

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2018r. w G.

sprawy z powództwa G. K. (K.)

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu nr (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 21 czerwca 2017 r. **sygn. akt** VI P 316/16

I. z apelacji powoda zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1. przywraca powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 508,81 zł (tysiąc pięćset osiem złotych i osiemdziesiąt jeden groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni,
3. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w G.) kwotę 981 zł (dziewięćset osiemdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu,
4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. oddala apelację pozwanej;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych)

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 208/17

UZASADNIENIE

Powód G. K. wniósł pozew przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu nr (...) w G. domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, że nie zgadza się z podaną mu przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę uznając ją jako przyczynę pozorną, niekonkretną i nieprawdziwą. W chwili bowiem wypowiedzenia umowy o pracę pozwany zatrudniał tylko jednego mianowanego nauczyciela historii, tj. powoda, a liczba godzin lekcyjnych nie uległa zmniejszeniu w sposób uzasadniający redukcję etatu nauczycielskiego. Ponadto, zdaniem powoda, reorganizacja nie dotyczyła klas IV-VI, czyli klas, w których uczył historii. Powód podkreślił również, że pozwany nie przedstawił mu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a w jego ocenie, posiada on znacznie wyższe kwalifikacje zawodowe oraz osiągnięcia zawodowe niż nauczyciel nadal pozostający w zatrudnieniu u pozwanego i prowadzący lekcje z historii.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że już na początku 2016r., w trakcie zebrania rady pedagogicznej, Dyrektor poinformował wszystkich nauczycieli o konieczności przeprowadzenia reorganizacji w roku szkolnym 2016/2017. Ogłosił wówczas treść zarządzenia nr (...), w sprawie kryteriów przy doborze pracowników do rozwiązania umów o pracę, zastosowania ograniczonego wymiaru zatrudnienia lub przeniesienia na inne stanowisko pracy. Zgodnie z tym zarządzeniem dobór pracowników do zwolnienia miał się odbywać według trzech głównych kryteriów: posiadanych przez nauczyciela kwalifikacji formalnych, poziomu realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych oraz przestrzegania dyscypliny pracy. Tym samym kryteria doboru pracowników do zwolnienia były jawne i powód znał ich treść od lutego 2016r. Pozwany wskazał także, że konieczność przeprowadzenia reorganizacji placówki zaistniała z uwagi na mniejszą liczbę uczniów, którzy mieli zostać przyjęci w roku szkolnym 2016/2017. W wyniku jej przeprowadzenia, wszystkie godziny historii będą przyznane drugiemu nauczycielowi posiadającemu uprawnienia do nauczania tego przedmiotu. Pracownik ten posiada zdecydowanie większe doświadczenie pedagogiczne od powoda, posiada dłuższy staż pracy i od przeszło 13 lat legitymuje się stopniem nauczyciela dyplomowanego, podczas gdy powód w chwili wypowiedzenia posiadał tylko stopień nauczyciela mianowanego. Ponadto, stosunek pracy z powodem nawiązany został na podstawie umowy o pracę, zaś stosunek pracy z drugim z pracowników historii oparty został na podstawie mianowania.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2017r. Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.526,43zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 6 maja 2008r. do dnia 31 sierpnia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód zajmował stanowisko nauczyciela historii.

Powód posiada tytuł zawodowy magistra, który uzyskał w 2002r. po odbyciu studiów wyższych na kierunku historia na Uniwersytecie (...) w O.. W 2006r. nadano powodowi stopień nauczyciela mianowanego. Dodatkowo powód ukończył studia podyplomowe z zakresu edukacji plastycznej i muzycznej z elementami arteterapii.

Podczas zatrudnienia w pozwanej szkole powód prowadził zajęcia lekcyjne z dziećmi klas IV-VI. Jego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia w pozwanej szkole nigdy nie obejmował pełnego wymiaru zajęć. Z dniem 1 września 2015r. wymiar ten został ustalony przez strony na 8/18.

Ustalono, że powód z pasją realizował zajęcia dydaktyczne. Był lubiany przez swoich uczniów i miał z nimi bardzo dobre relacje. Poza zajęciami lekcyjnymi w szkole powód inicjował dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i wycieczki dla swoich uczniów (m.in. zawody łucznicze i (...)). Z uwagi na podejmowane przez powoda inicjatywy był on nagradzany wieloma nagrodami.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że pomiędzy powodem, a częścią pozostałych nauczycieli zatrudnionych w pozwanej Szkole dochodziło do sytuacji konfliktowych. W grudniu 2015r. nauczyciel języka polskiego G. O. przekazała dyrektorowi informacje, że powód stosuje wobec niej mobbing i nęka ją psychicznie. Powołana w celu zbadania tych okoliczności komisja antymobbingowa nie potwierdziła by powód dopuścił się mobbingu wobec G. O.. Powód w odpowiedzi na te zarzuty wystosowywał pisemne apele mające na celu obronę jego dobrego imienia m.in. powód przekazał taki apel prezydentowi miasta G. czy (...) Kuratorowi Oświaty. Ponadto W dniu 22 grudnia 2015r., na korytarzu szkolnym, przed lekcjami, w obecności uczniów szkoły, powód rozdawał ich rodzicom pisma stanowiące apel, w którym informował o przedstawieniu mu nieprawdziwych zarzutów odnośnie rzekomego stosowania mobbingu. Apel ten zawierał nazwiska innych nauczycieli. Powód wprost wskazywał w jego treści, że G. O. wniosła przeciwko niemu oskarżenie o nękanie psychiczne – mobbing, a dyrektor szkoły powołał w tej sprawie Komisję A.. Zarzuty kierowane wobec niego przez G. O. nazwał w nim „niesprawiedliwymi i niepotwierdzonymi”. W rozdawanym rodzicom piśmie ujawnił, że w trakcie przesłuchania przed Komisją A. dowiedział się, że jednym z zarzutów kierowanych wobec niego przez G. O. jest zabranie przez niego uczniów G. O. na wycieczkę do W.. Wskazał równocześnie, że „drugim niesprawiedliwym zarzutem była informacja, która dotyczyła uczennicy z klasy pani O.”, przy czym nie wyjaśnił na czym ten zarzut konkretnie polegał wskazując jedynie, że dotyczył on informacji, które uczennica ta przekazała Pani O., a które on rzekomo mówił. Następnie powód przedstawił w ww. piśmie listę swoich „nagród i wyróżnień”, wskazując w jego końcowej części, że w prasie słyszy się, że potrzebny jest nauczyciel pasjonat, a gdy tylko taki nauczyciel się znajdzie to jest „niszczony”.

W reakcji na ww. działania powoda część nauczycieli złożyła wobec dyrektora pozwanej szkoły pisemny protest. W następstwie zdarzenia z dnia 22 grudnia 2015r. powód spotykał się z negatywnymi reakcjami wobec niego ze strony innych nauczycieli.

Sąd ustalił również, że pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanej szkoły B. W. istniał konflikt. Powód zgłaszał dyrektorowi zastrzeżenia do zachowania innych nauczycieli np. w sprawie wyrażenia przez jednego z nauczycieli zgody uczniowi na wyjście w trakcie przerwy do sklepu poza terenem szkoły, w sprawie niewłaściwego zdaniem powoda zachowania katechety w trakcie lekcji czy też prowadzenie lekcji języka angielskiego na podwórku. Powód został w tych sprawach wysłuchany przez dyrektora pozwanej szkoły. Część nauczycieli została ukarana przez dyrektora szkoły na skutek interwencji powoda.

W styczniu 2016r., w sali lekcyjnej, po zakończonych przez powoda zajęciach z uczniami, dyrektor pozwanej szkoły próbowała wręczyć powodowi pismo stanowiące oświadczenie o wymierzeniu powodowi kary porządkowej (po tym jak uprzednio dwukrotnie i bezskutecznie wzywała powoda do swojego gabinetu). Powód, nie wiedząc jaka jest treść pisma, odmówił jego przyjęcia, ponieważ wcześniej – w sytuacji, w której to powód chciał wręczyć pismo dyrektorowi szkoły – spotkał się z odmową z jego strony. Ponadto, powód miał dosyć lekceważenia go przez dyrektora szkoły. Powód czuł się poniżony i lekceważony ze względu na sposób zachowania się wobec niego części nauczycieli pozwanej szkoły (odbiło się to na jego zdrowiu psychicznym).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 9 lutego 2016r. dyrektor pozwanej, w związku z reorganizacją pracy szkoły w nowym roku szkolnym (...) i opracowaniem projektu arkusza organizacyjnego na ww. rok szkolny, podała do wiadomości kryteria, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników do zwolnień oraz ewentualnych ograniczeń wymiaru zatrudnienia lub zmiany stanowisk pracy.

Wskazano na następujące kryteria:

1) kwalifikacje formalne, rozumiane jako:

- podstawa nawiązania stosunku pracy,
- kwalifikacje formalne do nauczania danego przedmiotu,
- staż pracy ogółem, także staż pracy w danej placówce,
- studia podyplomowe lub inne, dające uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu,
- inne formy doskonalenia zawodowego;

2) realizacja zadań dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych:

- aktualna ocena pracy wychowawczej, dydaktycznej i opiekuńczej (ocena formalna i na podstawie bieżącego nadzoru dyrekcji zespołu),
- realizacja zadań dodatkowych,
- prowadzenie dokumentacji pedagogicznej (jakość terminowość),
- osiągnięcia w konkursach, turniejach itp.,
- aktywność w tworzeniu dokumentów placówki,
- promocja placówki w środowisku,

3) dyscyplina pracy:

- częsta, niespodziewana, usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela dezorganizująca pracę placówki,
- stosunek do koleżanek, kolegów i przełożonych oraz umiejętność współpracy w zespole,
- wykonywanie poleceń służbowych,
- realizacja dyżurów,
- dyspozycyjność,
- spóźnienia,
- zaangażowanie własne w funkcjonowanie placówki,
- urlopy bezpłatne;

4) kwalifikacje zawodowe uprawniające do wykonywania innego zawodu;

5) sytuacja bytowa.

Treść powyższego zarządzenia została ogłoszona w dniu 9 lutego 2016r. wszystkim nauczycielom podczas zebrania rady pedagogicznej.

W związku z planowanym przyjęciem mniejszej liczby uczniów do klasy pierwszej w roku szkolnym 2016/2017 pozwany Zespół Szkół zmuszony był do przeprowadzenia reorganizacji placówki, w tym reorganizacji pracy nauczycieli

z przedmiotu historia, tj. zwolnienia jednego z nich. W roku szkolnym 2015/2016 w szkole zatrudnionych było dwóch nauczycieli z tego przedmiotu, tj. powód oraz M. D..

Pisemnym oświadczeniem woli z dnia 6 maja 2016r. – wręczonym powodowi tego samego dnia przez dyrektora – pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016r. Pozwany sformułował następującą przyczynę wypowiedzenia „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów u pracodawcy, skutkujące niemożnością dalszego zatrudniania powoda”.

W czasie wręczenia powodowi wypowiedzenia powód zapytał dyrektora pozwanego dlaczego właśnie on zostaje zwolniony z pracy. Powód nie otrzymał odpowiedzi na zadane pytanie.

W chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę posiadał on ogólny 23-letni staż pracy i 8-letni staż pracy w pozwanej szkole. M. D. posiadała 30 lat stażu pracy, w tym przez okres 24 lat pracowała w pozwanej szkole. M. D. w 1995r. ukończyła filologię polską, zaś w 1999r. studia podyplomowe z zakresu historii. W dniu 5 lutego 2003r. nadano jej stopień nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 3 sierpnia 2016r. powodowi nadano stopień nauczyciela dyplomowanego.

W rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji powołał art. 45 § 1 k.p.

Wskazane zostało, że poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia z dnia 6 maja 2016r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując przytoczoną wyżej przyczynę wypowiedzenia. Pozwany uczynił zadość najbardziej elementarnym wymogom formalnym, którym powinno odpowiadać wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało złożone powodowi w formie pisemnej, wskazuje na 3 miesięczny okres wypowiedzenia, który z racji na staż pracy powoda miał zastosowanie w jego przypadku, określa moment jego upływu, a także zawiera prawidłowe pouczenie w zakresie odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

W dalszej części rozważań Sąd powołał przepis art. art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, o ile pozwany pracodawca wskazał na przyczynę wypowiedzenia w złożonym powodowi oświadczeniu woli, o tyle w realiach niniejszej sprawy uczynił to w sposób wadliwy, tj. niespełniający wymogu konkretyzacji, a tym samym w sposób niespełniający zasadniczej funkcji informacyjnej, którą przepisy prawa pracy przypisują wypowiedzeniu. Zawsze bowiem w sytuacjach, gdy zachodzi konieczność wyboru do zwolnienia jednej lub kilku osób spośród większej liczby pracowników zajmujących to samo stanowisko, pracodawca ma obowiązek wskazania pracownikowi kryteriów doboru do zwolnienia. W tego typu sytuacjach, istota realizacji funkcji informacyjnej sprowadza się do wskazania z jakich przyczyn ten, a nie inny pracownik został wybrany do zwolnienia w ramach prowadzonej reorganizacji.

Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że treść wręzonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę - która w zakresie prezentacji przyczyny ogranicza się do stwierdzenia, że są nimi „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów u pracodawcy, skutkujące niemożnością dalszego zatrudniania” - nie spełnia ww. wymogu. W żaden sposób nie nawiązuje do tzw. kryteriów doboru. Sąd powołał tutaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., sygn. akt. I PKN 670/99.

Sąd Rejonowy rozważał, czy omawiany wymóg został spełniony przez ogłoszenie do wiadomości nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole, w tym powoda, zarządzenia dyrektora z dnia 9 lutego 2016r., które jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, miało miejsce tego samego dnia w trakcie zebrania rady pedagogicznej.

Stwierdzone tutaj jednak zostało, że wbrew stanowisku prezentowanemu przez pozwanego, samo odwołanie się do uprzednio ogłoszonych abstrakcyjnych kryteriów (np. kwalifikacje formalne realizacja zajęć dydaktycznych, kwalifikacje zawodowe, dyscyplina pracy czy sytuacja bytowa), którymi pracodawca ma zamiar kierować się przy

planowanym rozwiązywaniu umów o pracę w przypadku likwidacji miejsc pracy nie spełnia wymogu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, które miało następnie miejsce.

Wskazane tutaj zostało, że wymóg konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia powiązany jest funkcjonalnie (tj. winien służyć) realizacji funkcji informacyjnej, która w przypadku reorganizacji sprowadza się do wyjaśnienia dlaczego ten, a nie inny pracownik zostaje pozbawiony zatrudnienia. Czym innym jest zatem samo ogłoszenie kryteriów, które pracodawca deklaruje stosować przy zwolnieniach, a czym innym ich zastosowanie w konkretnym przypadku. Oznacza to, że dla spełnienia omawianego wymogu nie wystarczy by kryteria doboru do zwolnienia zostały podane pracownikowi w sposób - jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - abstrakcyjny (tj. niezwiązany z jego indywidualną sytuacją). Dla realizacji omawianego wymogu koniecznym jest, by pracodawca wskazał pracownikowi w jaki sposób kształtowała się jego sytuacja przez pryzmat przyjętych przez niego kryteriów doboru do zwolnienia. Innymi słowy, wymagane jest wyjaśnienie pracownikowi dlaczego zastosowanie przyjętych uprzednio kryteriów doprowadziło do jego zwolnienia. W innym bowiem przypadku realizacja funkcji informacyjnej wypowiedzenia ma charakter fikcyjny.

Sąd pierwszej instancji odwołał się do stanowiska prezentowanego w orzecznictwie - wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r., sygn. akt I PK 172/12; wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014r., sygn. I PK 244/13.

Podkreślone zostało, że ani treść oświadczenia o wypowiedzeniu, ani uprzednio ogłoszone zarządzenie w sprawie kryteriów doboru, w żaden sposób nie odnoszą się do konkretnej sytuacji pracowniczej powoda. Wskazano tutaj, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż również w trakcie wręczania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy dyrektor szkoły nie nawiązywał w rozmowie do zastosowanych w przypadku powoda kryteriów doboru do zwolnienia i jego sytuacji pracowniczej, co mogłoby sanować braki treści oświadczenia. Dopiero ze złożonego w toku postępowania zestawienia można dowiedzieć się w jaki sposób rzeczywiście kształtowała się sytuacja powoda w świetle uprzednio ogłoszonych, a abstrakcyjnie ujętych, kryteriów doboru oraz drugiego z nauczycieli, zajmującego analogiczne stanowisko.

W konsekwencji Sąd zakwalifikował złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jako naruszające art. 30 § 4 k.p. W tym zaś stanie rzeczy rozważanie zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia stało się bezprzedmiotowe, gdyż samo stwierdzenie naruszenia art. 30 § 4 k.p. uzasadnia uwzględnienie odwołania pracownika.

Sąd doszedł jednak do przekonania, że pomimo stwierdzenia, iż złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa pracy nie uwzględnił żądania przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach stosując art. 45 § 2 k.p.

Sąd uznał żądanie przywrócenia powoda do pracy za niecelowe i oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy oraz związanego z nim żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na podstawie art. 47¹ k.p. zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 4.526,43 zł, tj. wysokości wynagrodzenia za pracę powoda za okres 3 miesięcy.

Podejmując decyzję w tym zakresie Sąd miał na uwadze, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, iż powód zaangażowany był w konflikt z częścią nauczycieli zatrudnionych przez pozwanego. Wskazano, że w ramach niniejszego postępowania nie było rolą Sądu rozstrzygnięcie o jego źródłach, czy też wskazywanie winnych jego powstania. Dla oceny zasadności żądania przywrócenia do pracy istotnym było jednak, że konflikt ten rzeczywiście miał miejsce, miał charakter zaostrozony a powoda nie można traktować wyłącznie w roli pokrzywdzonego owym konfliktem. W ocenie Sądu powód również przyczynił się w istotny sposób do jego eskalacji, a wymownym tego przykładem było zdarzenie z dnia 22 grudnia 2015r., kiedy to na korytarzy szkolnym, przed lekcjami, w obecności uczniów szkoły, rozdawał ich rodzicom pisma stanowiące jego apel, w którym informował o przedstawieniu mu – jego zdaniem – nieprawdziwych zarzutów odnośnie stosowania mobbingu, powołania Komisji A. oraz ujawniał informacje, o których dowiedział się w jego toku z podaniem nazwisk innych nauczycieli.

W ocenie Sądu z uwagi na treść, formę i konsekwencje, ww. zachowanie powoda nie było odpowiednią reakcją nauczyciela na postawienie mu zarzutów w ramach postępowania antymobbingowego. Oceny tej nie zmienia zaś fakt, że zarzuty te ostatecznie nie zostały potwierdzone przez stanowisko powołanej w tym celu Komisji.

Wobec tego typu działań powoda zaprotestowała znaczna część pozostałych nauczycieli, wnosząc w tym zakresie pismo do dyrekcji szkoły wskazujące m.in. na niszczenie przez powoda dobrego imienia szkoły, negatywnego nastawiania rodziców do części nauczycieli, czy też szkalowania dobrego imienia osób wymienionych w tym piśmie. W ocenie Sądu na skutek ww. zachowania powoda doszło nie tylko do eskalacji konfliktu między powodem, a częścią nauczycieli pozwanej, co zasadnie zbudziło ich protest wobec działań powoda, ale również doszło do włączenia do owego konfliktu rodziców uczniów pozwanej szkoły. Z pewnością tego typu zachowanie nie służyło nie tylko poprawie relacji pracowniczych ale również dobru szkoły.

W świetle powyższego, jak również mając na uwadze specyfikę pozwanego pracodawcy (szkoła podstawowa), Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy – przy takim nasileniu konfliktu, o którym mowa – byłoby niecelowe.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa (Dz.U. z 2015r. poz. 1800).

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. - kwotę 227zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając orzeczenie w zakresie oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy i zarzucając:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegająca na przyjęciu, że w rozpoznawanej sprawie przywrócenie powodowa do pracy jest niecelowe, z uwagi na konflikt powoda z częścią nauczycieli zatrudnionych u pozwanej, w sytuacji gdy osią sporu w zawisłej sprawie było przedstawienie powodowi nieprawdziwych zarzutów w postępowaniu antymobbingowym, czym powód czuł się wyjątkowo pokrzywdzony w związku z jego ponadprzeciętną działalnością na rzecz szkoły i dla dobra wspólnoty uczniowskiej, a skoro konflikt ten został wyjaśniony to brak jest podstaw do uznania aby okoliczność ta świadczyła o braku możliwości powrotu do pracy przez powoda.

2. Naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 8 k.p. polegającej na nieuwzględnieniu treści art. 8 k.p. przy wykładni niecelowości pojęcia przywrócenia do pracy, pomijając fakt, że wskutek bezprawnego działania pracodawcy powód został nagle pozbawiony źródła utrzymania, pomimo tego, że nie dał pracodawcy żadnego powodu do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Stawiając powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w trybie art. 47 k.p. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G..

Apelację od powyższego wyroku złożyła również strona pozwana zaskarżając orzeczenie w zakresie punktów 1, 3, 4 i zarzucając:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegająca na przyjęciu, że powód w chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miał wiedzy co do przyczyny, z uwagi na którą to właśnie jemu zostało wręczono wypowiedzenie, podczas gdy, ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powód miał wiedzę zarówno co do stosowanych kryteriów doboru, jak i swojej sytuacji w porównaniu z innym nauczycielem historii zatrudnionym w pozwanej szkole.

2. Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu, że powód starał się dowiedzieć z jakiej przyczyny to jemu zostało wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód nie pytał przedstawiciela pozwanej o przyczynę wypowiedzenia, jak również swoim zachowaniem nie umożliwił Dyrektorowi wytłumaczenia mu w chwili wręczania oświadczenia o wypowiedzeniu w jaki sposób kształtuje się jego sytuacja na tle kryteriów.

3. Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu, że pomiędzy powodem a Dyrektorem pozwanej istniał konflikt, w wyniku, którego skargi zgłaszane przez powoda na innych nauczycieli nie były należycie rozpatrywane, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż Dyrektor w sposób należyty rozpatrywała wszystkie skargi, przeprowadzała z nauczycielami rozmowy dyscyplinujące oraz nakładała kary porządkowe.

4. Naruszenie przepisów postępowania art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający dokonanie kontroli instancyjnej, z uwagi na zamieszczenie w uzasadnieniu orzeczenia jedynie ogólnego stwierdzenia, iż „Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o dostarczone przez strony dowody, to jest zeznania świadków, przesłuchanie stron i dokumenty, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana” bez wskazania, którym dowodom Sąd dał wiarę, a którym i w jakiej części odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

5. Naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny zgromadzonych w sprawie dowodów w sposób dowolny, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, co przejawiało się przede wszystkim ustaleniem stanu faktycznego sprawy w oparciu o zarówno zeznania świadków jak i stron, które to zeznania były w stosunku do siebie w części sprzeczne.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na uwzględnienie, natomiast apelacja strony pozwanej podlega oddaleniu jako nieuzasadniona.

Powód, posiadający stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, był zatrudniony u strony pozwanej w niepełnym wymiarze godzin – 8/18 godzin w roku szkolnym 2015/2016. Stosunek pracy z powodem został nawiązany na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze – stosownie do treści art. 10 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j.: Dz.U. z 2017r., poz. 1189 ze zm.). Konsekwencją zatrudnienia nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć na podstawie umowy o pracę jest to, że nie ma do niego zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W przedmiotowej sprawie stosunek pracy z powodem został rozwiązany z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela.

Przepis art. 27 Karty Nauczyciela w przeciwieństwie do art. 20 Karty Nauczyciela, nie reguluje wszystkich kwestii związanych z rozwiązaniem umowy w tym trybie. Stanowi jedynie, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Oznacza to, że w tych kwestiach na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p. Wypowiedzenie dla swojej skuteczności wymaga zatem wskazania przez pracodawcę na piśmie konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej

rzeczywistego występowania i oceny, czy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1999r., I PKN 673/98.

Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z danym pracownikiem.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 200r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/99).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Podobnie w wyroku z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Pozwany jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów u pracodawcy, skutkujące niemożnością dalszego zatrudniania powoda. Tak ogólnie sformułowana przyczyna nie spełnia jednak kryterium konkretności, nie ma charakteru informacyjnego. Nie wiadomo bowiem dlaczego tak podana przyczyna wypowiedzenia miała uzasadniać zwolnienie konkretnie powoda. W pozwanym Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr (...) w G. miały nastąpić zmiany organizacyjne (od dnia 1 września 2016r.) powodujące zmniejszenie liczby oddziałów przy czym, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zmiany te miały dotyczyć wyłącznie oddziałów klas pierwszych. Powód natomiast uczył wyłącznie przedmiotu historia w klasach 4-6. Bezpośrednio zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów nie dotyczyły więc sytuacji powoda. Podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie wyjaśnia z jakich powodów zmniejszenie liczby klas pierwszych wpływa na sytuację powoda – nauczyciela historii w klasach 4-6.

Dopiero w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji strona pozwana wyjaśniła, że na skutek planowanego zmniejszenia liczby klas pierwszych dokonano przesunięcia nauczyciela prowadzącego edukację wczesnoszkolną - jednej z nauczycielek powierzono godziny z języka polskiego, które odebrano nauczycielce M. D. i w konsekwencji powierzono M. D. godziny historii w klasach, gdzie nauczał powód. O okolicznościach tych powód nie został poinformowany. Z przesłuchania Dyrektora strony pozwanej wynika, że w trakcie wręczania wypowiedzenia poinformowała powoda wyłącznie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę w związku z podanymi wcześniej kryteriami doboru pracowników do zwolnienia. Kryteria doboru do zwolnienia nie odnosiły się jednak w żaden sposób do planowanych przesunąć godzin pomiędzy nauczycielami. Sąd drugiej instancji zauważa tutaj też, że o ile możliwe jest przyjęcie, w trakcie wręczania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, uściślenia przyczyny tego wypowiedzenia poprzez przedstawienie kryteriów, które zadecydowały o wyborze danego pracownika - to za niedopuszczalne trzeba uznać rozszerzanie w tym momencie podanej przyczyny o dalsze okoliczności, nie wskazane w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Sąd zauważa też, że strona pozwana nawet wyjaśniając podczas postępowania, że na skutek planowanego zmniejszenia liczby klas pierwszych dokonano przesunięć godzin pomiędzy nauczycielami przedłożyła jako dowód w sprawie wyłącznie podsumowanie arkuszy organizacji na rok szkolny 2015/2016 i 2016/2017, a nie przedstawiła jak wyglądało faktyczne przydzielenie godzin poszczególnym nauczycielom w latach szkolnych 2015/2016 i 2016/2017 w szczególności w grupie nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i języka polskiego – gdzie nastąpiło przesunięcie godzin skutkujące w efekcie odebraniem godzin historii powodowi.

Ciężar dowodu wykazania istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę obciążał w rozpoznawanej sprawie pracodawcę.

Zresztą i tak Sąd stwierdza, że strona pozwana nie może powoływać się na okoliczności związane z dokonanymi przesunięciami godzin pomiędzy poszczególnymi nauczycielami skoro nie wskazała tej konkretnie okoliczności jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd drugiej instancji podkreśla tutaj ponownie, że z przeprowadzonego postępowania wynika, iż decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę została podjęta nie bezpośrednio w związku z planowym zmniejszeniem liczby oddziałów klas pierwszych, czyli klas w których powód nie uczył, a dopiero w związku z będącym następstwem tej sytuacji dokonanym przesunięciem godzin pomiędzy nauczycielami.

Podsumowując wskazana przyczyna wypowiedzenia „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów u pracodawcy, skutkujące niemożnością dalszego zatrudniania” w żaden sposób nie wyjaśnia dlaczego planowane zmniejszenie liczby oddziałów klas pierwszych (o czym oczywiście bez wątpienia wiedzieli wszyscy nauczyciele) – klas w których nie było przedmiotu historia i w których nie uczył powód ma oznaczać dalszą niemożność zatrudnienia powoda będącego nauczycielem historii w klasach 4-6, gdyż nastąpi likwidacja stanowiska nauczyciela historii.

Odnosząc się do wskazanych przez stronę pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia Sąd drugiej instancji stwierdza, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego faktycznie wynika, iż wszyscy nauczyciele, w tym powód, zostali zapoznani z tym kryteriami.

Kryteria doboru do zwolnienia pracodawca stosuje jednak dopiero w momencie konieczności wyboru do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach z których jedno lub kilka jest likwidowanych.

W rozpoznawanej sprawie w związku z niewskazaniem przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (czyli w związku z niewyjaśnieniem dlaczego zmniejszenie liczby oddziałów klas pierwszych uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela historii) nie można uznać, że powód miał możliwość (wiedział), iż powinien porównać, w oparciu o podane kryteria doboru do zwolnienia, swoją sytuację z sytuacją akurat M. D., która uczyła głównie języka polskiego. Powód nie wiedział bowiem, że w związku z likwidacją oddziałów klas pierwszych był rozważany dobór jednego nauczyciela do zwolnienia akurat w grupie (dwóch) nauczycieli posiadających uprawnionych do nauczania historii. Podkreślenia tutaj wymaga konsekwentne twierdzenie powoda w trakcie całego postępowania, że uważał, iż planowane zmiany organizacyjne go nie dotyczą bowiem nie uczy w klasach pierwszych.

Sąd drugiej instancji zwraca również uwagę, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były dopiero planowane zmiany organizacyjne. W wyroku z dnia 18 grudnia 2002r., I PK 17/02 Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny ekonomiczne wymuszające likwidację stanowiska pracy są wystarczającą przyczyną wypowiedzenia także w przypadku, gdy związane z tym zmiany organizacyjne następują po dokonaniu wypowiedzenia. Podobnie w wyroku 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.

Podkreślić tutaj należy, że w szkole (zespole szkolno-przedszkolnym) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów następują dopiero z początkiem danego roku szkolnego, czyli od dnia 1 września lub innego dnia jeżeli rozpoczęcie roku szkolnego następuje później. Zmiany te muszą być jednak wcześniej zaplanowane. Zgodnie bowiem z § 10 ust. 1 Załącznika Nr 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001r. (Dz.U. z 2001r., Nr 61, poz. 624 ze zm.) szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji szkoły opracowany przez dyrektora szkoły, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, o którym mowa w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania - do dnia 30 kwietnia każdego roku. Arkusz organizacji szkoły zatwierdza organ prowadzący szkołę do dnia 30 maja danego roku.

Celem więc wykazania w rozpoznawanej sprawie spełnienia przyczyny polegającej na wprowadzeniu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów strona pozwana winna przedstawić informację jak kształtowała się liczba oddziałów od dnia 1 września 2016r., czy faktycznie doszło do planowanego (i w takiej liczbie) zmniejszenia liczby oddziałów klas pierwszych. W zebranych w sprawie materiale dowodowym brak jest jednak dokładnych informacji na ten temat. Pozwana nie wykazała więc tej okoliczności – prawdziwości podanej w wypowiedzeniu przyczyny polegającej na zmniejszeniu w takiej ilości jak planowano oddziałów klas pierwszych. Z przedstawionych arkuszy organizacyjnych wynika, że w roku szkolnym 2015/2016 było 27 oddziałów, w tym 8 oddziałów przedszkolnych i 19 szkolnych (k-204-205), a w roku szkolnym 2016/2017 planowano podobnie 27 oddziałów w tym 9 oddziałów przedszkolnych i 18 szkolnych (arkusz k-100-101), a we wrześniu 2016r. ostatecznie zatwierdzono arkusz organizacyjny z 28 oddziałami w tym 9 przedszkolnymi i 19 szkolnymi (k-206-207). Od dnia 1 września 2016r. łączna liczba oddziałów była więc o 1 większa niż planowana w arkuszu sporządzonym do dnia 30 kwietnia 2016r., w tym liczba oddziałów szkolnych pozostała na tym samym poziomie co w roku poprzednim. Ponadto z przesłuchania Dyrektora pozwanej wynika, że w roku szkolnym 2016/2016 zatrudniono jednego lub dwóch nauczycieli edukacji przedszkolnej oraz kilku nauczycieli na zastępstwo.

Podsumowując podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została wskazana z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. - nie została ona skonkretyzowana, a ponadto w sposób zdecydowany strona pozwana nie wykazała, że od dnia 1 września 2016r. faktycznie doszło do wprowadzenia w życie planowanych zmian organizacyjnych i zmiany te faktycznie nastąpiły w planowanych kształcie – nie wykazano więc nawet zasadności i tak zbyt ogólnie podanej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 k.p.).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że na podstawie art. 45 § 1 k.p. uzasadnione jest żądanie powoda o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji brak jest podstaw do zastosowania w rozpoznawanej sprawie art. 45 § 2 k.p.

Za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 23 listopada 2016r., II PK 222/15) wskazać należy, że:

1. Rozwiązanie z art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p. stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którą sąd orzeka stosownie do żądania pracownika (mogącego wybrać między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem). Wprawdzie zasada ta nie wynika explicite z art. 56 § 1 k.p. (w przeciwieństwie do art. 45 § 1 k.p.), jasne jest jednak, że ze zwrotu "pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie" jednoznacznie wynika kto jest decydem. Oznacza to, że rozwiązanie przeciwne, oddające sądowi prawo do decydowania, podlega wykładni ścisłej.
2. O możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2 k.p.) każdorazowo powinny być uprzedzone strony (a w szczególności pracownik), po to by mogły przedstawić swoje stanowiska, co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika.
3. Artykuł 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do

pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia, niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji strona pozwana nie wskazywała, że w razie ewentualnego uwzględnienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę celowe byłoby zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Sąd pierwszej instancji zastosował wskazany przepis z urzędu i z zapisów protokołów rozpraw nie wynika aby strony zostały o tym uprzedzone i przedstawiły swoje stanowisko w tym zakresie.

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym leżących po stronie pracodawcy oraz pracownika. W szczególności sąd rozpatrując kwestię celowości przywrócenia pracownika do pracy, powinien rozważyć także skutki, jakie odmowa przywrócenia do pracy wywoła w sferze interesów pracownika - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003r., I PK 144/02.

Przede wszystkim podkreślić należy, że pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Z tej przyczyny też organizując pracę pozwany winien brać to pod uwagę. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że z uwagi na zaangażowanie powoda w konflikt z częścią nauczycieli nie jest celowe przywrócenie powoda do pracy. Sąd pierwszej instancji zaakcentował tutaj zdarzenie z dnia 22 grudnia 2015r., kiedy to powód na korytarzu szkolnym rozdawał rodzicom pisma stanowiące jego apel w związku z przedstawieniem mu nieprawdziwych zarzutów dotyczących stosowania przez niego mobbingu.

W ocenie Sądu drugiej instancji wskazane zachowanie powoda, które faktycznie miało miejsce i istotnie było nieadekwatną reakcją na sytuację, nie przesądza jednak o niecelowości jego przywrócenia do pracy. Podkreślenia tutaj bowiem wymaga, że powód postąpił w opisany sposób w reakcji na wcześniejsze bezpodstawne oskarżenie go przez jedną z nauczycielek - panią O. - o stosowanie mobbingu. Powód miał tutaj żal do Dyrektora związany z niespełnieniem obietnicy poinformowania nauczycieli na Radzie Pedagogicznej, że powołana przez pracodawcę Komisja A. nie potwierdziła aby powód stosował mobbing. Za swoje zachowanie powód został już ukarany karą porządkową.

Podkreślenia tutaj wymaga, że strona pozwana w apelacji podała, iż konflikt pomiędzy powodem a Dyrektorem nie istnieje.

Dyrektor pozwanego w trakcie swojego przesłuchania przedstawiła kilka sytuacji dotyczących skarg na powoda. Były to:

1. Zarzut rodziców, że powód przeznaczył pieniądze z (...) na dofinansowanie wyjazdów, które organizował w soboty, a które nie były organizowane przez Szkołę. Rodzice postawili ten zarzut, gdy dowiedzieli się, iż sobotnie wycieczki nie były organizowane przez Szkołę.

Tutaj jednak trzeba wyjaśnić, że (...) decyduje o przyznaniu dofinansowania do wycieczki po otrzymaniu informacji od nauczyciela, które bez problemu możliwe są do weryfikacji na miejscu w szkole i powinny zostać zweryfikowane. Ponadto nie sposób uznać aby wycieczki zorganizowane przez nauczyciela historii przy pełnym poinformowaniu o tym Szkoły, wycieczki w których uczestniczyły dzieci w związku z tym, że były uczniami Szkoły - odbywały się w sposób całkowicie niezależny od tej Szkoły (poza Szkołą).

2. Zarzut, że wycieczki organizowane w soboty nie były adresowane do wszystkich uczniów, a tylko do wybranych.

Poza stwierdzeniem braku konkretnych przykładów wskazać można, że wydaje się, iż imprezy tematyczne z reguły są skierowane do konkretnie zainteresowanych dzieci. Ponadto jeżeli z jednej strony zarzuca się powodowi, że

przeznaczył pieniądze z (...) na wyjazdy w soboty, które nie były organizowane przez Szkołę, a z drugiej strony zarzuca się, że w sobotnich wyjazdach uczestniczyły tylko wybrane dzieci ze Szkoły to zarzuty te są po prostu niespójne. Jeżeli bowiem na sobotnie wyjazdy powód nie mógł dowolnie wybrać dzieci, gdyż wyjazdy powinny być adresowane do wszystkich uczniów - to znaczy, że z pewnością wyjazdy były organizowane przez Szkołę, czy też Szkoła miała wpływ na wyjazdy, z drugiej strony jeżeli powód nie mógł przeznaczyć pieniędzy z (...) na sobotnie wyjazdy bo nie były one organizowane przez Szkołę to powód organizując prywatne wyjazdy miał przecież niczym nie skrupowaną swobodę w wyborze uczestników.

3. Poinformowanie przez powoda Dyrektora placówki o wysyłaniu uczniów (szkoły podstawowej) przez panią O. do sklepu.

Oznacza to, że powód powiadomił pracodawcę o niedopuszczalnym zachowaniu jednego z pracowników. Nauczyciela upomniano.

4. Poinformowanie przez powoda Dyrektora placówki o wyjściu nauczyciela języka angielskiego w czasie lekcji na podwórko.

Nauczyciela upomniano.

6. Dyscyplinowanie uczniów przez powoda.

Nauczyciel powinien umieć zaprowadzić dyscyplinę wśród uczniów.

7. Faworyzowanie bardzo dobrych uczniów i niezauważanie słabszych.

Poza stwierdzeniem braku konkretnych przykładów wskazać można, że oczywistym jest, iż uczeń bardzo dobry wyróżnia się w klasie i ma więcej do powiedzenia niż uczniowie mający mniejszą wiedzę. Zresztą często zdarza się, że zarzuty tej treści są formułowane przez rodziców uczniów mających słabe wyniki w nauce.

7. Mylenie przez powoda roli nauczyciela i rodzica ucznia.

Poza wskazaniem braku konkretnych przykładów stwierdzić można, że zdarzają się sytuacje uczęszczania przez dziecko nauczyciela do danej szkoły i trudno odmówić takiemu nauczycielowi zajmowania stanowiska w kwestiach dotyczących dziecka, czy brania udziału, jako rodzic, w życiu szkoły.

Opisane sytuacje, w ocenie Sądu drugiej instancji, generalnie nie obciążają powoda żaden sposób i nie stanowią o niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Powód jest dobrym nauczycielem historii. Tak też jest oceniany przez Dyrektora strony pozwanej. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na duże, wręcz wyróżniające zaangażowanie powoda w pracy na stanowisku nauczyciela historii. Potrafi on uczynić ciekawymi lekcje historii, zainteresować i zachęcić uczniów do nauki oraz aktywności społecznej. Uczniowie lubią prowadzone przez niego lekcje. Powód organizuje i uczestniczy z uczniami w wielu różnego rodzaju wydarzeniach historycznych. Jego uczniowie mają też liczne osiągnięcia w organizowanych na różnym szczeblu konkursach. Sam powód też otrzymywał listy gratulacyjne i wyróżnienia m.in. w konkursie Nauczyciel roku 2010/2011, Człowiek roku 2012 Miasta G. i Powiatu (...), za przykładowe wykonywanie obowiązków oraz aktywne uczestnictwo w realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych i organizacyjnych w 2009r., za osiągnięcia w dziedzinie oświaty z 14 października 2010r. Powód przy wszystkich rodzaju wydarzeniach i konkursach zawsze podkreślał w jakiej szkole jest nauczycielem działając tym samym na rzecz dobrego imienia Szkoły.

Obecnie powód posiada już stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany.

Powód pozostaje bez pracy, niewątpliwie więc po jego stronie istnieje interes w przywróceniu do pracy.

Pozwany jest Zespołem Szkolno-Przedszkolnym. Jest to szczególny pracodawca – placówka, w której uczą się dzieci. Zatem interes tego pracodawcy należy rozpatrywać przez pryzmat przede wszystkim interesu uczących się w danej szkole uczniów (oni w szkole są przecież najważniejsi). Interes nauczycieli uczących w danej szkole stoi na dalszym miejscu. I tak biorąc pod uwagę opisaną powyżej postawę powoda jako wyróżniającego się, zaangażowanego i lubianego nauczyciela historii interes uczniów niewątpliwie przemawia za przywróceniem go do pracy. Podkreślenia tutaj wymaga, że powód jest bardzo pozytywnie oceniany przez rodziców uczniów, którzy nawet wystosowali w jego sprawie list do Kuratorium (...). Pod listem popisali się rodzice uczniów z klasy V i VI.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 386 § 1 k.p., Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok. O przywróceniu powoda do pracy u strony pozwanej oraz o zasądzeniu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc (4.526,43zł : 3 = 1.508,81zł) orzeczono przy uwzględnieniu art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r. poz. 300) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. - kwotę 981zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na mocy art. 385 k.p.c. apelacja strony pozwanej została oddalona jako bezzasadna.

O kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.). Przyznano koszty zastępstwa procesowego 120zł + 30zł zawrotu opłaty za apelację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia