

Sygn. akt V Pa 65/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Romuald Kompanowski SSO Piotr Leń
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2014r. w Kaliszu

apelacji pozwanego Zespołu Gimnazjum i Zasadniczej Szkoły Zawodowej w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w O.

z dnia 20 września 2013 r. sygn. akt IV P 94/13

w sprawie z powództwa **K. K.**

przeciwko **Zespołowi Gimnazjum i Zasadniczej Szkoły Zawodowej w K.**

o przywrócenie do pracy

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

UZASADNIENIE

Powódka K. K. wystąpiła z pozwem przeciwko pozwanemu Zespół Gimnazjum i Zasadnicza Szkoła Zawodowa w K. i domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów Karty Nauczyciela i ustalonych przez pracodawcę kryteriów oraz że pozwany dysponował godzinami wystarczającymi do zatrudniania powódki zgodnie z jej kwalifikacjami w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany Zespół Gimnazjum i Zasadnicza Szkoła Zawodowa w K. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podał, że od trzech lat nie ma dla powódki pracy. Jako przyczyny zwolnienia wskazał zmniejszenie się ilości uczniów, a w wyniku tego ilości oddziałów i przypadków kiedy można prowadzić zajęcia w grupach, a nadto zmiany planu nauczania.

W nowym roku szkolnym ma być o 11 godzin mniej w tym wf-u, techniki i godzin dyrektorskich. Najważniejszym kryterium wyboru nauczyciela wychowania fizycznego do zwolnienia było zaangażowanie w wykonywany zawód, w realne wychowanie młodzieży w (...) środowisku, polegające na angażowaniu się w imprezy sportowe, kulturalne, podejmowanie zadań na rzecz promocji społeczności szkolnej w środowisku lokalnym oraz osiągnięcia młodzieży, zdobywanie środków finansowych, aktywność w szukaniu sponsorów i organizowanie zajęć pozalekcyjnych w czasie wolnym uczniów.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim, wyrokiem z dnia 20 września 2013 r., przywrócił powódkę do pracy u pozwanego, na dotychczasowych warunkach, nie obciążając pozwanego kosztami sądowymi. Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w dniu 1 września 2001 r. Początkowo była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, ale przez cały czas w pełnym wymiarze czasu pracy. Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego uzyskała powódka 3 sierpnia 2005 r. Zmianę podstawy zatrudnienia na mianowanie potwierdził dyrektor w dokumencie o nazwie „akt mianowania”. Powódka ma wykształcenie wyższe magisterskie, z zakresu wychowania fizycznego, oraz ukończone w czerwcu 2013 r. kursy kwalifikacyjne z wychowania do życia w rodzinie i w zakresie oligofrenopedagogiki, umożliwiające prowadzenie zajęć rewalidacyjnych u pozwanego.

Do 2011 r. powódka miała przydzielane godziny co najmniej w wymiarze pełnego pensum i to wyłącznie z wf-u, za wyjątkiem roku szkolnego 2003/2004, gdy miała kilka godzin techniki. Począwszy od roku szkolnego 2005/2006 do roku szkolnego 2010/2011 powódka miała przydzielane zawsze po 20 godzin wf, w dwóch ostatnich z tych lat dodatkowo po 1 godzinie wychowawczej. W 2011 r. powódka otrzymała po raz pierwszy wypowiedzenie, które zostało cofnięte w wyniku ugody sądowej, a następnie, w roku szkolnym 2011/2012, powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia do dnia 16 maja 2012 r. Po powrocie do pracy 17 maja 2012 r. wręczono jej wypowiedzenie, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, grup na zajęciach wychowania fizycznego, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W toku postępowania przed Sądem strony zawarły ugodę, w której pozwany cofnął swoje oświadczenie woli, a strony ustaliły, że w roku szkolnym 2012/2013 powódka będzie zatrudniona w ograniczonym zakresie tj. w wymiarze 5/18 jako nauczyciel techniki i wychowawca klasy oraz w wymiarze 13/26 jako wychowawca świetlicy. W ostatnich trzech latach nikt oprócz powódki nie otrzymał wypowiedzenia definitywnego. Wypowiedzenie zmieniające otrzymał jeden nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

W dniu 22 kwietnia 2013 r. powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, w którym wskazano jako przyczynę zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i grup na zajęciach wychowania fizycznego, oraz zmiany Szkolnego Planu Nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Pozwany konsultował swoją decyzję ze związkami zawodowymi. (...) Oddziału w K. podał, że występują uzasadnione wątpliwości, co do doboru kryteriów do zwolnienia.

Dyrektor K. J., która od 2001 r. pełniła funkcję zastępcy dyrektora objęła funkcję dyrektora od 1 września 2012 r. W tym też momencie nastąpiło połączenie gimnazjum i szkoły zawodowej w aktualnie istniejący zespół. Na wniosek powódki opracowała ona w 2013 r. i podała do wiadomości nauczycieli „Plan zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli w Zespole Gimnazjum i Zasadnicza Szkoła Zawodowa w K. w latach 2013-2018 z powodu zmniejszającej się liczby uczniów”, który jako pierwsze kryterium przewidywał podstawę nawiązania stosunku pracy – kolejność do zwolnienia: umowa na czas określony, na czas nieokreślony, poprzez mianowanie.

Podejmując decyzję o wypowiedzeniu pozwana brała pod uwagę wyłącznie nauczycieli wf-u. Nie uwzględniła natomiast K. S., która była wówczas zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i miała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

W roku szkolnym 2012/2013 było ostatecznie po dwóch aneksach 72 godziny wf i 4 godziny SKS, które realizowali K. E., B. Ł. i R. W., którzy mieli pensum z samych godzin wf, oraz M. F., który miał oprócz wf i SKS przydzielone godziny z zakresu edukacji dla bezpieczeństwa i wychowawstwo (ma najkrótszy staż spośród nauczycieli wychowania fizycznego,

od 2007 r. uczył w szkole zawodowej przed połączeniem), a nadto S. D., który u pozwanego pracuje od 1 września 1995 r., ale studia podyplomowe z zakresu wychowania fizycznego realizował później i zajęcia z tego przedmiotu miał przydzielane od roku 2005 r. w ilościach od 4 do 10 godzin, a z wykształcenia jest muzykiem.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014, zaopiniowanym pozytywnie przez radę pedagogiczną 26 kwietnia 2013 r., zatwierdzonym przez burmistrza 20 maja 2013 r., zaplanowano 68 godzin wf-u i 2 godziny SKS. Ostatecznie w wyniku aneksu zatwierdzonego 30 sierpnia 2013 r. przydzielono w/w nauczycielom 67 godzin wf-u i 1,5 godziny SKS w następujący sposób: K. E. i R. W. – 18 godzin plus godzina wychowawcza, B. Ł. – 14 godzin plus 3 godziny biologii i godzina wychowawcza, M. F. – 10 godzin plus 1,5 godziny SKS, 1 godzina wychowawcza oraz 10 godzin zajęć w świetlicy, co łącznie stanowi dla niego 21,5/21, S. D. – 8 godzin plus 4 godziny muzyki, 3 godziny zajęć artystycznych, 1 godzina wychowawcza oraz 3 godziny zajęć w świetlicy, co łącznie stanowi dla niego 19/19.

W poprzednim roku szkolnym było 8 godzin zajęć technicznych – powódka miała przydzielone 4 godziny w klasach pierwszych, pozostałe 3 nauczycielki, które uczyły tego przedmiotu miały zajęcia w klasach drugich. W roku szkolnym 2012/2013 zaplanowano 4 godziny wyłącznie w klasach pierwszych przesuwając technikę z klasy drugiej do trzeciej. Powódka nie ma kwalifikacji do nauczania techniki.

Natomiast od lat niezmienna jest ilość godzin w świetlicy i wynosi 52 godziny, przy czym obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć w świetlicy wynosi 26 godzin. W roku szkolnym 2013/2014 początkowo planowano je przydzielić w następujący sposób: K. S. – 17 plus 6 godzin zajęć rewalidacyjnych oraz 1 godzina wychowawcza, co stanowiło dla niej 24/23, H. R. – 13 godzin plus 8 godzin wos i 1 godzina wychowawcza, M. H. – 13 plus po 4 godziny plastyki i zajęć artystycznych i 1 godzina wychowawcza oraz 9 godzin dla M. F..

W wyniku aneksu nie zmienił się przydział godzin dla K. S., M. F. ma o 1 godzinę pracy w świetlicy więcej, co przedstawiono powyżej, H. R. ma 18 godzin plus 6 godzin wos, co stanowi dla niej 24/24, M. H. ma 2 godziny plus po 4 godziny plastyki i zajęć artystycznych, 1 godzinę wychowawczą i 8 godzin rewalidacyjnych, co stanowi dla niej 19/19. Przydzielono także po raz pierwszy 3 godziny w świetlicy S. D., co przedstawiono wyżej oraz H. K. 2 godziny plus 17 godzin chemii, co stanowi dla niej 19/19.

Dyrektor pozwanego nie zastanawiała się przed dokonaniem wypowiedzenia nad tym, jak w świetle ustalonych kryteriów wypada porównanie powódki i K. S..

Według stanu na dzień dokonywania wypowiedzenia powódka była zatrudniona na podstawie minowania, miała wyższy stopień awansu zawodowego, dłuższy staż pracy nauczycielskiej realizowanej wyłącznie u pozwanego, miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych z wychowania fizycznego, a K. S. jedynie do realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych w świetlicy i indywidualnych zajęć rewalidacyjnych, do których prowadzenia mają uprawnienia także inni mianowani nauczyciele. Zajęcia rewalidacyjne realizowała tylko w roku szkolnym 2012/2013 w wymiarze 4 godzin przydzielone aneksem zatwierdzonym przez burmistrza 10 października 2012 r. i wszystkie stanowiły dla niej godziny ponadwymiarowe.

Powódka nie wykonywała pracy jedynie w okresach zwolnień lekarskich związanych z ciążą oraz urlopów macierzyńskich, które miały miejsce: od października 2006 r. do 8 listopada 2008 r. oraz od lutego 2010 r. do 21 grudnia 2010 r. licząc łącznie z urlopem wypoczynkowym oraz przez 1 miesiąc wiosną 2006 r. w związku z poronieniem, a nadto w okresie urlopu dla poratowania zdrowia od 1 lipca 2011 r. do 16 maja 2012 r. Dlatego również efektywny czas świadczenia pracy powódki jest wyższy, ponieważ została zatrudniona 5 lat wcześniej od K. S., która została zatrudniona 1 września 2006 r.

W okresie realizacji godzin z wychowania fizycznego powódka współuczestniczyła z K. E. w organizowaniu co drugi rok dużej imprezy sportowej służącej całej społeczności lokalnej jaką jest Bieg (...), a w ostatnim roku szkolnym pomagała przy organizacji tego biegu. Rok rocznie razem z B. Ł. organizowała Mistrzostwa Szkoły w Aerobiku Współczesnym. Od 2002 r. do 2008 r. prowadziła szkolne koło PTTK, co łączyło się z uczestnictwem w charakterze opiekuna 4-5 razy w roku szkolnym w rajdach. Przez ostatnie 4 lata opiekowała się uczniami uczestniczącymi w Powiatowym Turnieju

Bezpieczeństwa w Ruchu Drogowym w trakcie konkursu poza terenem szkoły, a także spotykała się z nimi w trakcie przygotowań przekazując przykładowe testy, regulaminy, przydatne strony internetowe. Uczniów do tego konkursu typowała I. F., która wcześniej przygotowywała ich do egzaminu na kartę rowerową, w trakcie którego uzyskiwali wiedzę potrzebną także na konkursie. Poza godzinami lekcji powódka uczestniczyła w 2-3 wycieczkach szkolnych jako opiekun, a w odniesieniu do klas, w których miała wychowawstwo, także jako organizator. Powódka porównywalnie z innymi nauczycielami wf-u uczestniczyła w zawodach sportowych, a jej podopieczni osiągnęli sukcesy sportowe. W roku szkolnym 2008/2009 powódka została wyznaczona spośród nauczycieli wychowania fizycznego na opiekuna stażu nauczyciela kontraktowego I. P.. Co roku powódka uczestniczyła przynajmniej w dwóch formach warsztatów i szkoleń, a także brała udział w organizowanych przy okazji rad pedagogicznych szkoleniach wewnątrzszkolnych. Angażowała się w organizowanie Dnia Dziecka, Dnia Sportu. W poprzednich latach powódka uczestniczyła w zespole samokształceniowym nauczycieli wf, w ostatnim roku nie uczestniczyła, bo brak było odpowiedniego zespołu, K. S.nigdy w pracach żadnego zespołu nie uczestniczyła.

Zespoły zadaniowe, w których działała powódka, zajmowały się opracowywaniem dokumentacji w zakresie: planu pracy szkoły, ewaluacji, ścieżek ekologicznych. K. S. pracowała w zespołach zadaniowych do spraw ewaluacji wewnętrznej, którego działalność zakończyła się czerwcem 2013 r. oraz zajmującym się zmianami w statucie szkoły.

W ostatnim roku szkolnym oprócz konkursu dotyczącego bezpieczeństwa, pomocy przy Biegu (...), powódka realizowała zadania wychowawcze w klasie Ia, co wiązało się z tworzeniem dokumentacji dotyczącej uczniów objętych pomocą psychologiczno-pedagogiczną oraz przygotowaniem się do spotkań z rodzicami na zebraniach i comiesięcznych dyżurach. W ramach godzin karcianych organizowała raz w tygodniu zajęcia sportowe dla klasy Ib, była nauczycielem wspomagającym przy realizowaniu projektu edukacyjnego „W Krainie Baśni”, była odpowiedzialna za przygotowanie nowych uczniów do ślubowania w ramach obchodów Dnia Edukacji Narodowej.

Powódka, podobnie jak K. S., realizowała zadania związane z dożywianiem uczniów, angażowała się w prace związane z ozdabianiem pomieszczeń świetlicy, była w latach wcześniejszych koordynatorem programu „Trzymaj Formę”. W ramach tego programu K. S.kilka razy zabierała uczniów na basen, raz na kręgielnię i wycieczkę rowerową.

K. S. w trakcie zatrudnienia zajmowała się też wystrojem korytarzy szkolnych, aktualizacją gazetek i wystaw w sali szkolnej i odbyła 14 szkoleń nie licząc bhp. Jej uczniowie odnieśli sukcesy w 2 konkursach plastycznych i 2 konkursach fotograficznych. Przez dwa lata przygotowywała uczniów do udziału w konkursach realizowanych we współpracy z O.S.P.

W roku szkolnym 2011/2012 powódka nie została ujęta w arkuszach organizacyjnych. Gdy wróciła w dniu 16 maja 2012 r. do pracy po urlopie dla poratowania zdrowia ówczesny dyrektor polecił jej udzielanie pomocy w świetlicy. Powódka nie zrealizowała godzin karcianych w tym roku szkolnym w liczbie maksymalnie 10.

W dniu 26 czerwca 2013 r. dyrektor K. J.wpisała w „Dzienniku zajęć 2012/2013” prowadzonym przez powódkę, a dotyczącym tzw. „godzin karcianych”, uwagę, że zajęcia realizowane były w czasie trwania lekcji przewidzianych w tygodniowym planie zajęć. Uwaga dotyczyła tego, że niekiedy uczniowie brali udział w organizowanych przez powódkę zajęciach w czasie swoich lekcji. Miało to miejsce na przykład w trakcie przygotowywania do ślubowania klas I-szych gdzie trudno było zebrać wszystkich uczniów po lekcjach razem. W grudniu 2011 r. przeprowadzając hospitację zajęć technicznych prowadzonych przez powódkę dyrektor miała zastrzeżenia co do zapisów zawartych w konspekcie. Jednak notatkę na tę okoliczność sporządziła dopiero w maju 2013 r. Również w maju 2013 r. dyrektor zastępowała powódkę w trakcie zajęć technicznych i stwierdziła, że uczniowie nie mieli zeszytów. Powódka zwolniła uczniów z obowiązku noszenia zeszytów, ponieważ mieli ćwiczyć umiejętności kulinarne, a przynoszone produkty znacznie obciążały plecaki.

Zeznania słuchanej za pozwanego K. J.oraz świadka I. F.w zakresie, w jakim wskazywać miały na brak zaangażowania powódki w przygotowanie uczniów do Powiatowego Turnieju Bezpieczeństwa w Ruchu Drogowym, w zakresie przedstawionym przez powódkę, Sąd I instancji uznał za niewiarygodne. Przekonujące są bowiem zeznania powódki, że spotykała się z uczniami jeszcze przed turniejem i pomagała im znaleźć potrzebne materiały. Nadto z samego

oświadczenia tego świadka (k. 71) wynika, że ograniczała się jedynie do wytypowania uczestników konkursu. Nie są też przekonujące zeznania K. J., że powódka nie opracowywała żadnych dokumentów po roku 2006. Twierdzenia takie znalazły się dopiero w przesłuchaniu pozwanej, brak ich w obszernych pismach przygotowawczych i odpowiedzi na pozew. Pozwana nie zaoferowała dowodów na potwierdzenie okoliczności, że powódka faktycznie nie brała udziału w tworzeniu tych opracowań pomimo, że podpisywała się pod dokumentami. K. J. w sposób nieprzekonujący twierdzi, że powódka nie angażuje młodzieży do działania w (...)środku. Przeczy temu udział powódki w organizowaniu Biegu (...), opieka nad uczniami w czasie zawodów sportowych oraz w Powiatowym Turnieju Bezpieczeństwa w Ruchu Drogowym, opieka przez 7 lat nad szkolnym kołem PTTK. Nie są też przekonujące zeznania K. J. co do tego, które zastrzeżenia do powódki legły u podstaw wytypowania do wypowiedzenia, bo dokumenty, w szczególności dzienniki skserowane i umieszczone w białych teczkach, zostały przedstawione Sądowi z adnotacjami poczynionymi już po dokonaniu wypowiedzenia. Dlatego też nie jest przekonujące, że K. J. analizowała te okoliczności, na które powoływała się w toku niniejszej sprawy, przed powzięciem decyzji o zwolnieniu powódki i brała je pod uwagę.

Sąd I instancji uznał, że dla rozstrzygnięcia sprawy istotne było jedynie porównanie powódki z K. S. i za zbędne uznał dokonywanie ustaleń w oparciu o materiały dotyczące osiągnięć nauczycieli w-f oraz H. R. i M. H..

Ponieważ rozwiązanie stosunku pracy powódki dokonane zostało w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2006.97.674 j. t.), a przepisy dotyczące nauczycieli odsyłają w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela do przepisów kodeksu pracy, to roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach należało rozpoznać w oparciu o art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny Sąd ocenia czy wypowiedzenie jest uzasadnione jedynie w świetle okoliczności przytoczonych w oświadczeniu pracodawcy. Podkreślenia wymaga przy tym, że projekt arkusza organizacyjnego był opiniowany dopiero w dniu 26 kwietnia 2013 r. i powódka nie знаła jego zapisów w momencie wręczenia wypowiedzenia tj. 22 kwietnia 2013 r.

Sąd I instancji miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013r. w sprawie II PK146/12 zgodnie, z którym:

„1. Zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 1982 r., Karta Nauczyciela, może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków. Dopiero kolejne zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela.

2. Zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego.”

Według Sądu I instancji treść tego orzeczenia wskazuje na to, że zmiany organizacyjne, które legły u podstaw ograniczenia zatrudnienia powódce w roku szkolnym 2012/2013, nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia definitywnego, skoro na skutek tej decyzji powódka przestała prowadzić zajęcia z wychowania fizycznego. Tymczasem pozwany wskazał w aktualnie ocenianym wypowiedzeniu wyłącznie okoliczności uniemożliwiające dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i podał przyczynę w brzmieniu prawie identycznym jak w poprzednim wypowiedzeniu. Dlatego zdaniem Sądu już z samego tego powodu należy stwierdzić, że wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Dodatkowo w każdym przypadku, gdy występuje więcej osób zatrudnionych do takich samych zadań istnieje konieczność typowania pracownika do zwolnienia. Pozwana niewłaściwie zastosowała kryteria obowiązujące w szkole, skoro nie rozpatrywała możliwości zwolnienia nauczycielki zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która, tak jak powódka, była w dacie wręczenia wypowiedzenia wychowawcą świetlicy. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że zmiana planu nauczania może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem wykonującym wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy, jeżeli umożliwi to przydzielenie zajęć w świetlicy

nauczycielom prowadzącym działalność dydaktyczną, dla których brakuje godzin (wyrok S.N. z dnia 09.08.2005r. w sprawie II PK 392/04).

Pozwany już w 2011 r. bezzasadnie przyjął, że brak wystarczającej ilości godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego, powoduje konieczność zwolnienia powódki, która już wówczas zatrudniona była na podstawie mianowania, a nie K. S., która była nauczycielem kontraktowym i wykonywała wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy. Dopiero w toku niniejszej sprawy strona pozwana zaczęła przytaczać argumenty przemawiające za wytypowaniem powódki. Dyrektor pozwanego podkreślała, że jeśli chodzi o praktykę na stanowisku nauczyciela przedmiotu, to powódka miała przerwy w pracy związane z urlopami. Jak ustalono powyżej powódka była nieobecna z powodu ciąży i urlopów macierzyńskich oraz jednego urlopu dla poratowania zdrowia. Wobec tego po pierwsze nie jest właściwe traktowanie nieobecności związanych z macierzyństwem jak każdej innej absencji, a poza tym i tak powódka ma dłuższy czas efektywnej pracy, niż K. S.. Nie jest zasadne porównywanie długości okresu pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy, ponieważ zadania nauczyciela prowadzącego lekcje przedmiotowe są oczywiście trudniejsze, a praca z grupą młodzieży na zajęciach wychowania fizycznego na pewno potwierdza także przydatność do prowadzenia zajęć w świetlicy. Poszukiwane dopiero w toku sprawy zastrzeżenia do pracy powódki, takie jak brak zeszytów na zajęciach technicznych, w czasie których uczniowie ćwiczyli umiejętności kulinarne, nie mogą być w ogóle brane pod uwagę, skoro pozwana o nich nie wiedziała dokonując wypowiedzenia. Okoliczności opisane w stanie faktycznym dotyczące godzin karcianych i konspektu lekcji, której hospitację przeprowadziła dyrektor pozwanego, dotyczą niewielkich nieprawidłowości. Nie mogą one konkurować z tak istotnym kryterium jakim jest podstawa zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, że to pracodawca, nie przydzielając powódce godzin w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2011/2012, polecając ustnie pracę na innym stanowisku na czas od powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia do końca tego roku szkolnego, podczas gdy taka zmiana wymagała zastosowania procedury przewidzianej w art. 18 Karty Nauczyciela, naruszył istotnie obowiązujące przepisy. Nadto w ostatnim roku szkolnym pozwany winien był przydzielić powódce godziny w rozmiarze pełnego pensum od momentu, gdy wystąpiły godziny ponadwymiarowe u K. S., skoro było tych godzin 4. Fakt, że pozwany nie dołożył powódce żadnych godzin pomimo, że odpadły podstawy do stosowania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, świadczy o szczególnie nieprzychylnym stosunku do powódki. Tymczasem poczynione powyżej ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że zarzuty braku zaangażowania powódki w pracę także po godzinach lekcji są niezgodne ze stanem faktycznym. Nie można przy tym zauważyć takich zasług dla funkcjonowania szkoły, które wyróżniałyby K. S. na tle powódki. Ocena działań polegających na pozyskiwaniu sponsorów, środków finansowych, promocji szkoły w społeczności lokalnej, współpracy z OSP, organizowaniu zajęć pozalekcyjnych musi być dokonywana z uwzględnieniem tego, że nie stanowią one podstawowych zadań nauczyciela oraz, że każdy nauczyciel w okresie stażu związanego z awansem zawodowym bardziej szczegółowo dokumentuje taką działalność. Ostatecznie jednak ten rodzaj aktywności nie może być podstawowym argumentem decydującym o wyborze nauczyciela do zwolnienia.

Zdaniem Sądu, skoro pozwany zatrudnił powódkę na podstawie mianowania, a K. S. na podstawie umowy o pracę, to jedynie przy znacznie niższej ocenie pracy powódki można by uznać za zasadne zwolnienie powódki.

Takie stanowisko wynika także z analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego, który stwierdził, że: „Podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r. w sprawie I PK 159/04). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślił, że „Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy z mianowania bardziej stabilizuje nauczyciela w zatrudnieniu niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy. Ochrona trwałości stosunku pracy z mianowania jest zdecydowanie szersza.” Sąd Najwyższy powołał się przy tym na okoliczność, że przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania zostały skatalogowane, a katalog ten ma charakter enumeratywny.

Skoro podstawą rozwiązania stosunku pracy z powódką ma być art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, to jasne jest, że nie zaistniały inne wymienione w art. 23 podstawy.

Cała konstrukcja awansu zawodowego nauczycieli, w połączeniu z wyraźnie doprecyzowanymi podstawami rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego, wskazuje na to, że w razie zmian organizacyjnych, w pierwszej kolejności powinny być zwalniane osoby, które na takie uprzywilejowany status powołać się nie mogą. W przeciwnym razie nie istniałyby różnice między nauczycielami z uwagi na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Podsumowując Sąd Rejonowy uznał, iż powódka nie powinna zostać wytypowana do zwolnienia, ponieważ w świetle innych niż podstawa zatrudnienia kryteriów nie można przyjąć, że powódka jest mniej przydatna do dalszej pracy niż K. S.. Powódka ma kompetencje do prowadzenia zajęć dydaktycznych, a nie tylko zajęć opiekuńczo-wychowawczych i stwarza tym samym większe możliwości w razie na przykład nieobecności innych nauczycieli w-f. Dlatego też skoro istniała wystarczająca ilość godzin pracy w świetlicy pozwalająca na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć w razie rozwiązania umowy o pracę z K. S., to także z tej przyczyny wypowiedzenie dokonane przez pozwanego należało uznać za nieuzasadnione. Zdaniem Sądu możliwe było bowiem przydzielenie godzin zadań rewalidacyjnych, które w pierwszej wersji arkusza organizacyjnego zaplanowano dla K. S., nauczycielce, która zwykle takie zajęcia prowadziła czyli M. H., a powódce 26 godzin zajęć w świetlicy. W toku postępowania powódka uzyskała kwalifikacje do prowadzenia zajęć rewalidacyjnych, więc może obecnie realizować wszystkie te zadania, które zaplanowano w arkuszu organizacyjnym dla K. S..

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania oraz na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd orzekł o przywróceniu powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach. Mając na uwadze treść art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył pozwanego kosztami sądowymi traktując jako okoliczność szczególną fakt, że strona pozwana prowadzi działalność w oparciu o subwencje przyznawane na uczniów i nie ma innych źródeł dochodów.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana skarżąc wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię, polegającą na niezastosowaniu wymienionego przepisu do powódki i błędnym przyjęciu przez Sąd, że zmiany organizacyjne w pozwanej szkole polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów z powodu braku uczniów (niż demograficzny od trzech lat) i braku godzin dla powódki, nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny definitywnego wypowiedzenia powódce pracy w szkole;
2. niezgodności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez błędne przyjęcie, że dla rozstrzygnięcia sprawy istotne było jedynie porównywanie powódki z K. S.. Sąd pominął całkowicie zgromadzony obszerny materiał dowodowy dotyczący nauczycieli wf i porównywanie powódki zgodnie z jej wykształceniem jako nauczyciel wf z wszystkimi nauczycielami wychowania fizycznego jako materiału dowodowego istotnego w sprawie. Sąd całkowicie pominął, że nauczyciel nie może uczyć przedmiotu jak nie ma ku temu odpowiedniego wykształcenia, a powódka ma wykształcenie mgr wychowania fizycznego i cały czas uczyła wf z przerwą spowodowaną zawieraniem ugód sądowych;
3. obrazę art. 233 k.p.c. poprzez niezgodność ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym, którego oceny dokonał z przekroczeniem granic swobodnej oceny. Sąd błędnie i dowolnie ocenił materiał dowodowy nie zważając na wykształcenie powódki nauczyciel wf i dokonanie porównania powódki z K. S. nauczycielem świetlicy, a nie z nauczycielem wf. Sąd błędnie zrównał wykształcenie K. S. z wykształceniem powódki, pomimo, że powódka jest z wykształcenia mgr wychowania fizycznego. Sąd błędnie dokonywał samodzielnie w oderwaniu od obszernego materiału dowodowego porównań nauczycieli, oceny przydatności poszczególnych nauczycieli do pracy. Sąd błędnie dokonywał doboru i wyboru nauczycieli do pracy w szkole i do zwolnienia;
4. Sąd wszedł w rolę strony powodowej dokonał ustaleń nie dając całkowicie wiary zeznaniom pozwanej jako Dyrektorowi szkoły i przedstawionego przez pozwaną obszernego materiału dowodowego. Pozwana przedstawiła Sądowi na piśmie obszernie z wielu lat porównania nauczycieli wf, K. S. i powódki, czym się kierowała zwalniając powódkę, dlaczego powódka a nie inny nauczyciel została zwolniona.

Wskazując na te zarzuty wnosila:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

ewentualnie

2. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego,

3. o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego art. 20 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Sąd I instancji prawidłowo ustalił i przyjął, że zmiany organizacyjne w pozwanej szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów i grup na zajęciach wychowania fizycznego oraz zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, z uwagi na podstawę zatrudnienia powódki, która jest zatrudniona na podstawie mianowania, w sytuacji zatrudnienia innego nauczyciela na podstawie umowy o pracę. Zasadnie też przyjął, że w razie zmian organizacyjnych, w pierwszej kolejności powinny być zwalniane z pracy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Wobec tego pracodawca powinien dokonać wyboru między nauczycielami w zależności od podstawy ich zatrudnienia. Tym bardziej, że opracowany przez pracodawcę powódki „plan zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli w latach 2013-2018 z powodu zmniejszającej się liczby uczniów” jako pierwsze kryterium do zwolnienia przewidywał podstawę nawiązania stosunku pracy, na co w toku procesu wskazywała powódka. Wobec tego skoro pracodawca powódki w pierwszej kolejności takie kryterium przewidział, to powinien tej kolejności kryteriów ustalonej w planie przestrzegać.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę, przydatności do dalszej pracy. Wówczas nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym. Sąd Najwyższy wyraził przy tym pogląd, że nie ma wątpliwości, że stosunek pracy z mianowania bardziej stabilizuje nauczyciela w zatrudnieniu niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę. Ochrona trwałości stosunku pracy z mianowania jest zdecydowanie szersza (powołany przez sąd I instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r. w sprawie I PK 159/04).

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń w świetle innych kryteriów dotyczących dorobku zawodowego nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka powinna być wytypowana do zwolnienia. Nie można bowiem w świetle pozostałych kryteriów przyjętych w planie zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli wysnuć wniosku, że powódka jest mniej przydatna do pracy, niż zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony K. S., będąca nauczycielem kontraktowym i zatrudniona wyłącznie w świetlicy. Na dzień dokonywania wypowiedzenia powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, miała wyższy stopień awansu zawodowego, dłuższy staż pracy nauczycielskiej, realizowanej wyłącznie u pozwanego, miała kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych z wychowania fizycznego, a K. S. jedynie do realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych w świetlicy i indywidualnych zajęć rewalidacyjnych, do których prowadzenia mają uprawnienia także inni mianowani nauczyciele. Zatem pozostałe kryteria przyjęte w planie zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

Skoro według ustaleń Sąd I instancji, które sąd odwoławczy w pełni podziela i przyjmuje za własne, istnieje wystarczająca i niezmienna od lat ilość godzin pracy w świetlicy, pozwalająca na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, to wobec tego powódka może zostać zatrudniona w świetlicy szkolnej jako wychowawca.

Zarzut niezgodności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie również nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy, wskazując na podstawę zatrudnienia jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia, wyszedł ze słusznego założenia, że dla rozstrzygnięcia sprawy istotne było jedynie porównanie powódki z innym nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony K. S. i dlatego zbędne było dokonywanie ustaleń w zakresie dotyczącym osiągnięć nauczycieli uczących w-f i nie dokonywał porównania z nimi powódki. Natomiast dokonując porównania zaangażowania powódki i K. S. w pracę poza godzinami lekcji doszedł do słusznego wniosku, iż nie można dopatrzeć się szczególnych zasług dla funkcjonowania szkoły, które wyróżniałyby tego nauczyciela na tle powódki. Dlatego też trafnie przyjął, że tylko wówczas gdyby ocena pracy powódki w porównaniu z tym innym nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony była znacznie niższa można byłoby uznać zwolnienie powódki za uzasadnione.

Nie jest także usprawiedliwiony zarzut obrazy art. 233 k.p.c. poprzez niezgodność ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd I instancji oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy miał na uwadze posiadane przez powódkę wykształcenie oraz ukończone w czerwcu 2013 r. kursy kwalifikacyjne z wychowania do życia w rodzinie i w zakresie oligofrenopedagogiki, umożliwiające prowadzenie zajęć rewalidacyjnych, jak również i to, że powódka w roku szkolnym 2012/2013, w związku z ograniczeniem zatrudnienia na mocy ugody sądowej, nie prowadziła już zajęć z w-f.

Ocena zebranego w sprawie materiału nie budzi zastrzeżeń, gdyż dokonana została bez przekroczenia zastrzeżonej przepisem art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał z jakich przyczyn nie dał wiary zeznaniom strony pozwanej co do zastrzeżeń dotyczących pracy powódki, które legły u podstaw wytypowania jej do zwolnienia i stanowisko swoje w tym względzie w sposób przekonywujący uzasadnił.

Wobec powyższego apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).