

sygn. akt VII Pa 152/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2019 r.

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

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lutego 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. D.

przeciwko (...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...)

w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 lipca 2018 r., sygn. VI P 202/17

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa T. D. przeciwko (...) Liceum Ogólnokształcącemu (...) im. (...) w W. o przywrócenie do pracy sygn. akt VI P 201/17 wydał w dniu 26 lipca 2018 r. wyrok, na podstawie którego przywrócił powoda do pracy w pozwanym Liceum na poprzednie warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) Liceum Ogólnokształcącym (...) im. (...) w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2008 roku na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 września 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela języka angielskiego. Powód posiada stopień nauczyciela mianowanego. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.800,82 zł brutto miesięcznie.

Uczniowie zgłaszali skargi na powoda dotyczące problemów z zalogowaniem na platformę internetową, na której była zamieszczana praca domowa. Informowali dyrekcję, iż powód tłumaczy materiał w skomplikowany sposób i nie przygotowuje do matury. Uczniowie prosili dyrektora o zmianę nauczyciela

angielskiego na inną osobę niż powód. Dyrektor LO – M. N. pomimo zgłaszanych na powoda skarg pozytywnie ocenił jego pracę, uważał go za rzetelnego pracownika.

Dyrektor szkoły ustala arkusz organizacyjny roku szkolnego w kwietniu przed rozpoczęciem roku. W arkuszu organizacyjnym określa się ilość klas, godzin poszczególnych przedmiotów i liczbę etatów nauczycielskich. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 dla powoda przewidziano 18,16 godzin nauczania tygodniowo. Organizacja polega na tym, że przydziela się nauczycielom godziny lekcyjne zgodnie z ich kwalifikacjami oraz umową o pracę (wymiar czasu pracy). Przydział godzin zamieszcza się w programie komputerowym o nazwie P.. Organizację na rok szkolny 2017/2018 pozwane LO było obowiązane przeprowadzić do 20 kwietnia 2017 roku. Tak przygotowaną organizację należało zgłosić do Urzędu Dzielnicy i Kuratorium Oświaty. Następnie Urząd Dzielnicy występował z wnioskiem do Biura Edukacji o przydzielenie konkretnej ilości oddziałów klas i godzin lekcyjnych. W marcu 2017 roku Urząd Dzielnicy (...) przekazał do Biura (...) W. wniosek dyrektora LO M. N. o zgodę na utworzenie ośmiu oddziałów klas pierwszych. Urząd Dzielnicy (...) wyraził wstępną zgodę na utworzenie siedmiu oddziałów.

Na rok szkolny 2017/2018 Biura (...) W. przydzieliło pozwanemu LO 6 oddziałów klas pierwszych. Ponadto w tym roku szkolnym rozpoczęła się reforma oświaty – likwidacja gimnazjów. W tym roku szkolnym odchodziło również 7 oddziałów klas trzecich, co powodowało braki godzin dla nauczycieli języka angielskiego, polskiego, historii i wychowania fizycznego. Organizacja nauczania języka angielskiego jest uzależniona od poziomu zaawansowania znajomości języka przez uczniów. Język angielski jest nauczany w klasach 1-2, a w każdej klasie istnieje podział na grupy w zależności od poziomu zaawansowania. Dzięki temu nauczyciele języka angielskiego zyskiwali dodatkowe godziny lekcyjne. W związku z mniejszą liczbą uczniów w dwóch klasach – poniżej 24 osób, w roku szkolnym 2017/2018 zlikwidowano podział na grupy w nauczaniu języka angielskiego w klasach 3ah i 3aan. Likwidacja podziału na grupy spowodowała konieczność nauczania języka angielskiego w wymiarze 16 godzin tygodniowo mniej.

Dnia 1 września 2017 roku z urlopu rodzicielskiego miała wrócić nauczycielka języka angielskiego – E. R. zatrudniona w wymiarze 18 godzin tygodniowo. Ponadto inna nauczycielka języka angielskiego – A. D. w roku szkolnym 2016/2017 uczyła języka włoskiego w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. W roku szkolnym 2017/2018 do pracy wracał zastępowany nauczyciel języka włoskiego, zatem A. D. należało zapewnić godziny nauczania języka angielskiego w wymiarze 13 godzin tygodniowo.

We wrześniu 2017 roku E. R. złożyła wniosek o roczny urlop dla poratowania zdrowia. Z uwagi na powyższe, dyrektorowi LO pozostało do rozdysponowania 18 h tygodniowo dla nauczycieli języka angielskiego.

Ze względu na powyższe zmiany i ograniczenie liczby oddziałów klas pierwszych przez Biuro (...), dyrektor szkoły zdecydował o ograniczeniu etatu powodowi i nauczycielce A. W..

Pismem z dnia 21 kwietnia 2017 roku dyrektor pozwanego M. N. poinformował powoda, że w roku szkolnym 2017/2018 w związku ze zmianami organizacyjnymi, polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów klas pierwszych oraz likwidacji podziałów na grupy w dwóch klasach, ma 2,5 etatu języka angielskiego mniej. Ilość godzin języka angielskiego zmniejszyła się ze 136 do 120, a tym samym nie ma możliwości przydziału powodowi godzin określonych w pensum, tj. 18 godzin tygodniowo. Dyrektor LO powołując się na art. 22 ust. 2 ustawy Kara Nauczyciela zaproponował powodowi zatrudnienie w wymiarze 7,95 godzin tygodniowo i proporcjonalne do wymiaru czasu pracy wynagrodzenie, z zachowaniem trwałości umowy o pracę na podstawie mianowania. Dyrektor wyraził prośbę o pisemne wyrażenie zgody lub braku zgody na powyższe w terminie 7 dni od daty otrzymania pisma. Zastrzegł, że brak odpowiedzi pisemnej we wskazanym terminie będzie traktowany jako wyrażenie zgody. Pismo zawierało również pouczenie, że brak zgody na zatrudnienie w zaproponowanych warunkach będzie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy Kara Nauczyciela.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2017 roku, będącym odpowiedzią na ww. pismo, powód zgłosił zastrzeżenia co do jego treści merytorycznej oraz zasadności, a także prosił

o wyjaśnienie występujących w nim nieścisłości. Powód podniósł, że przedstawione w piśmie z dnia 21 kwietnia 2017 roku informacje są sprzeczne, bowiem zmniejszenie ilości godzin dydaktycznych o 16 nie powoduje likwidacji dwóch i pół etatu, czyli 45 godzin dydaktycznych. Ponadto, w planie lekcji realizowanym w roku szkolnym 2016/2017 zawarte jest 131 godzin dydaktycznych języka angielskiego, a nie 136 jak stanowi pismo.

Z pisma wynika jednoznacznie, iż faktyczne zmniejszenie liczby godzin to 11 a nie 16.

Powód wniósł ponadto o podanie podstawy prawnej zakreszenia mu 7-dniowego terminu na odpowiedź.

Dyrektor LO w odpowiedzi na pismo powoda, pismem z dnia 4 maja 2017 roku poinformował, że z przyczyn organizacyjnych może zaproponować powodowi jedynie 7,95 godzin. W razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji, co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielania nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor wskazał, iż termin 7 dni jest terminem instrukcyjnym nieokreślonym przepisami prawa, wynikającym z praktyki i proponowanym w celu zapewnienia ciągłości pracy w szkole.

Pismami z dnia 15 maja 2017 roku dyrektor LO zwrócił się do (...) Komisji Międzyzakładowej nr (...) (...) w W. oraz Związku (...) – (...) – B. z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi z dniem 31 sierpnia 2017 roku umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. W pismach wskazano, iż powód jest nauczycielem mianowanym, w (...) LO zatrudniony jest poprzez mianowanie od 1 września 2008 roku i posiada 27-letni staż pracy na stanowisku nauczyciela. Dyrektor wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Powód otrzymał propozycję pracy w obniżonym wymiarze godzin, na którą nie wyraził zgody, co zgodnie z przepisami skutkuje wypowiedzeniem umowy o pracę. (...) Komisja nr (...) (...) w W. w odpowiedzi na pismo z dnia 15 maja 2017 roku poinformowała, że nie zajmuje stanowiska dotyczącego zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2017 roku.

Pismem z dnia 15 maja 2017 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2017 roku. Dyrektor w piśmie wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Powód otrzymał propozycję pracy w obniżonym wymiarze godzin, na którą nie wyraził zgody, co skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Kryteria, którymi się kierował dyrektor to wpływanie na powoda kilkukrotnych skarg na sposób prowadzenia zajęć oraz niekompetencje przedmiotowe. Klasy kilkakrotnie składały wnioski o zmianę nauczyciela. Pismo zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, a także na podstawie wszystkich zeznających w sprawie świadków oraz zeznań stron, uznając zebrany materiał dowodowy za pełnowartościowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 42 § 1-4 k.p. wskazując, że w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego konieczne jest przestrzeganie okresu wypowiedzenia, dochowanie formy pisemnej oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane na wypadek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie stanowi sankcji za uchybienie obowiązkowi pracowniczemu, zatem wina pracownika nie jest warunkiem skuteczności tej czynności prawnej.

Rozważając w pierwszej kolejności, czy pracodawca wręczając powodowi wypowiedzenie zmieniające oraz rozwiązujące stosunek pracy zachował wymogi formalne oświadczenia, Sąd Rejonowy zważył, iż formalnie dokumenty zostały przez pozwanego skonstruowane w sposób prawidłowy. Zostały sporządzone na piśmie, prawidłowo określono

okres wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w przypadku nie przyjęcia proponowanych warunków, zawarto prawidłowe pouczenia o sposobie i terminie odwołania do sądu pracy. Ponadto pracodawca dochował obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową.

Jednocześnie, odwołując się do treści art. 30 § 4 oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela, Sąd Rejonowy ocenił, że w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 21 kwietnia 2017 roku i w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z dnia 15 maja 2017 r. - pracodawca w nie podał powodowi konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna została skonkretyzowana dopiero na etapie postępowania sądowego.

Sąd wskazał przy tym, że naruszenie obowiązku podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinny być zrozumiałe zarówno dla adresata, który powinien wiedzieć, co mu się zarzuca, jak i dla sądu pracy, który rozpoznaje odwołania pracowników w tym zakresie. Pracodawca, formułując zarzuty przeciwko pracownikowi, powinien wyraźnie je sprecyzować przez wskazanie, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do jego zwolnienia. Takich przyczyn nie można się domyślać. Nieprawidłowe jest także konkretyzowanie, uzupełnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę dopiero w trakcie postępowania sądowego. Sąd nie może podjąć się próby doprecyzowania przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, która nie może być już wówczas uzupełniana ani konkretyzowana. Przyczyny podane przez pracodawcę w wypowiedzeniu były zbyt ogólne.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że powód otrzymując od pracodawcy przedmiotowe oświadczenie o zmianie warunków pracy nie wiedział, jaka jest w rzeczywistości przyczyna obniżenia mu wymiaru etatu. Oświadczenie to bowiem zawierało informację, iż w roku szkolnym 2017/2018 zmniejszeniu ulega etat nauczyciela języka angielskiego o 2,5, a liczba godzin zmniejszyła się ze 136 do 120. Taki zapis, w ocenie Sądu Rejonowego, był sprzeczny, niekonkretny i niezrozumiały dla pracownika. Powyższe znalazło odzwierciedlenie w piśmie powoda z dnia 28 kwietnia 2017 roku skierowanym do dyrektora LO, w którym powód podkreśla zaistniałą nieścisłość i prosi o wyjaśnienie, dlaczego likwidacja 2,5 etatu powoduje 16 godzin tygodniowo mniej. Na powyższe pismo powód otrzymał odpowiedź, która nie odpowiada na pytanie powoda. Pracodawca w piśmie z dnia 4 maja wskazuje jedynie, że z przyczyn organizacyjnych może zaproponować powodowi jedynie 7,95 godzin tygodniowo, nie wyjaśnia co oznacza zapis o zmniejszeniu liczby etatów do 2,5 godzin i jednocześnie zmniejszenie liczby godzin o 16 tygodniowo. Rozbieżności tej także nie wyjaśnił w piśmie z dnia 15 maja 2017 roku stanowiącym rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W toku postępowania dowodowego pracodawca wyjaśnił, iż na rok szkolny 2017/2018 ograniczono w LO liczbę oddziałów klas pierwszych. Ponadto z urlopu macierzyńskiego miała wrócić nauczycielka języka angielskiego, a także inna nauczycielka języka angielskiego, która dotychczas uczyła języka włoskiego na zastępstwo, w roku szkolnym 2017/2018 wracała do nauczania języka nauczycielskiego z powodu powrotu do pracy zastępowanej nauczycielki języka angielskiego. Nadto likwidacji uległ podział na grupy w klasach 3ah i 3aan, co spowodowało zmniejszenie liczby godzin nauczania języka angielskiego o 16. Wszystkie ww. przesłanki, zdaniem Sądu Rejonowego, niewątpliwie mieściły się w dyspozycji art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, lecz nie były znane powodowi w chwili otrzymania przez niego wypowiedzenia zmieniającego.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zważył, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 21 kwietnia 2017 roku i z dnia 15 maja 2017 r. nie spełniało ww. przesłanek, dlatego nie można mówić, iż przyczyna w nim podana jest uzasadniona. Pracownik w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, czy wypowiedzenia zmieniającego winien wiedzieć z jakich powodów zostaje zwolniony z pracy/ma zmienione warunki umowy. Nie jest dopuszczalne konkretyzowanie przyczyny dopiero na etapie postępowania sądowego. Takie zachowanie pracodawcy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i powoduje po stronie pracownika możliwość dochodzenia uregulowanych na gruncie Kodeksu pracy roszczeń.

Zgodnie z 45 § 1 k.p. w zw. art 42 § 1 k.p. z w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy

o wypowiedzaniu umów 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.

Powód w niniejszej sprawie dochodził przywrócenia do pracy, toteż Sąd Rejonowy

z urzędu ocenił dopuszczalność uwzględnienia roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania powoda. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powoływał się na skargi uczniów składane na powoda. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż faktycznie w stosunku do powoda uczniowie składali takie skargi. Znamienne jednak dla rozstrzygnięcia pozostaje ocena pracy powoda dokonana przez dyrektora szkoły, który zeznał „widziałem plusy w jego pracy, tzn. powód był osobą, że jak o coś go poprosiłem, to była to osoba rzetelna. Jak potrzebowaliśmy kogoś do pomocy, on się zgłaszał”. Dyrektor uznał zastrzeżenia do pracy powoda za „małe”. W ocenie Sądu, w świetle zeznań dyrektora M. N. fakt skarg wnoszonych na powoda nie powodował niemożliwości ani niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Sąd rozpoznając niniejszą sprawę uznał, że przywrócenie powoda do pracy jest możliwe i celowe. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż we wrześniu 2017 roku pracodawca miał do zadysponowania dodatkowe 18 godzin etatu nauczyciela - bowiem, na urlop dla podratowania zdrowia udała się nauczycielka, która miała wrócić z urlopu rodzicielskiego. Zdaniem Sądu Rejonowego przywrócenie powoda do pracy nie stało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanej umowy między stronami stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania.

Apelację od powyższego wyroku złożyło w dniu 8 października 2018 r. pozwane Liceum Ogólnokształcące, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przyjęcie w treści uzasadnienia, że pozwany nie zawarł w treści wypowiedzenia umowy o pracę konkretnych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę,
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:
- wybiórczą ocenę całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w konsekwencji dojście do przekonania, że pozwany nie zawarł w wypowiedzeniu pracy konkretnych przyczyn warunkujących z powodem rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy pozwany w wypowiedzeniu zawarł te przyczyny,
- sprzeczne z zasadami logiki ustalenie, że pozwany w złożonym powodowi wypowiedzeniu nie zawarł konkretnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę,
- sprzeczne z zasadami logiki ustalenie, że pozwany dopiero na etapie sądowej kontroli zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia podał konkretne przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania w obu instancjach wg. norm przypisanych.

W uzasadnieniu apelacji dyrektor pozwanego omówił powyższe zarzuty wskazując,

że nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, w szczególności ze stwierdzeniem,

iż do sformułowania przyczyn wypowiedzenia doszło na etapie postępowania przed tym Sądem, a nie w treści wręczonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wyjaśnił, że złożone powodowi wypowiedzenie stosunku pracy było skutkiem zmniejszenia liczby oddziałów w roku szkolnym 2017/2018 i związanych z tym zmian organizacyjnych, które wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, zostały wykazane w treści wypowiedzenia, a nie na

etapie postępowania przed Sądem. Pozwany wskazał również kryteria, jakimi kierował się przy zwalnianiu powoda, które były obiektywne i wyczerpujące. Zdaniem pozwanego nawet brak większych zastrzeżeń do pracy powoda w świetle koniecznych zmian organizacyjnych w roku szkolnym 2017/2018 nie może być uznany za brak podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy, gdyż nadrzędnym celem, którym pozwany kierował się przy typowaniu pracownika do zwolnienia, był interes szkoły, w szczególności młodzieży uczęszczającej do szkoły.

W odpowiedzi na apelację z dnia 3 grudnia 2018 r. powód wniósł o jej oddalenie w całości. Odnosząc się do podniesionych zarzutów wskazał, że pozwany stara się wykazać prawidłowe zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jednakże w rzeczywistości nadużył tego przepisu, gdyż przy redukcji zatrudnienia o 16 godzin dydaktycznych zwolnił dwoje nauczycieli, redukując liczbę godzin dydaktycznych o wysokość dwóch etatów nauczycielskich, a ponadto po jego zwolnieniu pozostali w szkole nauczyciele języka angielskiego byli zatrudnieni z przekroczeniem godzin etatowych, co podważa twierdzenia pozwanego o dalszej możliwości jego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była zasadna w zakresie, w jakim skutkowałą zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji, wydanie orzeczenia na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.),

przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Rozpoznanie apelacji sprowadza się więc do ponownego rozpatrzenia przez sąd drugiej instancji sprawy, w sposób potencjalnie nieograniczony, co oznacza że sąd ten jeszcze raz bada pod kątem merytorycznym i faktycznym sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji.

W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05; uchwała 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07).

Argumentacja skarżącego skupiła się przede wszystkim zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy analizy materiału dowodowego oraz poczynionych na tym tle ustaleń w zakresie oceny przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy dokonał oceny całokształtu zebranych w sprawie dowodów w sposób wybiórczy i sprzeczny z zasadami logiki, co skutkowało sformułowaniem nieprawidłowego wniosku co do tego, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna i została przez pozwanego sprecyzowana dopiero na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Pozwane Liceum Ogólnokształcące oparło zarzuty apelacji przede wszystkim na naruszeniu przepisów prawa procesowego, w tym zwłaszcza art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019 r., I ACA

563/18). Obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., V AGa 130/18).

Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II CSK 241/17). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone 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 wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 kwietnia 2018 r., I ACa 1438/17). W ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradictoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią

o istotnych w sprawie faktach stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie

z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez sąd pierwszej instancji, wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 maja 2018 r., I AGa 33/18).

W ocenie Sądu Okręgowego ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny został ustalony w sposób prawidłowy, z uwzględnieniem całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, przy czym Sąd ten wywiódł z zebranych dowodów błędne wnioski. Zarzuty podniesione przez skarżącego – dotyczące w większości sformułowania przez Sąd Rejonowy błędnych wniosków z ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji dokonania błędnej oceny istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów – okazały się zasadne. Pozwany w szczególności skupił się na kwestionowaniu poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Mimo dokonania ustaleń faktycznych co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, sposobu ich sformułowania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również innych okoliczności towarzyszących przedmiotowemu wypowiedzeniu, Sąd Rejonowy w sposób jednoznaczny przyjął stanowisko, zgodnie z którym do sprecyzowania oświadczenia (skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia) doszło dopiero na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy przeprowadził ponowną analizę zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego i w konsekwencji uznał, że takiego stanowiska nie sposób podzielić.

Podniesione przez pozwanego zarzuty dotyczyły naruszenia przepisów prawa procesowego, choć zarówno z ich treści, jak i argumentacji zawartej w treści apelacji należy wysnuć wniosek, zgodnie z którym nieprawidłowe zastosowanie tych przepisów prowadziło do błędnej kwalifikacji wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym, naruszenia przepisów prawa materialnego. Konieczne jest zatem ich przytoczenie i omówienie, bowiem przepisy te określają warunki sytuacyjne, jakie muszą zaistnieć – a które winny być przedmiotem ustaleń Sądu – by przepisy te znalazły zastosowanie.

W niniejszej sprawie niewątpliwie znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN, w myśl którego 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 KN, 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. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Przepisy ustawy Karta Nauczyciela, w tym także cytowane powyżej, nie określają wymagań formalnych, jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji tej ustawy nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie ma ocena przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W rezultacie pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Wyrażane są również poglądy, że wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie określenia ustawowego lub kategorii zdarzenia, gdyż o potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu przyczyny decydują indywidualne okoliczności konkretnego przypadku, w tym informacje o przyczynie rozwiązania podane przez pracodawcę w inny sposób niż w piśmie rozwiązującym stosunek pracy oraz zajmowane przez pracownika stanowisko i związany z nim dostęp do informacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09; z dnia 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/2004; z dnia 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09; z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08).

W kontekście wspomnianego wyżej zastosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia przez pracodawcę nauczycielskiego stosunku pracy w orzecznictwie zwraca się uwagę, że użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne", należy uznać za wadliwe, gdyż takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednocześnie w sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe w kontekście art. 30 § 4 k.p. tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu. Postępowanie sądowe ma zaś na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.) (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16;

z dnia 9 sierpnia 2005 r., I PK 392/04; z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, odmiennie niż Sąd Rejonowy, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została dostatecznie skonkretyzowana. W oświadczeniu z dnia 15 maja 2017 r. pozwany wskazał w sposób wyraźny, że „przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie Pana (powoda) w pełnym wymiarze zajęć”. Pracodawca odniósł się przy tym również do kwestii przedstawionej wcześniej powodowi propozycji nowych warunków pracy w obniżonym wymiarze godzin, której powód nie przyjął, dodatkowo wskazał również kryteria, jakimi kierował się przy typowaniu pracownika do zwolnienia. Tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia umowy, w ocenie Sądu Okręgowego, były dostatecznie jasne i zrozumiałe. Nie można natomiast podzielić stanowiska Sądu Rejonowego co do tego, że przyczyny wypowiedzenia zostały przez pozwanego skonkretyzowane dopiero na etapie postępowania sądowego. Uzasadniając skarżone rozstrzygnięcie Sąd ten powołał się co prawda na wyjaśnienia pozwanej, zgodnie z którymi w roku szkolnym 2017/2018 ograniczono w LO liczbę oddziałów klas pierwszych, z urlopu macierzyńskiego miała wrócić nauczycielka języka angielskiego, a także inna nauczycielka języka angielskiego, która dotychczas uczyła języka włoskiego na zastępstwo, w roku szkolnym 2017/2018 wracała do nauczania języka nauczycielskiego z powodu powrotu do pracy zastępowanej nauczycielki języka angielskiego, a ponadto likwidacji uległ podział na grupy w klasach 3ah i 3aan, co spowodowało zmniejszenie liczby godzin nauczania języka angielskiego o 16, przy czym, zdaniem Sądu Okręgowego, nieprawidłowo zakwalifikował te okoliczności jako doprecyzowanie przyczyn wypowiedzenia, podczas gdy powołanie się na nie dotyczyło w istocie wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowe okoliczności nie tylko wchodziły w zakres znaczeniowy formuły przyczyny wypowiedzenia (sprowadzającej się w istocie do określenia „zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin”), lecz również były powodowi, przynajmniej częściowo, wiadome przed złożeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Analiza materiału dowodowego daje podstawy do przyjęcia, że powód jeszcze przed zaproponowaniem mu nowych warunków pracy (mniejszej ilości godzin) miał świadomość sytuacji pozwanej szkoły, w tym również konieczności przeprowadzenia zmian organizacyjnych i skutków, jakie może wywołać. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w tym B. P. (k. 42v a.s.) i M. M. (k. 44v a.s.), a także dyrektora pozwanej szkoły M. N. (k. 202 a.s.) wynika, że z powodem były prowadzone pewne rozmowy w zakresie ewentualnej propozycji co do godzin pracy, jakie miałby otrzymać w związku ze zmianami, a to uzasadnia wnioski, że okoliczności związane ze zmianami organizacyjnymi – czy też bardziej z jej skutkami – były mu wiadome. Nie pozostaje to bez znaczenia dla konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, bowiem zgodnie z cytowanym wyżej orzecznictwem, jeśli pracownik ma wiedzę o okolicznościach dotyczących przyczyn wypowiedzenia, to nie można czynić pracodawcy zarzutu, że nie ich nie skonkretyzował. Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny.

Argumentując brak przymiotu konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy powołał się na korespondencję między dyrektorem pozwanego LO, a powodem dotyczącej wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy. Sąd ten zdaje się odnosić konkretność przyczyny wypowiedzenia do wcześniejszych korespondencji pracownika z pracodawcą, tymczasem analizie w tym zakresie należało poddać samo oświadczenie o wypowiedzeniu warunków, a nie wcześniejsze oświadczenia pracodawcy, w tym również propozycję zmiany warunków zatrudnienia. Należy bowiem podkreślić, że przedmiotem badania w niniejszej sprawie było wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a nie warunków pracy, a zatem to pierwsza ze wskazanych kwestii – pod kątem prawidłowości w perspektywie treści cytowanych wyżej przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy Karta Nauczyciela – wymagała dokonania stosownych ustaleń co do tego, czy pracodawca spełnił ustawowe wymogi, czy też nie. Pismem Dyrektora szkoły z dnia 21 kwietnia 2017 r. powód został poinformowany o zmianach organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów klas pierwszych oraz likwidacji podziału na grupy w dwóch klasach, czego wynikiem jest obniżenie etatu języka angielskiego o 2,5 etatu oraz zmniejszenie godzin lekcyjnych tego przedmiotu ze 136 na 120 tygodniowo. Powód zwrócił się co prawda do dyrektora drogą pisemną z prośbą o wyjaśnienie powstałych w tym zakresie wątpliwości, na co dyrektor odpowiedział, że z przyczyn organizacyjnych istnieje jedynie możliwość zaproponowania wymienionych wyżej warunków pracy.

W tych okoliczności Sąd Okręgowy uznał, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, że przyczyna była skonkretyzowana w oświadczeniu o wypowiedzeniu, a nie w toku postępowania. Prawidłowa kwalifikacja przyczyny wypowiedzenia podanej przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 15 maja 2017 r. pod kątem spełnienia przez nią cechy konkretności wymagała dokładniejszej analizy przede wszystkim treści samego świadczenia, lecz również uwzględnienia okoliczności wprawdzie pobocznych, lecz nie pozostających bez znaczenia dla tej oceny. Przeprowadzone postępowanie dowodowe dotyczyło wskazanych w oświadczeniu przyczyn i je potwierdzało, zaś sama treść wypowiedzenia jest wystarczająco jasna, konkretna. Powód miał wcześniej informacje, miał kontakt z dyrektorem pozwanego Liceum na przełomie kwietnia i maja 2017 r., a pozwany udzielił mu wyjaśnień co do tego, że może mu zaproponować mniejszy wymiar czasu pracy oraz wskazał przyczyny takiego stanu rzeczy. Tym samym, zdaniem Sądu, oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 15 maja 2017 r. spełniało wymogi określone w art. 30 § 4 k.p.

Ustalenie powyższego prowadziło z kolei do otwarcia drogi do rozważań nad samą zasadnością wypowiedzenia, co ze względu na stanowiska stron, stanowiło istotę sporu w niniejszej sprawie. W odwołaniu od wypowiedzenia, inicjującym postępowanie przed Sądem Rejonowym powód wyraźnie kwestionował zasadność zastosowania przez pozwanego art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wskazując, że w pozwanym Liceum w rzeczywistości nie doszło do sytuacji wypełniającej hipotezę powyższego przepisu, a tym samym nie miał on zastosowania w sprawie. Stanowisku temu zaprzeczył pozwany, który odnosząc się do zarzutów powoda przedstawił w toku postępowania okoliczności mające świadczyć o fatycznym istnieniu przyczyn wypowiedzenia, a także o tym, że decydując się na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami. Również i w tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy. Zważyć należy, że Sąd I instancji dokonał istotnych ustaleń stanu faktycznego w zakresie specyfiki organizacyjnej pozwanego Liceum, w tym także sposobu organizacji i ilości etatów nauczycielskich na każdy rok szkolny. Pozwany przedstawił w tym zakresie liczną dokumentację, obejmującą m. in. arkusze organizacyjne na lata szkoleń 2016/2017 oraz 2017/2018. Sąd Rejonowy przesłuchał świadków na okoliczność zarówno przedmiotowych zmian organizacyjnych stanowiących przyczynę wypowiedzenia, jak też zasadności kryteriów przyjętych przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę właśnie powodowi. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że według stanu na kwiecień 2017 r. na rok szkolny 2017/2018 pozwane liceum miało przydzielonych sześć oddziałów klas pierwszych zamiast początkowo planowanych ośmiu. W nadchodzącym roku szkolnym odchodziło siedem klas trzecich, doszło również do zmniejszenia liczby uczniów w dwóch klasach, co skutkowało likwidacją podziału na grupy nauczania języka angielskiego w tych klasach. Dodatkowo od 1 września 2017 r. do pracy w pozwanym Liceum miała wrócić E. R., nauczycielska języka angielskiego, zatrudniona w wymiarze 18 godzin, która przebywała dotychczas na urlopie rodzicielskim. Inna nauczycielka, A. D., musiała mieć zapewnione godziny nauczania języka angielskiego w wymiarze 13 godzin tygodniowo. Wszystkie powyższe okoliczności miały wpływ na ilość godzin języka angielskiego, jakie przysługiwały dyrektorowi pozwanego

Liceum do rozdysponowania na poszczególnych nauczycieli, a w dalszej konsekwencji, do ograniczenia etatów nauczycielskich dwóm osobom, w tym powodowi. Pracodawca wskazał przy tym kryteria doboru do zwolnienia w postaci skarg uczniów na powoda w zakresie sposobu prowadzenia zajęć i niekompetencji przedmiotowych, a także wniosków o zmianę nauczyciela.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostanie pytanie powinna zatem tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13; z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były rzeczywiste. Prezentowane wyżej ustalenia stanu faktycznego, w oparciu o przedłożone w sprawie dowody, potwierdzały fakt zaistnienia zmian organizacyjnych w ramach pozwanego Liceum, których bezpośrednim skutkiem było obniżenie wymiaru godzin lekcji języka angielskiego. Okoliczność ta wynikała jednoznacznie z arkuszy organizacyjnych udostępnionych przez pozwanego Liceum. Wskazać przy tym należy, że arkusz organizacyjny jest dokumentem sporządzanym na podstawie planu nauczania, z którego wprost wynika liczba godzin do przydzielenia zatrudnionym w szkole nauczycielom. Dlatego ma on podstawowe znaczenie nie tylko dla organizacji zajęć w szkole, ale także i liczby zatrudnionych nauczycieli. W rzeczywistości to właśnie z arkusza organizacji szkoły wynika, czy nastąpiła zmiana planu nauczania, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc taka, której skutkiem jest niemożność zatrudniania określonych nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć. Decydujące znaczenie ma zatem formalna zmiana planu nauczania (wynikająca z porównania arkuszy organizacyjnych za poprzedni i dany rok), bo z niej wynika liczba godzin finansowanych przez organ prowadzący szkołę, które można rozdzielić między zatrudnionych w szkole nauczycieli (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2015 r., III PK 51/14; z dnia 6 marca 2013 r., I PK 221/13).

Pozwany przedstawił również kryteria doboru do zwolnienia, którymi się kierował przy podjęciu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, w postaci skarg na powoda. Kryterium to miało charakter obiektywny, odnoszący się do realizacji obowiązków przez powoda, jak również rzeczywisty, znajdujący potwierdzenie zarówno w pisemnych skargach przedłożonych przez pozwanego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym (k. 39 i 40 a.s.), jak też i w zeznaniach świadków H. S. i A. N. (k. 44-46 a.s.), które wskazywały na pojawiające się ze strony uczniów oraz ich rodziców zastrzeżenia co do sposobu prowadzenia zajęć przez powoda, współpracy z uczniami, czy też merytorycznego przygotowania ich do matury.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy – mimo dokonania prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie powyższych kwestii – nie ocenił w sposób wszechstronny wszystkich kwestii mających istotne znaczenie dla kwalifikacji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, niejako bezkrytycznie przyjmując wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia za nieskonkretyzowane, choć materiał dowodowy dawał uzasadnione podstawy do przyjęcia zgoda przeciwnego wniosku. To z kolei prowadziło do nieprawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 30 § 4 k.p., a dalszej części nierozważenia zasadności samego wypowiedzenia w kontekście art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 1 KN oraz pozostałych wspomnianych przepisów Kodeksu pracy. Pozwany, wypowiadając powodowi stosunek pracy, działał zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż nie mógł zapewnić mu pełnego wymiaru zajęć dydaktyczno-wychowawczych, a powód nie wyraził zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. Jednocześnie wytypowanie powoda do zwolnienia nastąpiło na podstawie obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były skonkretyzowane i rzeczywiste, a tym samym, wypowiedzenia należało uznać za zasadne i zgodne z prawem, zatem dochodzone przez powoda żądanie przywrócenia do pracy w oparciu o art. 45 § 1 k.p. należało uznać za niezasadne.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy oceniając apelację pozwanego jako zasadną orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie w ten sposób, że powództwo oddalił.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

(...)