

Sygn. akt V Pa 45/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Anna Miniecka (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Ewa Nowakowska SSO Romuald Kompanowski |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Beata Kałużna |

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2014 r. w Kaliszu

apelacji pozwanego Zespołu Szkół (...) w M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 czerwca 2014 r. sygn. akt IV P 256/13

w sprawie z powództwa **A. S.**

przeciwko **Zespół Szkół (...) w M.**

o przywrócenie do pracy

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża pozwanego kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wniosła pozew przeciwko Zespołowi Szkół (...) w M., domagając się przywrócenia do pracy i ustalenia czy w miejscu pracy była stosowana wobec niej dyskryminacja.

W uzasadnieniu żądania powódka podała, że wobec niej stosowano dyskryminację, czego przykładem jest ograniczenie zatrudnienia i rozwiązanie stosunku pracy. Pełnomocnik powódki wstępując do sprawy, w piśmie z dnia 01.09.2013 r., stwierdził, że powódka nie może się czuć osobą mobbingowaną ale dyskryminowaną.

Pozwany Zespół Szkół (...) w M. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Podał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy były zmiany organizacyjne, zmniejszenie liczby oddziałów w szkole – art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a powódka została wytypowana do zwolnienia zgodnie z ustalonymi kryteriami

wyboru nauczycieli do zwolnienia. Pozwany zaprzeczył dyskryminowaniu powódki i podniósł, że powódka sama wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 18 czerwca 2014 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego, zasądził od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4.623,55 zł na wypadek podjęcia pracy u pozwanego i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Koszty postępowania wzajemnie zniósł nie obciążając stron kosztami sądowymi.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny :

Powódka A. S. jest nauczycielem od 1999 roku. Od 2002 roku jest magistrem filologii polskiej. W 2003 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W poprzednich placówkach szkolnych powódka pracowała jako bibliotekarz (jedynie w I LO w P. od 01.09.2004 r. do 11.03.2005 r. nauczała j. polskiego). Powódka ma uprawnienia do nauczania języka polskiego i pracy w bibliotece. W 2007 r. roku powódka złożyła podanie u pozwanego z prośbą o zatrudnienie na stanowisku nauczyciela języka polskiego i w sierpniu tego roku powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony – rok szkolny 2007/08. Powódka pracowała w technikum i technikum dla dorosłych w wymiarze 8,26/18 jako nauczyciel j. polskiego. Powódka przeszła do pracy u pozwanego z Zespołu Szkół (...) w T. (uzupełniała godziny pracy w tej placówce/. W sierpniu 2008 r. roku powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. W roku szkolnym 2008/09, 2009/10, 2010/11 powódka pracowała w godzinach ponadwymiarowych. W roku szkolnym 2010 r. powódka pracowała jako nauczyciel j. polskiego (15,26/18) i bibliotekarz (15/30). Od 2010 r. roku powódka znajduje się w ewidencji egzaminatorów (...) w P. z zakresu egzaminu maturalnego z j. polskiego.

W lutym 2012 r. wpłynęła do dyrektora szkoły prośba rodziców uczniów klasy I (...) o zmianę nauczyciela j. polskiego. Rodzice nie chcieli, aby powódka była nauczycielem ich dzieci ze względu na surowe ocenianie. Powódka złożyła rezygnację z nauczania w tej klasie.

Oświadczeniem z dnia 23.05.2012 r. pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z uwagi na niemożność zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 20 ust.3 K.N.). Jednocześnie powódce zaproponowano ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2012/13 do wymiaru nie niższego niż 1/2 etatu.

W dniu 25.05.2012 r. powódka na powyższą propozycję wyraziła zgodę. Powódka otrzymała wymiar czasu pracy 10,8/18. Jednocześnie powódka podjęła pracę w Liceum i Gimnazjum im (...) w P. jako nauczyciel j. polskiego i bibliotekarz.

W dniu 10.03.2013 r. rodzice klasy II architektury i weterynarii zwrócili się do dyrekcji szkoły o zmianę nauczyciela j. polskiego zarzucając powódce chorobliwe ambicje i nerwowość na zajęciach. W dniu 30.08.2013 r. powódka i pozwany zawarli umowę o pracę na rok szkolny 2013/14 (wymiar 7,83/18, nauczanie j. polskiego).

W dniu 28.05.2013 powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z uwagi na to, że od nowego roku szkolnego brak jest możliwości zatrudnienia powódki w wymiarze przynajmniej połowy etatu. Powódce zaproponowano przeniesienie w stan nieczynny. Powódka otrzymała sześciomiesięczną odprawę. Powódka jest jedną z dwóch osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy (nauczyciel j. angielskiego). Ponadto pięciu nauczycielom ograniczono wymiar zatrudnienia, a dwóm nauczycielom nie przedłużono umowy o pracę.

Pracodawca przeprowadził konsultacje ze związkami zawodowymi w sprawie zwolnień w szkole. Pracodawca zwrócił się też do Naczelnika Wydziału Oświaty Starostwa Powiatowego w P. o ustalenie czy istnieje możliwość zatrudnienia jej pracowników w innych placówkach oświatowych.

Dyrektorem pozwanej szkoły od 2006 r. jest G. B.. W dniu 10.05.2011 r. dyrektor szkoły wydał zarządzenie w sprawie ustalenia kryteriów zwolnienia nauczyciela.

Powódka zarabiała ostatnio z tytułu pracy u pozwanego 2.997,77 złotych miesięcznie. Ponadto z tytułu pracy w liceum uzyskiwała 1.625,78 złotych miesięcznie.

W marcu 2012 roku powódka uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. Uprawnienia do nauczania j. polskiego u pozwanego posiadają oprócz powódki: V. R., A. W., H. W.. H. W. jest nauczycielem mianowanym j. polskiego i w roku szkolnym 2013/14 przebywała na urlopie macierzyńskim. W sierpniu 2013 r. złożyła zwolnienie lekarskie. Uprawnienia do pracy w bibliotece oprócz powódki ma M. W. i M. K.. M. W. jest nauczycielem kontraktowym, któremu w roku szkolnym 2013/14 powierzono 30 godzin biblioteki. Taki sam wymiar ma nauczyciel mianowany M. K.. V. R., która jest nauczycielem mianowanym, powierzono 30 godzin pracy w internacie i dodatkowo nauczanie j. polskiego przez 5 godzin. A. W. jest nauczycielem dyplomowanym. Faktyczna liczba oddziałów szkolnych w roku szkolnym 2013/14 wynosiła 16 tj. o 5 mniej w stosunku do roku poprzedniego. Nastąpiła likwidacja Technikum uzupełniającego dla dorosłych. Liczba uczniów zmniejszyła się o blisko 100 osób w stosunku do roku 2011/12.

Dyrektor nie przeprowadził żadnego postępowania wyjaśniającego w przedmiocie skarg rodziców i nie dokonał oceny, czy powódka nauczając w tych klasach nie realizuje prawidłowo programu nauczania.

Powyższy stan faktyczny jest w ocenie sądu I instancji bezsporny. Został ustalony na podstawie zeznań powódki i dyrektora szkoły oraz świadka V. R. oraz na podstawie załączonych dokumentów.

Sąd I instancji uznał, że w sprawie do rozpatrzenia były dwie kwestie : prawidłowość rozwiązania stosunku pracy oraz mobbing czy też dyskryminacja powódki.

Jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy to jej powodem miało być zmniejszenie ilości godzin dydaktycznych w szkole i niemożność zapewnienia pracy powódce.

Zdaniem sądu I instancji pracodawca nie dokonał właściwej oceny osób przewidzianych do zwolnienia. W 2011 r. roku dyrektor przygotował kryteria, którymi należało się kierować przy zwolnieniu, jednakże zdaniem sądu dyrektor zbyt pobieżnie tym się zajął i ograniczył do nauczycieli j. polskiego. Zwiększył wymiar czasu pracy V. R., która wcześniej nie nauczyla j. polskiego w szkole średniej. Dyrektor nie uwzględnił w procesie zwolnień bibliotekarek M. W. i M. K.. Obie te osoby miały przydzielone po 30 godzin zajęć w bibliotece. Osoby te nie mają innych uprawnień i nie wiadomo czy dla szkoły są bardziej przydatne niż powódka. Ponadto są osobami o niższym stopniu awansu zawodowego i osobami młodszymi niż powódka. Z uwagi na to, że powódka ma kwalifikacje do nauczania j. polskiego i pracy w bibliotece winna być oceniana z grupą osób posiadających te same uprawnienia. Tym bardziej, że powódka pracowała także w bibliotece pozwanego.

To zdaniem sądu wystarcza do podważenia doboru osoby do zwolnienia. Dyrektor powtórnie winien dokonać analizy osób przewidzianych do zwolnienia pod kątem kryteriów zarządzenia z 10.05.2011 roku. Dyrektor nie zastosował się do opracowanych przez siebie kryteriów ograniczając się do nauczycieli j. polskiego i pomijając osoby zatrudnione w bibliotece a więc osoby potencjalnie mające porównywalne kwalifikacje do powódki w tym zakresie (praca w bibliotece).

Druga kwestia, którą Sąd I instancji rozstrzygał, to kwestia prawa powódki do zadośćuczynienia w związku z dyskryminacją, mobbingiem czy nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Dyskryminacja (art. 11/3 k.p.), w odróżnieniu od zwykłego nierównego traktowania (art. 11/2 k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w tych przepisach polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11/3 (art. 18/3a par 1 k.p.), wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeśli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas

można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11/2 k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonej w art. 11/3 k.p. Naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11/2 k.p. c (a zatem nierówności nie spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18/3d k.p. Przepis ten odwołuje się bowiem do zakazu nie dyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18/3a par.1 k.p. Tak orzekł Sąd Apelacyjny w Poznaniu w sprawie III APa 21/12 dnia 18.04.2013.

Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na pracowniku, który też powinien wskazać przyczynę dyskryminacji (wyrok SN z 9.01.2007 II PK 180/06, OSNP 2008,3-4,poz.36).

Powódka przyczyn nie wskazała. Powódka jako przejawy odmiennego traktowania wskazuje np. mniejszy dodatek motywacyjny. Ten był niższy bo powódka pracowała w mniejszym wymiarze czasu pracy. Zresztą dodatek ten przyznaje Dyrektor według własnego uznania. Nie jest on obligatoryjny. Nie można w przypadku powódki mówić o wykonywaniu pracy w jednakowej wielkości. Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (wyrok SN I PK 259/07 z 28.05.2008 i II PK 148/09 z 03.12.2009 r.). Nie można nie uwzględnić w sprawie roli powódki w wydarzeniach jakie miały miejsce w szkole. Powódka po wpłynięciu skarg na jej osobę zrezygnowała z nauczania, czym pogarszała własną sytuację. Swymi decyzjami nie może teraz obciążać strony pozwanej. Zdaniem sądu w niniejszej sprawie nie może być mowy o jakimkolwiek molestowaniu, dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek cechy wymienione w kodeksie pracy. Pozostaje co najwyżej „zwykłe” nierówne traktowanie z art. 11/2 k.p. Zdaniem sądu również brak jest przesłanek do jego przyjęcia. Dlatego też brak jest podstaw do zasądzenia jakiegokolwiek odszkodowania od pracodawcy na rzecz powódki.

Powódka została zwolniona z pracy z powodu zmian organizacyjnych w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnienie w szkole. Podstawa rozwiązania stosunku pracy był art. 20 ust.1 pkt. 2 ustawy z 26.01.1982 Karta Nauczyciela. Orzecznictwo sądu Najwyższego w przedmiocie zwolnień pracowników z powodu redukcji etatów jest bardzo bogate. Sąd ten zwraca szczególną uwagę na właściwy dobór pracowników do zwolnienia. Dotyczy to również nauczycieli. W wyroku z 03.03.1981 r., I PRN 1/81, Sąd Najwyższy stwierdził, że przy redukcji etatów należy badać trafność doboru pracowników, którym zakład pracy dokonał wypowiedzenia. Ocena ta powinna być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika, jego stażu pracy itd. Takie stanowisko prezentowane jest w innych orzeczeniach. Zdaniem sądu należało porównać powódkę z innymi pracownikami posiadającymi takie same kwalifikacje. Dyrekcja dokonała takiej analizy rozpatrując tylko nauczycieli j. polskiego pomijając osoby zajmujące się biblioteką. W przeprowadzonej analizie nie skupiono się na wszystkich 8ch sprawach, pominięto całkowicie stan rodzinny, nie do końca zweryfikowano H. W., albowiem przedstawiono ją jako jedynego żywiciela rodziny. W tym zakresie Sąd miał wątpliwości, albowiem osoba ta odeszła na urlop macierzyński. Dyrektor szkoły oceniła powódkę jako bardzo dobrego nauczyciela a jednocześnie zawęziła osiągnięcia powódki. Sąd odniósł wrażenie jakby o zwolnieniu powódki zadecydowały skargi rodziców, które nie zostały przeanalizowane i ich rozpatrywanie zakończyło się z rezygnacją powódki z nauczania w tych klasach. Sąd miał też wrażenie, że dyrekcji szkoły nie zależy na wysokim poziomie nauczania. Dyrektor traci możliwość decydowania o szkole, skoro ulega wpływom innych. Odsunięcie nauczyciela od nauczania nie jest żadnym rozwiązaniem. Skoro odsunięto jednego nauczyciela, za chwilę powstaną żądania odsunięcia kolejnego i jeszcze kolejnego. Nauczać będą tylko nauczyciele, którzy będą akceptowani przez uczniów, bez żadnych wymagań, starający się przypodobać młodzieży. Sąd miał wrażenie, że zwolnienie powódki jest wynikiem tychże skarg rodziców. Natomiast powódka na to przyzwala, bo sama zrezygnowała z nauczania a jej pozycja w szkole automatycznie zmalą. Sama ponosi więc w dużej mierze odpowiedzialność za bieg zdarzeń. Ma coraz mniej możliwości wykazania się skoro mniej pracuje. Trudno więc mówić, że stosuje się wobec niej mobbing czy dyskryminację i że jest gorzej traktowana od innych nauczycieli. W przypadku powódki – jak wyżej wspomniano nie można mówić o dyskryminacji z art. 11/3 kodeksu pracy a co najwyżej o „zwykłym” nierównym traktowaniu z art. 11/2 kodeksu pracy. Nie uwzględniono więc roszczenia o zadośćuczynienie.

Zdaniem sądu czynności dyrektora szkoły były konsekwencją skarg rodziców na powódkę i jej rezygnacją z nauczania w tych klasach.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy (art. 45 par.1 kodeksu pracy) z prawem do wynagrodzenia z art. 47 kodeksu pracy (pkt 2 wyroku).

Z uwagi na połowiczny wynik sprawy na podstawie art. 100 kodeksu postępowania cywilnego zniósł koszty postępowania bez obciążenia stron kosztami sądowymi.

Powyższy wyrok zaskarżył pozwany Zespół Szkół (...) w M. w części uwzględniającej powództwo oraz wzajemnego zniesienia kosztów postępowania. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności:
 - pominięcie istoty sprawy, wynikającej z podstawy zwolnienia powódki opartej na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela,
 - przyjęcie, że przy rozwiązaniu z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela zastosowanie mają przepisy art. 45 k.p.,
 - naruszenie art. 45 i art. 47 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy brak jest podstaw do jego stosowania;
2. naruszenia przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy, poprzez :
 - naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie sposobu wyliczenia kwoty wskazanej w pkt 2 wyroku z dnia 18.06.2014 r.,
 - sprzeczność ustaleń faktycznych i dokonanej przez Sąd I instancji oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wskazując na powyższe zarzuty wnosił o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części, poprzez oddalenie powództwa w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa prawnego,

ewentualnie:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważy, co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona.

Na wstępie stwierdzić trzeba, że Sąd I instancji poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia, które znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Ustalenia te sąd odwoławczy akceptuje w całej rozciągłości i przyjmuje za własne co nie wymaga powtórnego ich przytaczania. Nie budzi przy tym wątpliwości ustalenie, iż powódka zatrudniona była u pozwanego w pełnym wymiarze uzupełniając etat w L.O. w P. oraz zasadność stosowania do niej przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 K. N.

Wynikający z apelacji zarzut pominięcia istoty sprawy wynikającej z podstawy zwolnienia powódki opartej na art. 20 ust. 1 pkt 2 K. N. nie zasługuje na uwzględnienie.

Artykuł 20 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Cel tego uregulowania jest więc taki sam jak ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm).

Tak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08, OSNP 2010 r., nr 9-10, poz. 111 i w kolejnym z dnia 4 lipca 2013 r., II PK 215/12, LEX nr 1371999, G. Prawna 2013/197/7.

Sąd Rejonowy rozpoznając odwołanie powódki miał na uwadze powyższą podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy. Doszedł jednakże do słusznego wniosku, że dyrektor nie dokonał prawidłowego doboru powódki do zwolnienia w ramach ustalonych u pozwanego kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia.

Zarzut naruszenia przepisu art. 45 k.p. i art. 47 k.p. również nie jest trafny.

Niesporne jest, iż rozwiązanie stosunku pracy powódki dokonane zostało w oparciu o art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela a ta w art. 91c ust. 2 odsyła do przepisów kodeksu pracy stanowiąc, że spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy. Zatem zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należało rozpoznać w oparciu o przepis art. 45 § 1 k.p. ci art. 47 k.p. co też uczynił sąd I instancji.

Sąd drugiej instancji, prowadząc postępowanie wywołane wniesieniem apelacji, rozpoznaje nie tylko apelacje ale także na nowo sprawę (art. 378 § 1 k.p.c.).

Postępowanie apelacyjne ma jednocześnie charakter postępowania rozpoznawczego i stanowi kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. W systemie apelacyjnym sąd odwoławczy jest przede wszystkim instancją merytoryczną, a nie kontrolną, jak w systemie rewizyjnym (por. np. wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000, nr 10, poz. 193). Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie i samodzielnie - niezwiązany zarzutami apelacji - dokonuje oceny prawnej, z ograniczeniem wynikającym tylko z granic zaskarżenia (por. uzasadnienie postanowienia z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7). Sąd drugiej instancji nie może poprzestać na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych, ma bowiem obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je z punktu widzenia prawa materialnego; sąd ten musi dokonać własnych ustaleń faktycznych, a dowody przeprowadzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym są przedmiotem jego własnej swobodnej oceny (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98).

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego dotyczącego oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wynika, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych stosuje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy co oznacza konieczność podania pracownikowi zastosowanego wobec niego kryterium i daje możliwość zwalczania prawidłowości przyjętego w stosunku do niego kryterium.

W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany

i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Sąd Najwyższy dał temu wyraz również w wyroku z dnia 10 września 2013 r. w sprawie o sygn. I PK 61/13 (LEX nr 1427709) stwierdzając, iż pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym nie może być pozbawiony możliwości dokonania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Powyższe przesądza o konieczności podania pracownikowi w treści samego wypowiedzenia zastosowanego wobec niego kryterium doboru do zwolnienia definitywnego lub wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej dostatecznego skonkretyzowania uważa się bowiem za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci zmian organizacyjnych wiązała się z koniecznością dokonania wyboru do zwolnienia nauczycieli i według utrwalonej oraz dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego wymagała wskazania powódce zastosowanych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/08, z 10 stycznia 2002 r. I PKN 780/00, z 1 czerwca 2012 r. II PK 258/11, z 25 stycznia 2013 r. I PK 172/12, z 18 września 2013 r. II PK 5/13).

Zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianemu pracownikowi już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie dopiero ujawniane czy poznawane w postępowaniu sądowym w związku z jego odwołaniem od wypowiedzenia, gdyż spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach wcześniej podanej przyczyny.

Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania w toku postępowania sądowego innych przyczyn przemawiających za zasadnością wypowiedzenia umowy o pracę a w szczególności przytaczania kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, stanowiącego najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę i ewentualnego kwestionowania ich w chwili złożenia odwołania do sądu.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie pracodawca nie podał powódce w oparciu o jakie kryteria nastąpił jej wybór do zwolnienia spośród innych nauczycieli. Powódka nie wiedziała czym uzasadniona była decyzja pracodawcy, gdyż nie podano jej we wypowiedzeniu jakie konkretnie kryteria zdecydowały o wypowiedzeniu jej stosunku pracy nawet jeżeli kryteria zwolnienia nauczycieli przyjęte przez pracodawcę były jej znane. Wobec tego stwierdzić należy, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Poza tym zauważyć trzeba, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, a więc podlegającym większej ochronie niż nauczyciel mianowany czy kontraktowy. Tymczasem wśród kryteriów, jakie ustalone zostały dla potrzeb doboru nauczycieli do zwolnienia u pozwanego wskazany został stopień awansu zawodowego (pkt 9) oraz kwalifikacje do nauczania co najmniej dwóch przedmiotów.

W związku z tym podzielić należy pogląd sądu I instancji o konieczności porównania powódki z innymi nauczycielami posiadającymi takie same kwalifikacje w chwili dokonywania wypowiedzenia w świetle przyjętych w szkole kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia.

Również zarzut naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy nie zasługuje na uwzględnienie.

Jeżeli chodzi o zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. to podnieść należy, iż sąd I instancji co prawda nie wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sposobu wyliczenia wysokości kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy, jednakże wynika ona w oczywisty sposób ze zsumowania wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę za pracę przy uwzględnieniu wysokości całego otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia (również w ramach uzupełnienia etatu). Wobec tego stwierdzić trzeba, iż wysokość należnego powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy określona została w sposób prawidłowy.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku używał sformułowań cennych, odnoszących się do sfery odczuć i emocji a nie stwierdzenia faktów. Zgodzić się należy ze stroną skarżącą, że użyte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sformułowania są sprzeczne z wymogami poczynienia stanowczych ustaleń jak wynika to z przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Jednakże pozostaje to bez wpływu na wynik sprawy, gdyż ostatecznie w ten sposób podkreślone zostało zamiast stanowczego ustalenia, że na wypowiedzenie miały wpływ skargi rodziców mimo bardzo dobrej oceny pracy powódki, czy pozostałe kryteria ustalone przez pracodawcę.

Jednakże jak to wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wynik sprawy nie może zależeć od tego, jak jest napisane uzasadnienie, czy zawiera wszystkie wymagane ustawowo elementy.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. między innymi wyroki z: 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 182; 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP nr 15, poz. 352; 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05; 24 sierpnia 2009 r., I PK 32/09; 16 października 2009 r., I UKN 129/09, LEX nr 558286; 8 czerwca 2010 r., I PK 29/10, LEX nr 599519).

Poczynione w przedmiotowej sprawie ustalenia faktyczne oraz przeprowadzone przez sąd rozważania pozwalały na prześledzenie toku rozumowania prowadzącego do rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, a tym samym także na ocenę prawidłowości wydanego w sprawie orzeczenia.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia, wysnuł z nich trafne wnioski, a przy ocenie mocy i wiarygodności dowodów nie przekroczył przyznanego mu art. 233 § 1 k.p.c. prawa swobodnej ich oceny. Dlatego też Sąd drugiej instancji ustalenia te i wnioski uczynił własnymi.

W tym stanie rzeczy apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c