wypływa stąd wniosek, że była jeszcze możliwość przekazania tych „opuszczonych” przez E. R. godzin w całości na rzecz powódki, która przed wręzeniem jej wypowiedzenia zaznaczała, że jest gotowa prowadzić zajęcia na świetlicy.

Sąd zauważył także, że powódka miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć z edukacji muzycznej i edukacji plastycznej dla uczniów pierwszych klas szkoły podstawowej. Jak zaś wynikało z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 A. Ś. dostała 4 godziny zajęć właśnie z edukacji muzycznej i edukacji plastycznej, jednocześnie nauczyciel ten miał w roku szkolnym 2015/2016 5 godzin ponadwymiarowych. Oznaczało to więc, że istniała możliwość przesunięcia 4 godzin zajęć od A. Ś. do powódki.

Sąd zauważył również, że pozwany powinien przeprowadzić analizę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, w sytuacji gdy dochodzi do takich zmian organizacyjnych, które uniemożliwiały zatrudnienie wszystkich pracowników na dotychczasowych etatach. Pozwany wskazywał, że powódka ma mniejszy staż pracy i jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie mianowania. Te kryteria należało jednak przeanalizować w porównaniu do nauczycieli, którzy otrzymali godziny zajęć, które mogłaby realizować powódka. Powódka mogłaby przykładowo realizować zajęcia z informatyki, które zostały przydzielone P. S.. Jednocześnie Sąd zauważył, że P. S. jest nauczycielem kontraktowym tak samo jak powódka, jednak powódka ma wykształcenie wyższe magisterskie, zaś P. S. legitymuje się wykształceniem licencjackim, ma ona również mniejszy niż powódka staż pracy w pozwanym Zespole Szkół. Porównując obu pracowników to powódka wypada lepiej. Sąd również wskazał, że przy analizie przydzielania godzin zajęć w świetlicy, o przydział których powódka wnosiła, porównywana z powódką powinna być E. R., która tak samo jak powódka jest nauczycielem kontraktowym, zaś jej staż pracy jest mniejszy niż u powódki, ma ona również wykształcenie licencjackie. Zdaniem Sądu Rejonowego istniała więc możliwość zapewnienia powódce pełnego wymiaru – 18 godzin zajęć. Mogłaby ona mieć przydzielone 4 godziny zajęć z edukacji muzycznej i plastycznej, 8 godzin zajęć z informatyki oraz 6 godzin zajęć w ramach edukacji wczesnoszkolnej, które stanowiły zajęcia ponadwymiarowe dla M. K.. Powódka mogła również otrzymać 10 godzin w świetlicy.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób uznać, aby przyczyna podana przez pozwanego w treści uzasadnienia była prawdziwa, bowiem zmiany organizacyjne wprowadzone w pozwanym Zespole Szkół nie spowodowały niemożliwości

dalszego zatrudniania powódki. Tym samym nie było także zasadne powoływanie się na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, regulacja ta dotyczy bowiem sytuacji, gdy dyrektor szkoły nie jest w stanie zapewnić nauczycielowi etatu – w tej zaś sprawie istniały możliwości skompletowania pełnego etatu dla powódki, pozwany zaś nie wyjaśnił dlaczego z tych możliwości nie skorzystał.

Reasumując, w ocenie Sądu wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, wskazane w nim przyczyny nie były bowiem prawdziwe. Tym samym za spełnioną należało uznać przesłankę z art. 45 § 1 KP co oznacza, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy było zasadne. Sąd nie stwierdził również, aby w toku postępowania zostały wykazane przesłanki z art. 45 § 2 KP, które uniemożliwiłyby przywrócenie powódki do pracy lub wskazywałyby na niecelowość tego przywrócenia. Sąd miał również na uwadze, że zgodnie z art. 47 KP pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a jeśli okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Zgodnie z tą regulacją Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.025,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w wysokości żądanej przez powódkę pod warunkiem podjęcia przez nią pracy po uprawomocnieniu się wyroku w zakresie przywrócenia do pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi na podstawie przepisu art. 102 KPC i art. 96 oraz 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrok został zaskarżony w całości przez stronę pozwaną, która zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj:

- obrazę art. 45 § 1 k.p. poprzez jego wadliwe zastosowanie i przywrócenie do pracy E. S. (1) w Zespole Szkół w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy pomimo, iż nie zachodziły ku temu żadne uzasadnione powody, zaś rozstrzygnięcie Sądu pozostaje w oczywistej sprzeczności z powołanym przepisem prawa materialnego;
- obrazę art. 45 § 2 k.p. poprzez jego nie zastosowanie i uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy, podczas gdy żądanie to było niecelowe z uwagi na występujący pomiędzy stronami ostry konflikt uniemożliwiający podjęcie jakiegokolwiek współpracy;
- obrazę art. 47 k.p. poprzez jego niesłuszne zastosowanie i zasądzenie od Zespołu Szkół w J. na rzecz powódki kwoty 3.025,83 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony było w pełni uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa, zaś przywrócenie Powódki do pracy było nieuzasadnione i niecelowe.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, mających istotny wpływ na treść wydanego orzeczenia, przez:

- obrazę art. 233 § 1 k.p.c. polegającą na dowolnej a nie swobodnej ocenie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego a w szczególności, poprzez:
- potraktowanie zeznań świadków O. C. i M. K. z nieuzasadnioną rezerwą, i choć uznanie ich za wiarygodne to jednak ocenianie przez przyzmat przyjętego przez Sąd rozstrzygnięcia, co istotne świadkom zarzuca się, że przedstawione przez nich kryteria oceniania powódki były nieobiektywne i nie odnosiły się do wszystkich pracowników, co jest oczywiście sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, zaś przedstawione przez w/w osoby kryteria były jasne, logiczne i w pełni obiektywne;
- w znaczącej części odmówienie przymiotu wiarygodności zeznaniom Dyrektor Zespołu Szkół w J. A. W., pomimo iż zeznania te są spójne, logiczne a co najważniejsze zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym;

- obrażę art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 258 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych strony pozwanej zgłoszonych na rozprawie w dniu 9 maja 2016 roku o przesłuchanie w charakterze świadków M. P. (2) i A. M. pomimo, iż strona powołująca się na dowód z w/w świadków precyzyjnie oznaczyła fakty, które miały być zeznaniami poszczególnych osób, nadto powołane okoliczności miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

3. Błędy w ustaleniach faktycznych, mające istotny wpływ na treść wydanego orzeczenia polegające na:

- nieuzasadnionym przyjęciu, iż wypowiedzenie przez Zespół Szkół w J. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z E. S. (1) było nieuzasadnione a tym samym ustalenie, że zaszyły podstawy do przywrócenia jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, mimo iż w/w jest całkowicie sprzeczne ze zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym;
- błędnym przyjęciu, że w zaistniałej sytuacji istniała możliwość zapewnienia powódce pełnego wymiaru godziny tj. 18 godzin, pomimo iż pozostaje to w oczywistej sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym;
- niesłuszne przyjęcie, iż przyczyna podana przez pozwanego w treści uzasadnienia wypowiedzenia wręczonego powódce była nieprawdziwa, bowiem jest to sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia w punktach I i II, poprzez oddalenie powództwa w całości:

1. zmianę zaskarżonego orzeczenia w punktach III i IV poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkół w J. zwrotu kosztów postępowania przed sądem I instancji - w tym kosztów zastępstwa adwokackiego - według norm przepisanych;

zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkół w J. zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji - w tym kosztów zastępstwa adwokackiego - według norm przepisanych. Ewentualnie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji skarżący przedstawił argumentację na poparcie zarzutów naruszenia prawa procesowego i materialnego. Pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku pełnomocnik powódki cofnęła zarzuty wobec punktu IV wyroku. W tym zakresie Sąd umorzył postępowanie apelacyjne postanowieniem z dnia 26 sierpnia 2016 roku

przedmiotowej sprawy.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wskazując w uzasadnieniu pisma procesowego argumenty przemawiające za takim stanowiskiem.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja jest niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu. Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, wydane w sprawie o sygn. II UKN 61/97; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, wydany w sprawie o sygn. PKN 339/98).

Sąd II instancji jest związany zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą. Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, wydanej w sprawie sygn. akt III CZP 49/07, Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąże go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty apelacyjne powódki koncentrowały się na kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 45, 47 kp oraz art. 233 k.p.c. oraz art. 230 k.p.c., 217 w zw. z art. 258 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015r., I ACa 1501/14).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty pozwanego sprowadzają się w istocie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy odniósł się do istoty sporu, przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie mając na względzie roszczenie powódki i twierdzenia strony pozwanej.

Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 kp poprzez wadliwe zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy wskazać należy, że ten zarzut okazał się niezasadny, także na gruncie art. 20 Karty Nauczyciela.

O merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Zatem na podstawie art. 45

k.p. Sąd bada prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997 roku w sprawie I PKN 20/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 542; z dnia 21 lipca 1997 roku w sprawie I PKN 192/99, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 20, poz. 749).

Norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 41/96 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268). W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 kp może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Uogólniając można przyjąć, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy podnieść, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy - w niniejszej sprawie Zespole Szkół w J.. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym zmiany organizacyjne zmierzające do zrationalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 Prawo Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.).

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów

stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p. ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. praca zbiorowa, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy).

Jak wynika ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego przyczyna podana przez pozwanego w wypowiedzeniu nie była usprawiedliwiona arkuszem organizacji Zespołu Szkół na 2015/16, bowiem zmiany organizacyjne wprowadzone w pozwanym Zespole Szkół nie spowodowały niemożliwości dalszego zatrudniania powódki. Tym samym nie było także zasadne powoływanie się na dyspozycję art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, regulacja ta dotyczy bowiem sytuacji, gdy dyrektor szkoły nie jest w stanie zapewnić nauczycielowi etatu – w tej zaś sprawie istniały możliwości skompletowania pełnego etatu dla powódki, pozwany zaś nie wyjaśnił dlaczego z tych możliwości nie skorzystał, co zostało szczegółowo wykazane przez Sąd Rejonowy zarówno co do liczby godzin jak też konkretnych osób zatrudnionych w Zespole, ich stażu pracy, wykształcenia i kompetencji. Skoro powódka miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć z edukacji muzycznej i edukacji plastycznej dla uczniów pierwszych klas szkoły podstawowej, zaś A. Ś. otrzymała 4 godziny zajęć właśnie z edukacji muzycznej i edukacji plastycznej, mając jednocześnie w roku szkolnym 2015/2016 5 godzin ponadwymiarowych - istniała więc możliwość przesunięcia 4 godzin zajęć od A. Ś. do powódki.

Sąd Okręgowy podziela argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że dyrektor pozwanego Zespołu powinien przeprowadzić jednak analizę kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia uznając taką potrzebę w obliczu zmian organizacyjnych, które uniemożliwiały zatrudnienie wszystkich nauczycieli na dotychczasowych etatach i dotychczasową liczbą godzin pensum. Również trafnie wskazał Sąd Rejonowy, że pozwany powinien dokonać rzetelnej analizy kryterium stażu pracy oraz rodzaju nawiązanego stosunku pracy odnosząc te kryteria także do nauczycieli, którzy otrzymali godziny zajęć, a które mogłyby realizować powódka. Ma to zwłaszcza odniesienie do P. S., która podobnie jak powódka jest nauczycielem kontraktowym tak samo jak powódka, nie ma jednak wykształcenia wyższego jak powódka. Jak wynika z arkusza organizacji w Zespole na rok 2015/16 (co prawidłowo zanalizował Sąd Rejonowy) istniała jednak możliwość zapewnienia powódce pełnego wymiaru – 18 godzin zajęć w taki sposób, że powódka objęłaby 4 godziny zajęć z edukacji muzycznej i plastycznej, 8 godzin zajęć z informatyki oraz 6 godzin zajęć w ramach edukacji wczesnoszkolnej, które stanowiły zajęcia ponadwymiarowe dla M. K.. Powódka mogła również otrzymać 10 godzin na świetlicy.

Sąd Okręgowy nie neguje, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dyrektor Zespołu Szkół ma kompetencje do określania, który z nauczycieli Zespołu (jako całości) otrzyma konkretną liczbę godzin i z jakiego przedmiotu nauczania, jednakże nie może to być decyzja arbitralna oparta na przesłankach pozamerytorycznych, co zdaje się wynikać z apelacji w zakresie kwestionowania zasadności przywrócenia powódki do pracy jako niecelowego z uwagi na utratę zaufania do powódki.

Sąd Okręgowy zważył, że z ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika aby w toku postępowania zostały wykazane przesłanki z art. 45 § 2 kp, które uniemożliwiałyby przywrócenie powódki do pracy lub wskazywałyby na niecelowość tego przywrócenia. Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy nie wynika ponadto, aby powódka i dyrektor Zespołu Szkół były ze sobą silnie skonfliktowane. Nie wiadomo więc na jakiej podstawie skarżący wnioskując w apelacji, że powódka po powrocie do pracy nie będzie skłonna wykonywać poleceń służbowych oraz nie będzie sumiennie wykonywać swoich obowiązków. Takie działania lub zaniechania powódki mogą przecież być ocenione w świetle przyczyn uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. W toku postępowania pozwany powoływał się na wynik kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, z którego zdaniem strony pozwanej wynikało, że zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę nie została zakwestionowana. Sąd Okręgowy zapoznał się z tym protokołem (k-144 i nast.)

i nie dostrzegł stwierdzeń ocennych dotyczących zasadności lub jej braku wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Z protokołu tego wynika także, że „dyrektor Zespołu nie przedstawiła Przewodniczącemu NSZZ Solidarność informacji o liczbie nauczycieli zagrożonych zwolnieniem i dlaczego powódka znalazła się w tych kryteriach jako ostatnia”. Również Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany nie wykazał jakimi rzeczywistymi kryteriami kierował się wypowiadając powódce umowę o pracę.

Odnośnie zarzutu dotyczącego oddalenia na rozprawie w dniu 9 maja 2016 roku wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków P. i M. Sąd Okręgowy zważył, że nie świadczy o konieczności takiego wniosku jedynie fakt sformułowania tezy dowodowej oraz okoliczności na jakie mieliby ci świadkowie zeznawać. Sąd Rejonowy w ramach swoich uprawnień procesowych miał bowiem prawo ocenić, czy dowód taki przed przesłuchaniem stron jest w istocie niezbędny dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu. W odpowiedzi na pozew świadkowie ci nie zostali zgłoszeni, dla sprawności postępowania istotne jest również i to, że zgłaszanie kolejnych świadków tylko na tej podstawie, że poprzedni świadek zeznał na daną okoliczność może zostać uznane przez Sąd jako powoływanie dowodu jedynie dla zwłoki, mimo że okoliczności sporne zostały już wyjaśnione (art. 219 § 3 k.p.c.). Mimo oddalenia wniosku dowodowego pełnomocnik pozwanego nie złożył zastrzeżenia do protokołu rozprawy w trybie art. 162 k.p.c., co powoduje utratę uprawnień do powoływania się na to uchybienie Sądu w dalszym toku postępowania.

Odnośnie natomiast zarzutu odmówienia w znacznej części przymiotu wiarygodności zeznaniom Dyrektor Zespołu A. W., Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że ocena tych zeznań mieści się jednak w sferze swobodnej oceny dowodów zgodnie z art. 233 k.p.c., Sąd Rejonowy wskazał przy tym przyczyny jakie skłoniły go do takiej właśnie oceny tego dowodu.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że zgodnie z przepisem art. Art. 20. Ust. 1 pkt. 2 Ustawy – Karta Nauczyciela Dyrektor szkoły 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. Jak wynika zaś z pisma z dnia 22 maja 2015 roku kierowanego do powódki dyrektor pozwanej naruszyła obowiązek ustanowiony w art. 30 § 4 kp zobowiązujący wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego obowiązku tego nie wyczerpuje przytoczenie zwrotów ustawowych czy też ograniczenie się do przytoczenia trybu, podstawy prawnej i zacytowania przepisu prawa. Dlatego wskazanie przez stronę pozwaną jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z powódką zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stanowiło dostatecznie sprecyzowanej przyczyny wypowiedzenia i naruszało przepis art. 30 § 4 kp.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności do art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W związku z powyższym stawiane przez skarżącą zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego, w tym art.47 kp, uznać należało za bezzasadne.

Rozpoznając w ramach apelacji pełnej całokształt sprawy Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Sąd I instancji rozpoznając sprawę przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia Sądu Rejonowego pod względem reguł logicznego myślenia i wnioskowania, dokonane zostały w sposób wynikający z przeprowadzonych dowodów. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu Rejonowego za własne. Nie ma zatem podstaw do uchylenia wyroku, bowiem nie zachodzą przesłanki z art. 386 § 4 k.p.c.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów strony pozwanej oraz argumentów przedstawionych przez nią w apelacji oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Lucyna Łaciak

Z/ (...)