

Sygn. akt VIII *Pa* 47/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) A. P. w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 23 grudnia 2013 r. **sygn. akt** VI P 272/13

1 oddała apelację;

2 zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 47/14

UZASADNIENIE

Powódka D. Z. wniosła pozew przeciwko Zespołowi Szkół (...) A. P. w G. domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu podała, że pismem z dnia 24 maja 2013 roku pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne polegające

na zmniejszeniu liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014. Pozwany nie wskazał jednak żadnej podstawy oraz zakresu tych zmian. Zdaniem powódki przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy jest nieprawdziwa, bowiem rzeczywistą przyczyną był jej konflikt z dyrektorem pozwanego. Pomimo tego, że powódka posiada wyższe od innych osób kompetencje do sprawowania funkcji nauczyciela języka polskiego, to jednak ją wybrano do zwolnienia. W ocenie powódki jeden z nauczycieli języka polskiego mógłby w roku szkolnym 2013/2014 pracować w szkolnej bibliotece, natomiast pozostałe godziny można by podzielić pomiędzy pozostałych nauczycieli języka polskiego – tak jak odbywało się to dotychczas. Nadto powódka podała, że pozwany wypowiadając jej stosunek pracy nie skonsultował tej decyzji z reprezentującą ją organizacją związkową tj. Związkiem (...).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że wbrew twierdzeniom powódki wskazano jej w treści wypowiedzenia podstawy zmian organizacji oraz ich zakres. Pozwany zaprzeczył również, żeby istniał rzekomy konflikt pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanego. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło na podstawie przepisów prawa, a jego przyczyną była konieczność zmniejszenia zatrudnienia wśród nauczycieli języka polskiego, bowiem w roku szkolnym 2013/2014 zmniejszono liczbę godzin języka polskiego. Kwalifikując powódkę do zwolnienia pozwany kierował się zasadami określonymi w wewnętrznym zarządzeniu nr (...) z dnia 8 marca 2013 roku w sprawie ustalonych kryteriów zwalniania nauczycieli, przy czym takie same zasady obowiązywały w roku 2011 i 2012. Głównym kryterium typującym powódkę do zwolnienia była ocena jej pracy. Powódka otrzymała ocenę dobrą, natomiast pozostali nauczyciele języka polskiego otrzymali ocenę wyróżniającą. Pomimo tego, że powódka odwołała się od tej oceny, to jednak niezależny organ nie uwzględnił zarzutów powódki. Pozwany dodał, że wbrew zarzutom powódki przeprowadzono konsultację związkową przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 września 2007 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na stanowisku nauczyciela języka polskiego w wymiarze 17,82/18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo, natomiast od dnia 1 września 2009 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. U pozwanego w charakterze nauczycieli języka polskiego oprócz powódki pracowało jeszcze 4 nauczycieli: B. K., E. R., A. S. i J. K. (1).

W dniu 18 lipca 2006 roku powódka otrzymała stopień nauczyciela mianowanego, a w dniu 19 lipca 2011 roku stopień nauczyciela dyplomowanego. Spośród nauczycieli języka polskiego u pozwanej jedynie powódka posiadała najwyższy stopień awansu zawodowego, bowiem pozostali nauczyciele języka polskiego posiadają stopień nauczyciela mianowanego, przy czym J. K. (1) jest w trakcie ubiegania się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego.

Wszyscy nauczyciele języka polskiego podczas zatrudnienia powódki mieli wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym. J. K. (1) jako jedyna ma ukończone studia podyplomowe z zakresu socjoterapii z elementami profilaktyki szkolnej.

U pozwanego każdy nauczyciel, który wyrazi wolę podjęcia studiów podyplomowych uzyskuje na to zgodę oraz otrzymuje na nie dofinansowanie. W pokoju nauczycielskim umieszczona jest odpowiednia tablica na której można zgłosić taką wolę. W roku 2013 kilkanaście nauczycieli zgłosiło chęć podjęcia studiów podyplomowych. J. K. (1) jako jedyny nauczyciel zatrudniony na obszarze G. ukończyła dwustopniowy kurs tutoringu. Nabyte przez nią kwalifikacje umożliwiają pozwanemu utworzenie świetlicy terapeutycznej oraz prowadzenie profesjonalnych konsultacji indywidualnych i zbiorowych. Nadto J. K. (1) legitymowała się najdłuższym stażem pracy (23-letni) w porównaniu do pozostałych nauczycieli języka polskiego. Odpowiednio B. K. miała 20-letni staż pracy, A. S. miała 14-letni staż pracy, powódka posiadała 13-letni staż pracy. Najniższy staż pracy miała E. R. (7-letni staż pracy). Powódka wraz z B. K., A. S. oraz J. K. (1) uwagi na posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych – egzaminator maturalny – mogła pełnić funkcję przewodniczącej podczas części ustnej egzaminu maturalnego, sprawdzać pisemne prace maturalne oraz weryfikować czy nauczyciele poprawnie sprawdzają egzaminy maturalne. A. S. pełniła też w pozwanej szkole funkcję przewodniczącego komisji przedmiotów humanistycznych.

Powódka w roku 2013 była nieobecna w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego przez 34 dni. W poprzednich latach absencja w pracy powódki wynosiła: w 2012 roku 26 dni, w 2011 roku 25 dni. Przykładowo A. S. i J. K. (1) w 2013 roku nie przebywały na zwolnieniu lekarskim ani jednego dnia, a w 2012 roku przebywały na nim odpowiednio 16 dni i 3 dni.

Pozwany opracował kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia wydając w tym zakresie wewnętrzne zarządzenia, które od 2011 roku są niezmiennie. Zarówno nauczyciele, jak też poszczególne związki zawodowe nie kwestionowały tych zarządzeń. Pozwany zapoznał nauczycieli z treścią zarządzeń drogą elektroniczną, umieścił także zarządzenia na tablicy ogłoszeń oraz omawiał je na konferencjach. Zarządzenia te wydano w razie konieczności rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy na wypadek częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmiany planu nauczania.

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) z dnia 29 stycznia 2013 roku kryteriami, którymi będzie kierować się dyrektor pozwanego przy wyborze nauczyciela do zwolnienia są:

- 1 ocena pracy nauczyciela,
- 2 kwalifikacje zawodowe nauczycieli (formalny poziom wykształcenia oraz praktyka w nauczaniu danego przedmiotu),
- 3 nieobecność nauczyciela w pracy,
- 4 podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem,
- 5 uprawnienia emerytalne nauczyciela,
- 6 inne (doświadczenia i osiągnięcia zawodowe nauczyciela, warunki socjalne nauczyciela).

W roku szkolnym 2012/2013 z 24 planowanych w projekcie organizacyjnym oddziałów otworzono jedynie 23 oddziały, bowiem nie było chętnych na kurs kwalifikacyjny dla nauczycieli zawodowych. Ilość godzin przewidzianych dla języka polskiego wyniosła 69,58 godziny, co odpowiada 3,87 etatu. Z uwagi jednak, że E. R. udała się na urlop macierzyński oraz wychowawczy jej etat podzielono pomiędzy pozostałych nauczycieli języka polskiego. W związku z tym pozwany z dniem 1 września 2012 roku obniżył powódce wymiar czasu pracy do 12,47/18 godzin dydaktycznych tygodniowo na rok szkolny 2012/2013.

Dnia 24 kwietnia 2013 roku sporządzono kartę oceny pracy powódki, według której oceniono pracę powódki jako dobrą. W uzasadnieniu stwierdzono dobry poziom merytoryczny i metodyczny prowadzonych zajęć dydaktycznych, polegający na prawidłowym planowaniu i dobieraniu metod pracy, osiągając przy tym zaplanowane cele. Wskazano jednak na uchybienia w pracy powódki pojawiające się przy realizowaniu programu nauczania. Podano, że należy zweryfikować plany pracy i dostosować wybór treści do możliwości i potrzeb uczniów oraz wyważyć proporcje czasu przeznaczanego do realizacji tekstów, aby zdecydowanie więcej uwagi poświęcić utworom i umiejętnościom z poziomu podstawowego obowiązującej podstawy programowej. Poddane bowiem analizie merytorycznej wypracowania uczniów klas maturalnych wskazują na sprawdzenie wypracowań bez uwzględnienia punktacji wynikającej z modelu odpowiedzi oraz bez dokładnej recenzji, informując o sposobie i poziomie realizacji tematu. Powódce zarzucono również brak zaangażowania się w prace zespołu samokształceniowego w ramach komisji przedmiotów humanistycznych. Pozwany oceniając pracę powódki zasięgnął opinii właściwego doradcy metodycznego, zapoznał się ze sprawozdaniami z pracy komisji humanistycznej oraz skorzystał z wypełnionego przez powódkę arkusza samooceny pracy. Przed wystawieniem oceny pozwany zapoznał powódkę z pisemnym projektem oceny w obecności przedstawiciela związku zawodowego oraz wysłuchał uwagi i zastrzeżenia powódki. Wskutek złożonego odwołania przez powódkę od otrzymanej oceny pracy Delegatura w G. Kuratorium (...) w K. podtrzymała w dniu 27 maja 2013 roku zakwestionowaną ocenę.

B. K., A. S., J. K. (1) otrzymały wyróżniającą ocenę pracy.

W związku z postępującym niżem demograficznym pozwany na rok szkolny 2013/2014 z 24 wnioskowanych oddziałów otrzymał zgodę na otwarcie jedynie 22 oddziałów. Podobnie jak w roku ubiegłym nie było chętnych na kursy kwalifikacyjne i ostatecznie otwarto jedynie 20 oddziałów. Tym samym w skutek zmniejszenia liczby oddziałów uległa zmniejszeniu ilość godzin z języka polskiego we wszystkich klasach. Na rok szkolny 2013/2014 przewidziano 54,94 godzin, co odpowiada 3,05 etatu. Konsekwencją ograniczenia liczby oddziałów pozwanej w roku szkolnym 2013/2014 było podjęcie przez dyrektora pozwanego kroków zmierzających do redukcji etatów nauczycieli języka polskiego. Ostatecznie do zwolnienia została wytypowana powódka oraz B. K.. Dyrektor pozwanego K. S. podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem, kierował się kryteriami wyszczególnionymi w zarządzeniu nr (...). Typując nauczycieli do zwolnienia K. S. wziął pod uwagę na pierwszym miejscu ocenę pracy nauczyciela. Mimo jednak otrzymania przez B. K. oceny wyróżniającej, to nauczyciel ten nie angażował się w takim stopniu w działalność dydaktyczną i wychowawczą szkoły jak pozostali nauczyciele z podobną oceną. Pozwany rozważając osoby do zwolnienia nie brał pod uwagę E. R., bowiem przebywała ona na urlopie macierzyńskim w okresie od dnia 25 listopada 2012 roku do dnia 13 kwietnia 2013 roku, następnie w okresie od dnia 23 maja 2013 roku do dnia 28 czerwca 2013 roku przebywała na urlopie wychowawczym (wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego złożyła w dniu 1 marca 2013 roku). Nadto K. S. analizował staż pracy nauczycieli, absencje chorobowe oraz dodatkowe kwalifikacje. Przed zwolnieniem z pracy powódki K. S. zwracał się do dyrektorów innych szkół czy mają jakieś wolne godziny dla nauczycieli języka polskiego, jednakże takiego zapotrzebowania nigdzie nie było.

Pismem z dnia 24 maja 2013 roku pozwany wypowiedział powódce z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 roku, Nr 97, poz. 674 ze zm.) wskazując, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem się liczby oddziałów, co skutkuje zmniejszeniem się liczby godzin z języka polskiego. W uzasadnieniu wypowiedzenia pozwany wskazał, że zmniejszenie się liczby godzin języka polskiego wynika ze zmniejszającej się liczby oddziałów. Dodano też, że w projekcie organizacji roku szkolnego 2013/2014 są 54,95 godziny języka polskiego.

Przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy pozwany przeprowadził konsultację z reprezentującą powódkę organizacją związkową Związkiem (...). Pismo w tej sprawie wpłynęło do organizacji związkowej w dniu 13 maja 2013 roku. Pozwany poinformował organizację związkową o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką oraz wskazał przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Na rozprawie w dniu 10 października 2013 roku pełnomocnik powódki ostatecznie nie kwestionował faktu, że pozwany przeprowadził konsultację związkową w zakresie zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy oraz, że u pozwanego, co wynika z arkuszy organizacyjnych doszło do zmniejszenia liczby oddziałów na rok szkolny 2013/2014.

W powyższym zakresie Sąd uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym w szczególności przesłuchanie stron i dołączone do akt sprawy dokumenty.

Sąd nie uwzględnił wniosku dowodowego powódki o dopuszczenie dowodu z dokumentów na okoliczność dorobku zawodowego powódki bowiem z jednej strony wniosek ten był dalece spóźniony, natomiast z drugiej strony powódka mogła dokumenty te złożyć pozwanemu niezwłocznie po ich uzyskaniu jeszcze w okresie zatrudnienia u pozwanego, czego nie uczyniła.

Sąd nie uwzględnił również wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego celem sporządzenia opinii na okoliczność oceny pracy powódki u pozwanego bowiem przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe okazało się wystarczające do wydania rozstrzygnięcia.

Sąd nie dal wiary twierdzeniom powódki w takim zakresie, w jakim powódka wskazała, że jedyną przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy był konflikt powódki z dyrektorem pozwanego bowiem z jednej strony przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna, natomiast z drugiej strony powódka na tą okoliczność nie złożyła żadnych wniosków dowodowych. To samo odnosi się do twierdzeń powódki, z których wynika, że powódka nie zgadzała się z kryteriami doboru pracownika do zwolnienia.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 45 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zostało tutaj wskazane, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zmiany organizacyjne zmierzające do racjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie Sądu Orzekającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 50/06). Na podstawie art. 45 k.p. likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97). Sąd bada natomiast prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 20/97). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku (I PKN 675/00) w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

Sąd stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika ponad wszelką wątpliwość, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie dotyczyła pracownika. W związku z powyższym Sąd analizował, czy powódka została prawidłowo dobrana do zwolnienia. W ocenie Sądu pozwany dokonał prawidłowego doboru powódki do zwolnienia.

U pozwanego przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy zostało wprowadzone zarządzenie (...) w sprawie ustalonych kryteriów zwalniania nauczycieli, które odpowiadało zarządzeniom z lat 2011 i 2012. Stan faktyczny wykazał, że powódka tak jak pozostali pracownicy pozwanej zapoznana była z ich treścią. Zarządzenie to określa kryteria, jakimi będzie kierować się pozwany przy wyborze nauczyciela do zwolnienia między innymi z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Dyrektor pozwanej szkoły, co wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób dogłębny analizował sytuację wszystkich pracowników zatrudnionych w okresie pracy powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego i z analizy tej wynikało jednoznacznie, że w stosunku do powódki kryteria doboru pracownika do zwolnienia zostały prawidłowo zastosowane.

Powódka kwestionowała przede wszystkim dobór pracowników do zwolnienia wskazując na konkretne osoby, które jej zdaniem powinny być zwolnione. W pierwszej kolejności powódka wskazała na E. R. podając, że jest ona jedynie nauczycielem mianowanym, podczas gdy powódka jako jedyna z nauczycieli języka polskiego posiadała w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę stopień nauczyciela dyplomowanego. Pozwany nie mógł jednak zwolnić E. R. z uwagi na to, że przebywała ona w roku szkolnym 2012/2013 na urlopie macierzyńskim oraz wychowawczym. Zgodnie bowiem z art. 91c Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Natomiast w myśl art. 186¹ k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Z akt osobowych E. R. wynika, że złożyła ona wniosek o udzielenie

urlopu wychowawczego w dniu 1 marca 2013 roku, tym samym od tego dnia aż do dnia zakończenia tego urlopu podlegała ona szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

W dalszej kolejności powódka wskazywała, że pozwany obok E. R., B. K. mógł zwolnić J. K. (1), albowiem mimo jej 23-letniego stażu pracy nie otrzymała ona stopnia nauczyciela dyplomowanego. W ocenie Sądu mając jednak na uwadze zasady określone w zarządzeniu nr (...) pozwany prawidłowo dokonał doboru osób do zwolnienia. J. K. (1) otrzymała wyróżniającą ocenę pracy, miała w okresie pracy powódki najwyższy staż pracy ze wszystkich nauczycieli języka polskiego, miała w porównaniu do powódki niewiele dni nieobecności w pracy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim. Co więcej nauczyciel ten ma ukończone studia podyplomowe oraz kurs tutorski, dzięki czemu pozwany w przyszłości może utworzyć świetlicę terapeutyczną celem prowadzenia profesjonalnych konsultacji indywidualnych i zbiorowych.

Powódka w toku procesu nie składała żadnych zastrzeżeń w stosunku do osoby A. S..

W świetle powyższych okoliczności Sąd uznał, że pozwany miał wszelkie podstawy, aby to właśnie powódkę wytypować do zwolnienia z powodu zmian organizacyjnych i wypowiedzenie stosunku pracy okazało się w pełni uzasadnione.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając:

1 Naruszenie przepisów prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż wypowiedzenie powódce stosunku zatrudnienia było uzasadnione, bowiem zostało dokonane w oparciu o prawdziwe i rzeczywiste przyczyny, co w ocenie Sądu zostało udowodnione przez pozwaną w toku przeprowadzonego postępowania, podczas, gdy w rzeczywistości przyczyny wskazane przez pozwaną są pozorne i całkowicie nieuzasadnione, co zostało wykazane przez powódkę w toku przeprowadzonego postępowania.

2 Naruszenie przepisów postępowania art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia w sprawie materiału dowodowego, polegającego na powierzchownej analizie materiału dowodowego, wskutek czego doszło do niewyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę przedmiotowego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości zgodnie z żądaniem pozwu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zarzuty podniesione przez stronę powodową w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

W apelacji postawiony został zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia w sprawie materiału dowodowego. Zarzut ten nie został jednak przez stronę skarżącą bliżej sprecyzowany poprzez wskazanie, która część materiału dowodowego tj. zeznania (jakich dokładnie osób i w jakim zakresie), czy też inne konkretne dowody zostały źle ocenione przez Sąd pierwszej instancji i w jakim zakresie oraz jaka powinna być zdaniem apelującej właściwa ocena tych zeznań oraz jakie okoliczności przemawiają za dokonaniem odmiennej oceny dowodów.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Podkreślenia wymaga, że Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku w przekonujący sposób wyjaśnił z jakich przyczyn nie uwzględnił części wniosków dowodnych złożonych przez stronę powodową.

Wskazać tutaj po pierwsze należy, że w trakcie rozprawy w dniu 18 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy wydał postanowienia oddalające zgłoszone przez stronę powodową wnioski dowodowe, a strona, reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym, nie zgłosiła tutaj żadnych zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c.

Możliwość zgłoszenia zastrzeżeń do czynności sądu w trybie przewidzianym w art. 162 k.p.c. obejmuje również postanowienia, które mogą być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności, w tym m.in. postanowienia o odmowie przeprowadzenia dowodu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2010r., II PK 127/09). Celem regulacji art. 162 k.p.c. jest zapobieganie nielojalności procesowej przez zobligowanie stron do zwracania na bieżąco uwagi sądu na wszelkie uchybienia procesowe w celu ich niezwłocznego wyeliminowania i niedopuszczenie do celowego tolerowania przez strony takich uchybień z zamiarem późniejszego wykorzystania ich w środkach odwoławczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2006r., II CSK 229/06, teza 3). Strona nie może skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania, polegającego na wydaniu postanowienia, które może być zmienione lub uchylone stosownie do okoliczności, jeżeli nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie w toku posiedzenia, a w razie nieobecności - na najbliższym posiedzeniu, chyba że niezgłoszenie zastrzeżenia nastąpiło bez jej winy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005r., III CZP 55/05).

Ponadto odnosząc się do samego wniosku strony o dopuszczenie dowodu z dokumentów na okoliczność dorobku zawodowego należy podnieść za Sądem Rejonowym, że dokumentów tych nie posiadała strona pozwana przed podejmowaniem decyzji o wyborze nauczyciela do zwolnienia. W przypadku natomiast wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność porównania dorobku wszystkich polonistów nie wskazano jakiej specjalności biegłego strona domaga się powołania, a ocena pracy powódki, podobnie jak pozostałych nauczycieli została dokonana zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) i powódka miała możliwość odwołania się od dokonanej oceny do organu niezależnego od pracodawcy, z czego zresztą skorzystała, ale jej odwołanie nie zostało uwzględnione.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w Zespole Szkół (...) w G. w roku szkolnym 2013/2014 faktycznie nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w stosunku do roku szkolnego 2012/2013, kiedy to były utworzone 23 oddziały – albowiem z planowanych 22 oddziałów otwarto ostatecznie 20 oddziałów, co skutkowało zmniejszeniem ilości godzin z języka polskiego we wszystkich klasach do 54,94, czemu odpowiadało 3,05 etatu.

W tym miejscu wskazać należy, że dla oceny istnienia przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) istotne nie jest czy zmniejszyła się liczba zatrudnionych nauczycieli lecz czy wszyscy nauczyciele danej specjalności mogą po zmianach organizacyjnych być zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998r., I PKN 529/97.

W innym wyroku z dnia 12 lipca 2001r., I PKN 549/00 Sąd Najwyższy wskazał, że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (dotyczyć to będzie również rozwiązania stosunku pracy) należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania, których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. W uzasadnieniu powołanego orzeczenia podkreślone zostało, że niemożliwość dalszego zatrudnienia należy odnosić przede wszystkim do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela.

Podkreślić należy, że jeżeli u danego pracodawcy faktycznie miały miejsce określone zmiany organizacyjne i stanowiły one motyw decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy określonemu pracownikowi to przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa. W wyroku z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06, teza 2 Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Przyczyny ekonomiczne wymuszające likwidację stanowiska pracy są wystarczającą przyczyną wypowiedzenia także w przypadku, gdy związane z tym zmiany organizacyjne następują po dokonaniu wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002r., I PK 17/02. Podobnie w wyroku z dnia 29 marca 2001r., I PKN 325/00 Sąd

Najwyższy uznał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. W innym natomiast wyroku z dnia 12 grudnia 2001r., I PKN 733/00 zostało stwierdzone, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania.

W pozwanej szkole istniały więc przyczyny do rozwiązania stosunku pracy z dwoma nauczycielami języka polskiego w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

Pracodawca, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów skutkujące zmniejszeniem godzin z języka polskiego musiał dokonać wyboru nauczyciela do zwolnienia. Wręczenie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy mogło nastąpić wyłącznie w miesiącu maju 2011r. (tak aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z końcem roku szkolnego – art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Stąd też prawidłowo stwierdził Sąd pierwszej instancji, że pozwany nie mógł wówczas wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielce języka polskiego E. R., zatrudnionej na podstawie mianowania. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że E. R. od dnia 25 listopada 2012r. do dnia 11 maja 2013r. przebywała na urlopie macierzyńskim, następnie od dnia 13 maja 2013r. do dnia 22 maja 2013r. korzystała z urlopu wypoczynkowego, a od dnia 23 maja 2013r. do dnia 28 czerwca 2013r. przebywała na urlopie wychowawczym, przy czym wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego złożyła już w dniu 1 marca 2013r. Nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega bowiem szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010r., II PK 85/10. Podobnie ochronie podlega nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu zgodnie z treścią art. 186 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

W rozpoznawanej sprawie słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany pracodawca, stosując kryteria ustalone w Zarządzeniu Nr (...), prawidłowo dokonał wyboru powódki do zwolnienia. Ponadto oprócz powódki wypowiedzenie otrzymała również B. K..

W wyroku z dnia 8 marca 2012r., III PK 52/11, teza 2 Sąd Najwyższy stwierdził, że wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący.

Sytuacja taka nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie albowiem pracodawca zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Kryteria te zostały opracowane przez Dyrektora Szkoły w Zarządzeniu Nr (...).

W wyroku z dnia 5 lipca 2002r., I PKN 301/01 Sąd Najwyższy wskazał, że kryterium kwalifikacji ma pierwszorzędne znaczenie przy dokonywaniu wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny (oczywistym jest, że dotyczy to będzie również wyboru nauczyciela z którym ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy). Porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002r., I PKN 771/00, teza 1). W innym natomiast wyroku z dnia 22 września 2000r., I PKN 29/00 zostało przez Sąd Najwyższy potwierdzone, że długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do przeniesienia w stan nieczynny (oczywistym jest, że dotyczy to będzie również wyboru nauczyciela z którym ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy).

Oprócz powódki wypowiedzenie stosunku pracy otrzymała jeszcze B. K., która następnie wystąpiła o przeniesienie w stan nieczynny.

Odnosząc się do ustalonych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia stwierdzić trzeba, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż:

- powódka miała najniższą ocenę swojej pracy – ocenę dobrą, podczas, gdy pozostali nauczyciele języka polskiego otrzymali ocenę wyróżniającą;
- wszyscy nauczyciele języka polskiego mają wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym. Nauczycielka J. K. (2) jako jedyna ukończyła studia podyplomowe z zakresu socjoterapii z elementami profilaktyki szkolnej oraz dwustopniowy kurs tutoringu.;
- powódka posiada staż pracy jako nauczyciel języka polskiego – 13 lat (w tym u pozwanego od 2007r.), A. S. – 14 lat (w tym u pozwanego od 2004r.), a J. K. (2) – 23 lata (w tym u pozwanego od 1995r.);
- powódka była nieobecna w pracy z powodu L4 w 2013r. – 34 dni, w 2012r. – 26 dni; A. S. była nieobecna w pracy z powodu L4 i opieki w 2013r. – 0 dni, w 2012r. – 16 dni; J. K. (1) była nieobecna w pracy z powodu L4 w 2013r. – 0 dni, w 2012r. – 3 dni;
- wszyscy nauczyciele języka polskiego byli zatrudnieni na podstawie mianowania;
- żaden z nauczycieli języka polskiego nie posiadał uprawnień emerytalnych;
- brak jest informacji aby warunki socjalne powódki miały stanowić kryterium przemawiające za nierozwiązywaniem stosunku pracy z tym nauczycielem.

Faktem jest, że powódka posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, stopień taki posiadała jednak również nauczycielka A. S., a J. K. (1), mająca wyróżniającą ocenę pracy, zdecydowanie dłuższy niż powódka staż pracy na stanowisku nauczyciela języka polskiego i dodatkowe kwalifikacje oraz mniejszą ilość niż powódka nieobecności w pracy była już w trakcie postępowania zmierzającego do uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Reasumując stwierdzić należy, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była prawdziwa, a wybór pracownika do zwolnienia prawidłowo dokonany w oparciu o zasadne kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w żadnym wypadku nie wynika, aby przyczyną wytypowania powódki do zwolnienia miałyby być konflikt powódki z pozwaną. Strona powodowa powoływała się co prawda w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji na konflikt z pracodawcą jednakże nie zostało tutaj nawet wskazane na jakim tle miałyby ten konflikt powstać i od kiedy istniał. Powódka nie wspomniała o tym też w trakcie swojego przesłuchania na rozprawie w dniu 18 grudnia 2013r.

Przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy pracodawca prawidłowo zawiadomił reprezentującą powódkę organizację związkową w trybie art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

Reasumując Sąd drugiej instancji podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy – art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

W apelacji strony powodowej został zawarty wniosek o odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego – nie został on jednak w żaden sposób uzasadniony, a Sąd drugiej instancji w zebranym w sprawie materiale dowodowym nie znalazł podstaw do zastosowania art. 102 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art.98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490).

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Joanna Smycz