

Sygn. akt IVPa 12/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSO Hanna Cackowska-Frank

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **E. K. (1)**

przeciwko **Zespołowi Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G.**

### **o przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Grudziądzu – IV Wydziału Pracy

z dnia 23 stycznia 2018 r. sygn. akt IV P 191/17

### **oddala apelację.**

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka

Sygn. akt IV Pa 12/18

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 23 stycznia 2018 r. przywrócił powódkę E. K. (1) do pracy u pozwanego w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powódki E. K. (1) kwotę 3.083,15 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od pozwanego na rzecz powódki E. K. (1) kwotę 540,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nie obciążył pozwanego pozostałymi kosztami procesu.

Sąd Rejonowy uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie stwierdził, że powódka podjęła pracę u pozwanego od dnia 1 września 2009 r. na stanowisku nauczyciela języka angielskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze wskazaniem iż powódka będzie pracowała w Gimnazjum nr 12 w G. przy ul. (...). Powódka wpierw zawarła umowę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r. Następnie powódka zawarła umowę w dniu 1 września 2010 r. na czas nieokreślony przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. Od dnia 30 sierpnia 2012 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Jednocześnie uległ przekształceniu stosunek pracy powódki z umowy

o pracę na mianowanie (z dniem 31 sierpnia 2010 r.). W roku 2015 powódka otrzymała pismo dotyczące ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze zdarzeniem z dnia 30 maja 2016 r. jak również korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie powódka korzystała z urlopu uzupełniającego od 29 marca

2017 r. do 23 maja 2017r. Pismem z dnia 3 kwietnia 2017 r. pozwana poinformowała powódkę z powołaniem się na przepisy wprowadzające prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.

o ograniczeniu zatrudnienia do 6 godzin w roku szkolnym 2017/2018. Jednocześnie pozwana poinformowała, iż w przypadku braku zgody powódka zostanie przeniesiona w stan nieczynny, albo zostanie rozwiązany stosunek pracy jeżeli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Orzeczeniem lekarskim z dnia 10 kwietnia 2017 r. lekarz przychodni lekarskiej ze względu na stan zdrowia potwierdził wymóg udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od 10 kwietnia 2017 r. do 9 kwietnia 2018 r. i powódka złożyła wniosek do dyrektora pozwanej

o udzielenie urlopu w wymiarze 12 miesięcy. Powódka przedłożyła orzeczenie lekarskie z dnia 31 marca 2017 r. o zdolności do pracy, zawierające przeciwskazania do pracy na wysokości, dźwiganiu ciężaru powyżej 5 kg i dyżurowania. Decyzją z dnia 10 kwietnia 2017 r. dyrektor pozwanej udzielił płatnego urlopu powódce dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 18 maja 2017 r. pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Dnia 26 maja 2017 r. powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie i podanie o zamiarze przerwania urlopu dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 29 maja 2017 r. z dniem 28 maja 2017 r. pozwana wyraziła zgodę na zakończenie przez powódkę urlopu dla poratowania zdrowia. Od dnia 29 maja 2017 r. do 23 czerwca 2017 r. udzielono powódce urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 31 sierpnia 2017r.

Powódka z wykształcenia jest magistrem w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem (dyplom Politechniki Koszalińskiej) oraz posiada tytuł zawodowy licencjata Uniwersytetu G. w zakresie nauczania języka angielskiego.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki oraz H. K., L. K., M. M. (1), R. R., A. G., A. P. (1), dokumentów arkusza organizacyjnego (k.23)

i aneksów do organizacji (k.39), pism powódki z dnia 11 kwietnia 2017 r., 4 maja 2017 r., pisma pozwanego z dnia 21 kwietnia 2017 r., orzeczenia lekarskiego z dnia 22 marca 2017 r. (k. 31-35), odpisów pisemnych podziękowań i nagród powódki (k. 47-67), pisma powódki z dnia 18 maja 2017 r. oraz dokumenty związane z przyznawaniem dodatku motywacyjnego (k.78-91), wyniki egzaminu gimnazjalnego z j. angielskiego (k.107-118) oraz z zaświadczenia

o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu powódki (k.202) oraz zeznań świadków D. L., J. R. (1), E. N., B. M., J. R. (2), M. G., E. K. (2), A. G. oraz z zeznań stron. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i korespondowały

z dokumentami zebranymi w trakcie postępowania dowodowego. Sąd także dał wiarę zeznaniom stron. Sąd uznał także za w pełni wiarygodne akta osobowe zarówno powódki jak

i zawnioskowanych osób tj. nauczycieli j.angielskiego jak również wymienione dokumenty albowiem były spójne z zeznaniami świadków.

Na wstępie rozważań należy w pierwszej kolejności wskazać, że powódka zgodnie

z pierwszą umową o pracę zawartą w dniu 31 sierpnia 2009 r. jako miejsce wykonywania pracy miała wpis, iż będzie to Gimnazjum nr 12 w G. przy ul.(...), w pełnym wymiarze tygodniowym tj. 18/18. Tenże wpis był kontynuowany w kolejnej umowie o pracę i jak wskazywał pozwany powódka świadczyła pracę zasadniczo w Gimnazjum nr 12. W roku szkolnym 2013/2014 18 godzin, w 2014/2015 18 godzin i 3 godziny w szkole podstawowej,

w roku szkolnym 2015/2016 15 godzin w gimnazjum i 3 godziny w szkole podstawowej w roku szkolnym 2016/2017 18 godzin w gimnazjum. Oznacza to, w ocenie Sądu, że słusznie do powódki zostały zastosowane przepisy powołane przez pozwaną tj. ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe w związku z tzw. „wygaszaniem gimnazjów od 1 września 2017 r”. W związku z reformą systemu edukacji w dniu 14 grudnia 2016 r. uchwalono Ustawy Prawo oświatowe i Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Zgodnie z art. 225 ustęp 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe nauczyciel Gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego zatrudniony na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony,

którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie kształcenia w gimnazjum jest przenoszony

w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy jeżeli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Bezsprornie ten przepis miał zastosowanie do powódki. Pozwana pismem z dnia 3 kwietnia 2017 r. zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do 6 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2017/2018 co spowodowane było zmianami organizacyjnymi. Powódka w dniu 11 kwietnia 2017 r. złożyła pismo do dyrektora pozwanej, w którym zwróciła się o przedstawienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia podnosząc swoje wątpliwości co do zasadności decyzji pozwanej. Następnie pozwana odpowiedziała powódce pismem z dnia 21 kwietnia

2017 r. (k.32). Kolejnym pismem z dnia 4 maja 2017 r. (k.33) ustosunkowała się do pisma pozwanej z dnia 21 kwietnia 2017 r. i również podnosiła swoje wątpliwości co do zatrudnienia pozostałych nauczycieli. Ponadto w dniu 15 maja 2017 r. powódka złożyła pismo, w którym przedstawiła warianty ugodowego zakończenia sporu godząc się na rozwiązanie umowy

o pracę z przyczyn organizacyjnych z końcem roku szkolnego 2018. Faktycznie powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie w stan nieczynny jak również ostatecznie nie wyraziła zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (ostatecznie w wymiarze 12 godzin w roku szkolnym 2017/2018). Nauczyciel w terminie 7 dni miał obowiązek złożyć oświadczenie

o odmowie przejścia w stan nieczynny, albo wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

W przypadku braku oświadczenia nauczyciela o odmowie przejścia w stan nieczynny lub braku zgody na ograniczenie zatrudnienia dyrektor gimnazjum przenosi nauczyciela w stan nieczynny. Jeśli jednak nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie go w stan nieczynny dyrektor gimnazjum rozwiązuje z nim stosunek pracy. W powyższym stanie faktycznym należy uznać, że pismo z dnia 3 kwietnia 2017 r. zawiera czytelną informację o zamiarach pozwanej co do przeniesienia powódki w stan nieczynny o ile wyrazi ona zgodę lub ograniczenia zatrudnienia do 6 godzin. Jednocześnie pozwany pouczył powódkę o terminie 7 dni do złożenia stosowanego oświadczenia. Powódka prowadziła korespondencję z pozwaną, która w ocenie Sądu pozwalała na przyjęcie, że powódka nie wyraża zgody na przeniesienie w stan nieczynny i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd uznał, że pismo z dnia 18 maja 2017 r. jest wypowiedzeniem umowy o pracę stosowanie do powołanych wyżej przepisów (pозwana powołała się na przepisy wyżej przywołane w treści pisma z dnia 18 maja 2017 r.). Dyrektor pozwanej miała obowiązek zastosować wobec powódki kryteria, z których wynikałoby dlaczego powódka została wskazana jako osoba do wypowiedzenia umowy o pracę.

W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r. IIPK 202/15 SN wskazał, że dyrektor szkoły który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia powinien nawiązać do tych kryteriów wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Kryteria wyboru do zwolnienia co do zasady muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę, a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym. W dalszym ciągu Sąd Najwyższy wskazywał w tezie, że kontroli sądowej podlega właśnie skonkretyzowana przyczyna.

W ocenie Sądu pozwana kryteriów doboru pracownika do zwolnienia nie przedstawiła w piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 r. i 18 maja 2017 r. Również w odpowiedzi na pozew pozwana nie wskazała konkretnych kryteriów zastosowanych wobec powódki. Wskazywano, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i przedstawiła orzeczenie lekarskie o przeciwwskazaniu do dyżurowania i również niezdecydowanie powódki co do korzystania z urlopu wypoczynkowego miały być czynnikami które wpłynęły na decyzje o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Zdawkowo pozwana wskazała w odpowiedzi na pozew, że również ocena działań powódki jako nauczyciela przez dyrektora pozwanej wpłynęły na decyzję

o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Pozwana w piśmie z dnia 18 maja 2017 r. jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazała przyczynę określoną w piśmie

z dnia 3 kwietnia 2017 r. i przyjęcie, że powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie w stan nieczynny i pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. W piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 r. pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi wygaszanie kształcenia w gimnazjum skutkującymi brakiem możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć proponuję ograniczenie zatrudnienia do 6/18 godzin w roku szkolnym 2017/2018”. W istocie w piśmie z dnia 18 maja 2017 r. przyczyny wprost rozwiązania

umowy o pracę pozwana nie wpisała. Nie ma też dostatecznej konkretyzacji w postaci kryteriów, które zadecydowały o wyborze powódki jako nauczyciela do wypowiedzenia warunków pracy, a w konsekwencji zwolnienia z pracy. Zdaniem Sądu pozwana nie miała opracowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Oznacza to, że kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia nie zostały ustalone i nie były podane do wiadomości nauczycielom, a przede wszystkim samej powódce. Pozwana dopiero

w odpowiedzi na pozew wskazała na czynniki, które miały wpływ na wytypowanie powódki do wypowiedzenia umowy o pracę. W tym miejscu należy zaznaczyć, że oprócz powódki języka angielskiego tego przedmiotu uczyli: J. R. (1), L. K., M. M. (1), A. G., H. K., A. P. (1). Należy również na podstawie akt osobowych nauczycieli zauważyć, że powódka w stosunku do innych nauczycieli miała staż pracy od roku 1 września 2009 r. Pozostali nauczyciele tj. L. K. od 1 września 2005 r., M. M. (1) od 1 września 2001 r., J. R. (1) od 1 września 2002 r., A. G. od 1 września 2004 r., H. K. od 1 września 2006 r., A. P. (1) od 1 września 2014 r. wśród tych nauczycieli w Gimnazjum pracowali M. M. (1), J. R. (1), H. K., A. P. (1). Stopień awansu zawodowego wszyscy nauczyciele mieli na jednym poziomie, byli nauczycielami mianowanymi za wyjątkiem A. P. (1). W roku szkolnym 2017/2018 zaplanowano, iż w gimnazjum uczyć będą powódka w wymiarze 6 godzin, J. R. (1) 8 godzin, A.G.- (...) godzin, M. M. 12 godzin, A. P. 9 godzin (arkusz organizacyjny). Nauczyciele zatrudnieni w Gimnazjum mieli uzupełniające godziny

w szkole podstawowej. Decyzją dyrektora wszyscy nauczyciele pismem z dnia 10 maja

2017 r. zostali skierowani do pracy w Szkole Podstawowej nr (...) (taka decyzja nie dotyczyła powódki). Reasumując można stwierdzić, że sytuacja zawodowa nauczycieli na podstawie akt osobowych była zbliżona. Zróżnicowany był tylko okres zatrudnienia. Pod względem stopnia awansu zawodowego za wyjątkiem A. P. (1) był taki sam. Wszyscy nauczyciele języka angielskiego mieli stopień awansu na poziomie nauczyciel mianowany. Ponadto biorąc pod uwagę staż pracy to także można stwierdzić, że był on zbliżony albowiem najkrótszy staż pracy miała powódka zatrudniona 1 września 2009 r., ale A. P. (1) został zatrudniony jeszcze później bo 1 września 2014 r. Brak kryteriów, którymi kierował się dyrektor przy typowaniu powódki do wypowiedzenia warunków pracy i pracy nie pozwala na ocenę kryteriów w kontekście stanu faktycznego poszczególnych nauczycieli języka angielskiego. Każdy z nauczycieli w różnym czasie korzystał z urlopów dla poratowania zdrowia, bądź też urlopów macierzyńskich, wychowawczych. Korzystanie ze zwolnienia lekarskiego

w określonych sytuacjach jest również postrzegane jako prawo a nie jako okoliczność która powinna decydować wyłącznie o wytypowaniu pracownika do zwolnienia. Sąd uwzględnia powyższe w związku z sytuacją powódki jaka zaistniała w roku szkolnym 2016/2017. Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego a potem również z urlopu dla poratowania zdrowia, ale jest to przywilej przewidziany Kartą nauczyciela. Sąd nie miał wątpliwości, co do uznania, że powódka zgodnie z umową o pracę jako miejsce świadczenia pracy miała wskazane Gimnazjum nr 12. Jednakże z analizy akt osobowych poszczególnych nauczycieli

j. angielskiego wynika, że gimnazjum nie tylko zatrudniona była powódka ale również wymienieni wyżej nauczyciele. Na porządku dziennym było, że nauczyciele uzupełniali godziny oprócz pracy w gimnazjum w szkole podstawowej nr (...), za wyjątkiem nauczyciela L. K., która pracowała w Szkole Podstawowej nr (...) i V Liceum. Przenosząc powyższe ustalenia należy stwierdzić, że wytypowanie powódki do wypowiedzenia jej umowy o pracę jest arbitralną decyzją dyrektora pozwanej szkoły. Nie ma wątpliwości, że reforma oświaty spowodowała określone skutki prawno-faktyczne w działaniach gimnazjum i będą one nadal kontynuowane nie zwalnia to jednak Sądu z obowiązku weryfikacji działań prawnych podjętych przez pozwaną. Ostatecznie należy uznać, że pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Kryterium wyboru do zwolnienia z pracy pracownika powinny być wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony co oznacza, że inne przyczyny nieznanne pracownikowi w dacie wypowiedzenia usuwają spod kontroli sądowej te przyczyny. Nigdy pracodawca-dyrektor szkoły nie miał swobody w dokonywaniu wyboru określonego nauczyciela w celu przeniesienia go w stan nieczynny lub rozwiązania z nim stosunku pracy. Dotyczyło to również sytuacji stosowania art. 20 ustęp 1 Karty Nauczyciela. Zawsze istniała konieczność dokonania wyboru i stwierdzenia, że to właśnie zatrudnienie tego, a nie innego nauczyciela w danym przypadku nie jest możliwe. Oczywiście zarówno w powołanym art. 20 ustęp 1 jak i przepisach, które miały zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym nie wskazano wyraźnie jak w tego typu przypadkach postępować w szczególności zaś jakimi kryteriami powinien kierować się dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny (zwolnienia z pracy) lecz nie oznacza to, iż dyrektor szkoły może ustalać przesłankę niemożliwości dalszego zatrudnienia jest

niemożliwe nie jest skrepowany koniecznością dokonania w danych warunkach uzasadnionego wyboru. Jeżeli z okoliczności zmian organizacyjnych w szkole nie wynika wprost, iż określony nauczyciel nie może być dalej w niej zatrudniony to zachodzi konieczność dokonania wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny przy czym wybór ten powinien być uzasadniony, gdyż tylko wtedy przeniesienie to dotyczy konkretnego nauczyciela, którego dalsze zatrudnienie w szkole stało się niemożliwe. Na powyższą argumentację wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r. I PKN 294/00 (opublikowane legalis), co prawda dotyczący art. 20 ustęp 1 Karty nauczyciela, ale powyższe wywody mają wprost zastosowanie do niniejszego rozwiązania prawnego. Należy mieć na względzie, że w ustalonym stanie faktycznym w niniejszej sprawie zmiany u strony pozwanej w gimnazjum nie przesądzały wprost którzy nauczyciele nie mogli być dalej zatrudnieni, albowiem nauczycielem języka angielskiego w gimnazjum nie była tylko powódka i wobec tego istniała konieczność dokonania stosowanych ocen i wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny lub rozwiązania z nim umowy o pracę. Na pracodawcy spoczywał ciężar dowodu, że tylko przeniesienie powódki w stan nieczynny lub rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Okoliczności dotyczące współpracy powódki z innymi nauczycielami sąd uznał w kategoriach zdarzeń, które do końca nie zostały wyjaśnione na bieżące w gronie pedagogicznym. Ma sąd na uwadze zdarzenie dotyczące emaila wysłanego przez powódkę do kuratorium. W aktach osobowych powódki brakuje wiarygodnych notatek, bądź ocen, które wskazywałyby na zastrzeżenia do pracy powódki. Ponadto powódka pracowała zasadniczo

w gimnazjum ale również pracowała w szkole podstawowej, tak było w latach 2014-2015

i 2015-2016. Przedstawione przez powódkę dokumenty także wskazują na docenienie pracy powódki przez organy zewnętrzne np. pismo kuratorium z kwietnia 2015 r. (k.63), nagroda dyrektora z 14 października 2015 r., podziękowanie dyrektora SP nr 12 dla powódki z dnia 12 listopada 2015 r. (k.65). Na marginesie oprócz wywodów które Sąd poczynił wyżej należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana aby pracownik wiedział z jakiego powodu został zwolniony, zaś wybór pracownika do zwolnienia należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku. Ostatecznie przy wypowiedzaniu umowy

o pracę konkretnemu pracownikowi w sytuacji kiedy na takim stanowisku pracują też inni pracownicy przyczyna wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także określone kryteria doboru danego pracownika do zwolnienia. Pracownik któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej sytuacji postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej dopiero w postępowaniu sądowym i nie ujawnionej wcześniej pracownikowi co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw (uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 stycznia 2013 r. opublikowane legalis). Dopuszczalne jest w sądowym postępowaniu odwoławczym konkretyzacja przyczyny ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia

w oparciu o okoliczności oczywiście znane pracownikowi. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego w tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia. Pozwana w swoim działaniu nie wskazała w zasadzie na żadne obiektywne kryterium zastosowane wobec powódki. Incydentalne zdarzenia dotyczące zachowań powódki dotyczą

w zasadzie różnego okresu tak, iż trudno powiązać je w jakiś związek czasowo-skutkowy. Natomiast korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego nie zakwestionowanych

w żaden oficjalny sposób, a potem korzystanie z urlopu dla potratowania zdrowia nie może stanowić wyłącznego kryterium wskazania właśnie powódki do zwolnienia. Ponadto należy także mieć na względzie, że późniejsze rozmowy z powódką dotyczyły już rozmów ugodowego zakończenia sporu, które w ostateczności nie doprowadziły do zawarcia ugody. Ponad wszelką wątpliwość na co wskazują powołane w uzasadnieniu orzeczenia dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może działać w sposób arbitralny

i nieracjonalny. Ma pewien zakres swobody oceny, ale przy wyborze nauczyciela musi dokonywać to w warunkach uzasadnionego wyboru, co oznacza stosowania obiektywnych kryteriów. W aktach osobowych powódki nie ma żadnych wiarygodnych dowodów na negatywną ocenę pracy powódki, bądź jej zachowania które wskazywałyby na

niewłaściwe wykonywanie obowiązków. Walory charakteru, które powodują, że współpraca z danym pracownikiem jest łatwiejsza lub trudniejsza, nie może przesądzać o negatywnej ocenie pracy pracownika. U nauczycieli zgodnie z rozwiązaniami zawartymi w Karcie Nauczyciela istnieją oceny pracy nauczyciela, a ponadto na bieżąco każdy dyrektor jako pracodawca ma prawo

i obowiązek śledzić zdarzenia które mogą mieć wpływ na globalną ocenę pracy nauczyciela

w konkretnym momencie. Powódka powołała się na okoliczności w 2015 r., z których wynikałoby, że dyrektor szkoły udzielił powódce nagrody, zauważając jej wkład pracy

w sposób ponad przeciętny podobnie kuratorium oświaty (ponadto powódka odwołała się do innych nagród i swojej działalności w okresie zatrudnienia u pozwanej), jak również na pozytywne wyniki egzaminu gimnazjalnego z j. angielskiego w klasach, w których powódka uczyła. Słusznie powódka wskazała na rok 2015 bo potem powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego, urlopu dla poratowania zdrowia i urlopu wypoczynkowego należnego powódce. Trzeba mieć na względzie, że powódka pracowała w oparciu o kolejne umowy o pracę i tak pierwsza umowa dotyczyła okresu od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r., następnie od 1 września 2010 r. na czas nieokreślony. Potem stosunek pracy przekształcił się w stosunek

z mianowania. Przy uzyskiwaniu przez powódkę stopnia nauczyciela mianowanego uczestniczyła również dyrektor pozwanej szkoły i były to istotne okresy zatrudnienia powódki, albowiem właściwe wtedy należało weryfikować przydatność powódki na stanowisku nauczyciela, jej cechy charakteru, uzdolnienia. Należy przyjąć, że pozwana uznawała powódkę za profesjonalnego pracownika z wolą kontynuowania umowy o pracę na czas nieokreślony. Oczywiście reforma oświaty wymusiła na pozwanej określone działania, ale muszą one odbywać się w majestacie prawa. Takich działań po stronie pozwanej nie było. Ostatecznie należy stwierdzić, że Sąd nie wskazuje jakie kryteria powinna stosować pozwana bo nie wynika to z żadnego przepisu, ale na pewno obowiązek opracowania takich kryteriów i powołania ich w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana miała. Argument pozwanej o przeciwskazaniach wynikających z orzeczenia lekarskiego o braku możliwości dyżurowania nie został w żaden sposób merytorycznie dowiedziony.

Dlatego Sąd uznał roszczenie powódki za całkowicie uzasadnione i na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powódkę do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Zgodnie z art. 47 kp sąd zasądził zgodnie z żądaniem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres 2 miesięcy (podstawą wyliczenia była kwota wskazana w zaświadczeniu o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu powódki). Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania powódki w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Sąd wziął pod uwagę specyfikę pracy pozwanego

i dlatego w tym zakresie nie uwzględnił żądania powódki. Sąd obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016 poz. 1668) § 9.1 pkt 1. (Sąd dokonał zwielokrotnienia stawki 3x180 zł). Sąd nie obciążył pozwanego opłatą od pozwu uznając, że sprawa należała do kategorii spraw trudnych i powszechnie znana jest trudna sytuacja finansowa placówek oświatowych i dlatego Sąd zdecydował o nieobciążaniu strony pozwanej.

Pozwany reprezentowany przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucał naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę prawo oświatowe

i jednocześnie bezpodstawne zastosowanie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym

i jednocześnie naruszenie art. 233 k.p.c.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wnosił o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości na koszt powoda.

Powódka w odpowiedzi na apelację wnosiła o:

1. oddalenie apelacji jako bezzasadnej w całości na koszt pozwanego,

2. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów wymienionych w uzasadnieniu apelacji,
3. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za instancję odwoławczą według norm prawem przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja pozwanego nie jest zasadna.

Sąd pierwszej instancji w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki wystąpił w niniejszej sprawie, na podstawie którego wysnuł zasadne i trafne wnioski prawne. Sąd Okręgowy podziela je i czyni własnymi zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd pierwszej instancji nie poczynił ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również nie naruszył przepisów prawa materialnego. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Sąd odwoławczy nie jest związany zawartymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów prawa materialnego i powinien wziąć pod uwagę - w granicach zaskarżenia - wszelkie stwierdzone uchybienia materialnoprawne - i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, czy też nie; w analogiczny sposób - Sąd drugiej instancji winien wziąć pod uwagę

z urzędu uchybienia przepisom postępowania - ale tylko takie, które skutkują nieważnością postępowania (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. (sygn. akt: III CZP 49/07, OSNC z 2008 r., nr 6, poz. 55; LEX nr 341125) oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 sierpnia 2006 r., sygn. akt: IV CSK 101/06, LEX nr 195416; z dnia 11 stycznia 2007 r., sygn. akt: II CSK 392/06, OSP z 2009 r., nr 5, poz. 55, LEX nr 276219 (z aprobowaną glosą Moniki Wałachowskiej); z dnia 18 maja 2007 r., sygn. akt: I CSK 91/07, LEX nr 286761 oraz z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt: I UK 357/10, LEX nr 863946). Powyższa okoliczność wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2012 r., sygn. akt: IV CSK 290/11; LEX nr 1136006).

Za bezzasadny uznać należy zarzut naruszenia przepisu art. 233 §1 k.p.c. polegającego jakoby na dowolnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zgodnie

z wymienionym wyżej przepisem - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Cytowany przepis statuuje tzw. zasadę swobodnej oceny dowodów. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów

w podanym wyżej znaczeniu nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt: II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., nr 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt: II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt: I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt: II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt: II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt: I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., nr 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt: II UKN 423/00, OSNP z 2003 r., nr 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też z zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd - wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt: I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt: I

ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2006 r., sygn. akt: I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska w powyższej kwestii byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłyby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy tylko dana strona odwołuje się od wydanego orzeczenia). Reasumując, należy powiedzieć, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz została dokonana w sposób wszechstronny.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy trzeba stwierdzić, iż Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów w podanym wyżej znaczeniu, albowiem ocenił zebrany materiał dowodowy w sposób logiczny i zgodny

z zasadami doświadczenia życiowego. Okoliczność, iż pozwany w odmienny sposób ocenił materiał dowodowy niż Sąd Rejonowy nie świadczy jeszcze o tym, aby Sąd ten dokonał ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie. Warto w tym miejscu przypomnieć, że jak podkreśla się w orzecznictwie - sąd nie dopuszcza się naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, gdy ocenia materiał dowodowy w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, choćby na podstawie tego samego materiału w równym stopniu możliwe było dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych (w bardzo podobny sposób wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 26 stycznia 2012 r., sygn. akt: I ACa 1482/11 (LEX nr 1236075) oraz Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 29 lutego 2012 r., sygn. akt: I ACa 99/12; LEX nr 1148153). W apelacji pozwany przedstawił własną wersję zdarzeń i ich ocenę, natomiast w żaden sposób nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów uchybił w jakiś konkretny sposób zasadom wiedzy, regułom logicznego wnioskowania lub rozumowania czy też żeby dokonał ustaleń sprzecznych

z zasadami doświadczenia życiowego albo niewłaściwie zastosował normy prawa materialnego. Odnosząc się do zarzutu dowolnej oceny materiału dowodowego należy podkreślić, że wbrew twierdzeniom apelującego Sąd Rejonowy w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki wystąpił w niniejszej sprawie - na podstawie trafnej, przeprowadzonej wszechstronnie, kompleksowo (całościowo) i wnikliwie oceny dowodów zgromadzonych w sprawie.

W szczególności Sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że w przedmiotowej sprawie zachodziły przesłanki do uwzględnienia powództwa przywrócenia powódki do pracy po upływie okresu wypowiedzenia mimo zaistnienia przesłanek z art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60) albowiem wybór do zwolnienia powódki nie był oczywisty.

Z dniem 1 września 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U z 2017, poz. 60 ), za wyjątkiem art. 225 który wszedł w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, tj. od dnia 25 stycznia 2017r.

Zgodnie z art. 225 cytowanej ustawy nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 1)

Z kolei nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1 zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5 (ust. 2).



Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1 (ust. 3) Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia (ust. 4) Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić do 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć lub niższego, uzasadnionego względami organizacyjnymi gimnazjum. W tym przypadku wynagrodzenie nauczyciela ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru ograniczonego zatrudnienia (ust. 5). Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 6).

Powódka była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G.. W skład Zespołu wchodziły Szkoła Podstawowa, Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące.

W treści pisma z dnia 18 maja 2017 r. wypowiadającego powódce stosunek pracy, dyrektor pozwanego wskazała, że podstawą prawną jej decyzji jest art. 225 ust. 6 i 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60) i w ocenie sądu dyrektor pozwanego Zespołu poinformowała powódkę o zmianach, o których mowa w ust. 1. Powódka się z nimi zapoznała - zgodnie z art 61 kc w zw. z art. 300 kp. Poza sporem bowiem jest, że odbyła spotkanie z powódką, poinformowała ją o konieczności zmniejszenia wymiaru zatrudnienia. Powódka nie wyraziła na to zgody. Nie wyraziła powódka również zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Zatem dyrektor pozwanego, stosownie do ust 6 i 10 tegoż przepisu, rozwiązała z powódką stosunek pracy, składając oświadczenie woli z dnia 18 maja 2017 r. Należy mieć też na uwadze, że przepis art. 225 ust. 2 w zw. z ust 5 ustawy rozszerza możliwość zastosowania, za zgodą nauczyciela, zniżki zatrudnienia również poniżej 1/2 etatu, a więc złożenie przez dyrektora pozwanego wobec powódki takiej propozycji ograniczenia zatrudnienia do 6/18 etatu, było dopuszczalne.

W piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy, dyrektor pozwanego nie podała przyczyny swojej decyzji, wskazała jedynie podstawę prawną.

Podnieść jeszcze należy, że zgodnie z art. 10 ust. 5 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674, z późn. zm.) stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na czas nieokreślony na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy.

Poza sporem jest, że w wyniku reformy oświaty wprowadzanej ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r., jej pierwszym etapem zmian było stopniowe wygaszanie gimnazjów poprzez wstrzymanie rekrutacji do tego typu szkół i przyjmowania uczniów. Zatem nie ulega wątpliwości, iż od dnia 1 września 2017 r. nastąpiły ogólnie w jednostkach oświatowych zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum i u dotychczasowego pracodawcy powódki takie zmiany też oczywiście nastąpiły. Pamiętać jednak należy, że według reformy oświaty, w przypadku publicznej szkoły podstawowej prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego przyjęto, że od 1 września 2017 r. dotychczasowa sześcioletnia szkoła podstawowa staje się ośmioletnią szkołą podstawową i według założeń reformy, z tym dniem uczniowie, nauczyciele i pracownicy dotychczasowej sześcioletniej szkoły podstawowej staną się uczniami, nauczycielami i innymi pracownikami ośmioletniej szkoły podstawowej, a zatem nauczyciele szkół podstawowych mają więc zagwarantowane miejsca pracy w dotychczasowej placówce. Natomiast nauczyciele gimnazjów mogą zostać przeniesieni do szkoły, do której zostało włączone dane gimnazjum, lub przeniesieni w stan nieczynny z początkiem kolejnego roku szkolnego. Przeniesienie w stan nieczynny dotyczy nauczycieli gimnazjów zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zatrudnionych na podstawie mianowania lub

umowy o pracę na czas nieokreślony (bez względu na wymiar zatrudnienia), jeżeli ich dalsze zatrudnienie w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie będzie możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przejście w stan nieczynny, stosunek pracy zostanie z nim rozwiązany z końcem roku szkolnego. Zatem w ocenie sądu, w przypadku włączenia gimnazjum do szkoły podstawowej, sytuacja nauczyciela wygaszanego gimnazjum jako pracownika, jest zupełnie odmienna od sytuacji nauczyciela, będącego na dzień 31 sierpnia 2017r. pracownikiem szkoły podstawowej, do której gimnazjum zostało włączone, a więc nie można porównywać ich sytuacji pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie Gimnazjum wchodziło w skład Zespołu Szkół Ogólnokształcących. Stan prawny wynikający z treści ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. powodował, że pozostały 2 klasy Gimnazjum w pozwanym Zespole, Szkoła Podstawowa i Liceum Ogólnokształcące.

Zatem wobec tego, że dyrektorem pozwanego Zespołu była i pozostała po tej dacie ta sama osoba, to też ona miała prawo doboru pracowników do zwolnienia. W ocenie sądu, nauczyciele języka angielskiego, dotąd nauczający w Gimnazjum i w Szkole Podstawowej powinni być brani przez dyrektora Zespołu pod uwagę przy rozwiązywaniu stosunków pracy w związku z wprowadzaną reformą oświaty.

Przepisy Karty Nauczyciela ani też inne przepisy nie określają, jakimi kryteriami ma się kierować dyrektor szkoły, typując nauczyciela do zwolnienia. Pomocą w tej kwestii jest natomiast orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego nauczyciela, czyli brany winien być pod uwagę staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne, ale też sytuacja osobista nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

Poza sporem jest, że w pozwanym Zespole, którego pracownikiem była powódka, nie było opracowanych na piśmie kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia. Kryteria obowiązujące w placówkach oświatowych są podobne i są to: staż pracy, kwalifikacje zawodowe, stopień awansu zawodowego, niekorzystna ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów, niekorzystna ocena przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, dyscyplina pracy, podstawa nawiązania stosunku pracy, długotrwałe nieobecności w pracy, spełnianie przesłanek do emerytury, małe dzieci na utrzymaniu, fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia.

W pozwanym Zespole winno być brane pod uwagę oprócz powódki jeszcze 6 nauczycieli języka angielskiego przy wyborze do zwolnienia.

Przy czym staż pracy tych nauczycieli był różny. Wszyscy oprócz P. K. w różnych okresach uczyli w Gimnazjum i Szkole Podstawowej. Różny był też stopień awansu zawodowego nauczycieli jak i nieobecności w pracy.

Zatem w ocenie sądu, dyrektor pozwanego typując powódkę do działań przewidzianych w art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe, nie postąpiła zgodnie z obowiązującymi w placówkach oświatowych zasadami, gdyż nie określiła zasad doboru do zwolnienia. Nie podała nauczycielom do wiadomości kryteriów doboru i nie wykazała, że wybór powódki był zgodny z określonymi w tej placówce kryteriami.

Pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 tej Karty, w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką są zmiany organizacyjne, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana. Zatem, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. W konsekwencji zasadność dokonanej wypowiedzenia ocenić należy przez

pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Jak już wyżej podniesiono, przyczyna wyboru przez dyrektora Zespołu jako pracodawcy właśnie powódki, a nie innego nauczyciela, do działań przewidzianych w art. 225 ustawy, nie była znana i oczywista dla powódki i wszystkich nauczycieli pracujących w pozwanym Zespole. Wobec tego, choć dyrektor pozwanego w treści pisma rozwiązującego z powódką stosunek pracy podała podstawę prawną, nie umieściła wprost zapisu o przyczynach, kryteriach jakimi się kierowała typując do decyzji z art. 225 ustawy powódkę. Nie uczyniła też tego w innym piśmie ani ustnie. Pozwany Zespół nie posiada opracowanych kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia.

Zatem uznać należy, że decyzja dyrektora pozwanego Zespołu, na podstawie art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - wobec zmian organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiając tym samym zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela języka angielskiego, o wytypowaniu właśnie powódki do ograniczenia zatrudnienia, a następnie do rozwiązania stosunku pracy w związku z nieprzyjęciem przez powódkę ograniczenia etatu do 6/18 w roku szkolnym 2017/2018 oraz niewyrażeniem przez nią zgody na wprowadzenie jej w stan nieczynny jest nieuzasadniona obiektywnie istniejącymi okolicznościami i jest też wadliwa.

Wobec tego Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. apelację pozwanego oddalił.

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka