

Sygn. akt IV Pa 9/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 22 lipca 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Szkole (...) w U.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 28 lutego 2022 roku sygn. akt IV P 59/21

oddala apelację.

Sygn.akt IV Pa 9/22

UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli, A. M. wniosła o:

- przywrócenie jej warunków pracy i płacy – 18 godzin dydaktycznych tygodniowo
u pozwanego – Szkoły (...)w U.,

- zasądzenie od pozwanego Szkoły (...) w U. kwoty 993,96 zł tytułem wynagrodzenia z odsetkami ustawowymi od 1 –
go dnia miesiąca, za który jest należne.

Uzasadniając roszczenie powódka wskazała, iż w pozwanej szkole nie nastąpiły zmiany planu nauczania, które skutkować mogły ograniczeniem jej etatu. A. M. zakwestionowała decyzję dyrektora placówki w zakresie połączenia grup i prowadzenia zajęć z większą liczbą uczniów dodatkowo podając, iż posiada najwyższe kwalifikacje do nauczania kształcenia słuchu, gdyż ukończyła w tym przedmiocie studia podyplomowe.

W dniu 3 listopada 2021 roku Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli wydał w sprawie wyrok zaoczny, uwzględniając w całości żądania pozwu.

Od opisanego orzeczenia sprzeciw wniósł pozwany Szkoła (...) w U.. Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Pozwany wskazał, iż A. M. wyraziła zgodę na ograniczenie etatu, będące następstwem zmniejszenia liczby oddziałów w placówce.

Wyrokiem, wydanym w dniu 28.02.2022r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli: w pkt 1 uchylił wyrok zaoczny z dnia 3 listopada 2021 r i powództwo oddalił, w pkt 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 382,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Orzeczenie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

A. M., posiadająca stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, od dnia 1 września 2004 r. jest zatrudniona jest w Szkole (...) w U..

Powódka, będąca absolwentką Akademii (...) w Ł. – Wydziału (...) na kierunku wychowanie muzyczne, posiada 23 letni staż pracy w zawodzie a nadto legitymuje się kwalifikacjami do nauczania następujących przedmiotów: kształcenie słuchu, audycje muzyczne, chór, zespół instrumentalny. W zakresie kształcenia słuchu A. M. ukończyła studia podyplomowe.

Sąd Rejonowy ustalił także, iż w pozwanej szkole, poza powódką, przedmiotów „teoretycznych” naucza także J. P., posiadający 25 lat staż w zawodzie i będący również nauczycielem mianowanym. J. P. ukończył Akademię (...) w P. – Wydział (...) na kierunku edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej. Nauczyciel legitymuje się kwalifikacjami do nauczania następujących przedmiotów: audycje muzyczne, chór, orkiestra, zespół instrumentalny, kształcenie słuchu.

Powódka w dniu 16 kwietnia 2021 r. otrzymała od pracodawcy pismo, z którego wynikało, iż w związku ze zmianą planu nauczania w szkole, w roku szkolnym 2021/2022 nie będą istniały warunki do zatrudniania jej w pełnym wymiarze zajęć. Dyrektor wskazał jednocześnie, iż w okresie od 1 września 2021 roku do 31 sierpnia 2022 roku nastąpi ograniczenie zatrudnienia powódki do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W treści pisma podano, iż ograniczenie zatrudnienia będzie miało zastosowanie w przypadku wyrażenia przez powódkę zgody, a jej brak wiązać się będzie z koniecznością zastosowania normy art. 20 KN, na podstawie której nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu lub na wniosek pracownika przeniesienie w stan nieczynny.

Oświadczenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się od decyzji pracodawcy do sądu pracy. A. M. wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia od 1 września 2021 roku do 31 sierpnia 2022 roku.

Przechodząc do ustaleń dotyczących organizacji kształcenia w pozwanej placówce Sąd Rejonowy wskazał, że w roku szkolnym 2020/2021 w Szkole (...) w U. kształcono 94 dzieci, w 11 oddziałach. Od 1 września 2020 roku pracodawca przydzielił powódce 14 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (4 z zakresu kształcenia słuchu i 10 z zakresu audycji muzycznych). W ramach pozostałych godzin, obejmujących przedmioty, do nauczania których powódka posiada kwalifikacje, dyrektor placówki dokonał następującego podziału:

- J. P. przydzielono 18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (16 – kształcenie słuchu, 2 – orkiestra),

- M. S. przydzielono 4 godziny zajęć dydaktycznych tygodniowo (2 - chór i 2 - zespół instrumentalny).

W roku szkolnym 2021/2022 w Szkole (...) w U. kształcą się 86 dzieci, w 8 oddziałach.

Powódce, świadczącej pracę w wymiarze 15 godzin tygodniowo, kierujący placówką powierzył powódce prowadzenie następujących zajęć:

- kształcenie słuchu – 9 godzin,

- audycje muzyczna – 4 godziny,

- chór – 2 godziny.

W takim samym wymiarze świadczy pracę J. P., któremu powierzono prowadzenie następujących zajęć:

- kształcenie słuchu – 9 godzin,

- audycje muzyczne – 3 godziny,

- orkiestra – 2 godziny,

- zespół kameralny – 2 godziny.

Jako podstawę ustaleń faktycznych, które nie były sporne z zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy przyjął dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz zeznania stron. Jednocześnie na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd oddalił wnioski dowodowe zawarte w piśmie pełnomocnika powódki z 15 grudnia 2021 roku (w pkt 1,2,3,4,6) mając na uwadze, że przeprowadzenie wnioskowanych dowodów prowadziłoby jedynie do przedłużenia toczącego się postępowania, pozostając bez znaczenia z punktu widzenia wyrokowania. W sytuacji, kiedy Sąd dysponował arkuszem organizacyjnym pozwanej placówki na rok szkolny 2021 /2022 – zatwierdzonym przez organ prowadzący, zobowiązanie Starostwa Powiatowego w P. do nadesłania dokumentu, a także pozwanego do złożenia protokołów z rekrutacji, należało uznać za zbędne. Znajdujący się w aktach sprawy arkusz zawiera wszystkie niezbędne informacje z zakresu liczby uczniów, oddziałów oraz przydziału godzin poszczególnym nauczycielom.

Jednocześnie w odniesieniu do nowych okoliczności, nieuwzględnionych w dokumencie, Sąd dokonał ustaleń na podstawie zeznań stron. Zdaniem Sądu Rejonowego nie było również potrzeby załączania księgi protokołów rady pedagogicznej z kwietnia i września 2021 roku, bowiem ustalanie przebiegu zebrań nie ma żadnego znaczenia w przedmiotowym procesie a istotne znaczenie ma to, iż wypracowany projekt arkusza zatwierdzono i może on stanowić podstawę ustaleń Sądu. Motywując nieprzeprowadzenie dowodu z zeznań zgłoszonych świadków Sąd Rejonowy podniósł, iż kwestie zasadności połączenia grup, czy sposobu opiniowania przez radę pedagogiczną (o czym już była mowa wyżej), nie miały jakiegokolwiek znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Zaznaczając, iż w przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy ograniczenie wymiaru zajęć, a w konsekwencji i wynagrodzenia, dokonane przez pracodawcę, było skuteczne w świetle regulacji ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357), Sąd a quo przytoczył regulacje zawartą w art. 20 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy, zgodnie z którą dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole). Sąd I instancji zaznaczył, iż wystąpienie okoliczności opisanych w przepisie może prowadzić albo do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, albo - po uzyskaniu zgody nauczyciela - do ograniczenia jego zatrudnienia. Sam fakt zaaprobowania obniżenia pensum nie może przy tym pociągać negatywnych skutków dla nauczyciela w sytuacji, gdy faktycznie nie wystąpiły przesłanki uprawniające dyrektora do zmiany warunków zatrudnienia, gdyż tylko obiektywne istnienie podstaw do ograniczenia etatu w świetle art. 22 ust. 2, nie odbiera zgodzie nauczyciela charakteru czynności prawnie relewantnej. Nie można tym samym uznać argumentacji pozwanego, iż sam fakt zaakceptowania przez powódkę „decyzji” o ograniczeniu jej wymiaru zatrudnienia był wystarczającym dla uznania, iż działanie dyrektora odniosło zamierzony przez niego skutek.

Przechodząc do omówienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela

w kontekście ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji podkreślił, iż bezspornym jest, iż w bieżącym roku szkolnym liczba oddziałów uległa zmniejszeniu (z 11 na 8). Fakt ten wynikał nie tylko z efektów naboru, ale również połączenia grup, w efekcie liczących więcej dzieci niż w roku poprzednim. Sąd Rejonowy odnosząc się do argumentów powódki, wskazujących iż połączenie grup utrudnia pracę nauczyciela oraz dezorganizuje dzieciom naukę ogólnokształcącą zaznaczył, iż nie neguje prawa powódki do wyrażania własnego zdania w temacie zmian wprowadzonych przez kierującego placówką, jednakże ich zasadność nie może być przedmiotem oceny w toku niniejszego procesu. Sąd meriti w tym aspekcie rozważań odwołał się do ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym poza kognicją sądu pozostaje celowość i zasadność zmian przeprowadzanych przez dyrektora, chyba że pozostają one w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2016 roku, I PK 30/16, Lex nr 2141217). W przedmiotowym stanie faktycznym dyrektor zdecydował się na zmniejszenie liczby grup, uznając taki sposób nauczania za uzasadniony zarówno z punktu widzenia interesu uczniów, jak i możliwości organizacyjno – lokalowych. Sąd a quo podkreślił, że decyzja ta została podjęta w zgodzie z zapisami rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 6 czerwca 2019 roku w sprawie ramowych planów nauczania w publicznych szkołach i placówkach artystycznych (Dz.U.2021.2149 t.j.). Jednocześnie brak jest przesłanek uzasadniających podnoszone przez powódkę zarzuty, wskazujące na połączenie grup jedynie w celu ograniczenia jej wymiaru zatrudnienia. Sąd Rejonowy zauważył, że gdyby w istocie taki był zamiar pracodawcy, to wówczas logicznym byłoby ograniczenie pensum wyłącznie powódce, pozostawiając pełen etat J. P..

Wskazując na obowiązek dokonania oceny, czy pracodawca powódki, ograniczając wymiar jej zatrudnienia, dokonał „niesprawiedliwej”, nieobiektywnej oceny w zakresie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów teoretycznych Sąd I instancji zaakcentował, iż w realiach funkcjonowania pozwanej placówki co do zasady dyrektor potraktował nauczycieli jednakowo, w tym znaczeniu, iż dostępne godziny podzielił między nich po równo (początkowo po 14, następnie po 15 godzin tygodniowo). Stanowisko powódki, negujące przyjętą przez pracodawcę procedurę podziału godzin nauczania oparte jest istniejącej dysproporcji w kwalifikacjach zatrudnionych w odniesieniu do nauczania kształcenia słuchu. Zdaniem powódki z racji ukończenia kierunkowych studiów podyplomowych to ona spełnia w tym zakresie najwyższe standardy, zaś J. P., zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, nie posiada w ogóle uprawnień do prowadzenia zajęć z kształcenia słuchu. W ocenie Sądu Rejonowego tak ujęte stanowisko powódki jest wynikiem niezrozumienia roli dyrektora w aspekcie organizacji pracy szkoły, a nadto zasad oceny nauczyciela w ramach ograniczania etatów. Sąd I instancji podkreślił, że porównanie kwalifikacji nie polega wyłącznie na zestawieniu formalnych kwalifikacji przeprowadzeniu prostego wnioskowania. Przyznając, że działanie dyrektora nie powinno charakteryzować się dowolnością, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż dokonany przez niego wybór można zakwestionować tylko

w przypadku oceny, że był on rażąco dowolny i oczywiście dyskryminujący (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2012 roku, III PK 52/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34).

Przyjmując, iż pracodawcy przysługuje pewna autonomia w kształtowaniu polityki personalnej, nieznaczne różnice w kwalifikacjach i w wykonywaniu obowiązków pracowniczych zachodzące między poszczególnymi nauczycielami, nie podważają skuteczności podjętych decyzji (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 1979 roku, I PRN 94/79, OSNCP 1980 nr 1, poz.13). Mając na uwadze powyższe założenia natury ogólnej, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do kwestionowania decyzji dyrektora pozwanej szkoły. Sąd a quo zaakcentował, iż zarówno powódka jak i J. P. są nauczycielami mianowanymi, z porównywalnym stażem pracy i kwalifikacjami formalnymi. Mimo że J. P. nie ukończył studiów podyplomowych z zakresu kształcenia słuchu, to jednakże przedmiotu tego uczy od wielu lat, a brak jest okoliczności świadczących o tym, iż czyni to

w sposób odbiegający od wymaganej metodologii. Nadto wbrew twierdzeniom strony powodowej, nauczyciel ten posiada formalne kwalifikacje do prowadzenia zajęć ze spornego przedmiotu. Przyjętemu założeniu nie sprzeciwiają się zasady zawarte w obowiązującym od września 2021 roku nowym rozporządzeniu Ministra Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych i placówek artystycznych (Dz. U. 2021.1665). Wymieniona regulacja co prawda w istocie wymaga kierunkowego wykształcenie w ramach studiów pierwszego i drugiego stopnia, lub studiów jednolitych, bądź ukończenia kierunkowych studiów podyplomowych (§ 4), jednocześnie rozporządzenie to przewiduje odstępstwa od tak ujętej zasady, za wykwalifikowanego nauczyciela uznając również osobę, która ukończyła studia pierwszego i drugiego stopnia lub

studia jednolite w uczelni artystycznej kształcącej w dyscyplinie artystycznej zgodnej z typem szkoły, w której będzie nauczać (§ 5 ust.2). Sąd I instancji skonstatował, że gdyby i te kwalifikacje uznać za niewystarczającą podstawę do powierzenia zajęć z kształcenia słuchu J. P., to wówczas miałyby zastosowanie przepisy przejściowe zawarte w § 28 ust. 3 rozporządzenia, stanowiącym iż osoby, które spełniały wymagania kwalifikacyjne do zajmowania stanowiska nauczyciela na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują posiadane uprawnienia w danym typie szkoły artystycznej i to również w przypadku zmiany miejsca pracy lub przekształcenia dotychczasowego miejsca pracy. Zasada ta miałaby zastosowanie do J. P., który posiadał kwalifikacje do nauczania kształcenia słuchu w oparciu o poprzednio obowiązujące rozporządzenie z 20 maja 2014 roku (Dz.U.2014.784), a konkretnie § 3 ust. 4 pkt 2 regulacji.

Podsumowując, Sąd Rejonowy nie dopatrył się po stronie pozwanego działań o charakterze dyskryminującym, uznając, iż działał w zgodzie z obowiązującymi przepisami, nie przekraczając przy tym przyznanych mu przez ustawodawcę kompetencji.

Konsekwencją oddalenia żądania w zakresie przywrócenia dotychczasowych warunków zatrudnienia, było nieuwzględnienie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2010 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli wywiodła powódka.

Pełnomocnik A. M. wobec zaskarżonego orzeczenia podniósł następujące zarzuty:

I. naruszenie przepisów postępowania w stopniu mającym istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a. art. 235² § 1 k.p.c. w zw. z art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez nieuzasadnione oddalenie wniosków dowodowych powódki, jako zmierzających do zwłoki w postępowaniu i niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia, podczas gdy wnioski dowodowe zmierzały do zgromadzenia materiału dowodowego pozwalającego na ustalenie pełnej podstawy faktycznej i wyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, a ich oddalenie spowodowało, że zgromadzony materiał dowodowy jest niepełny, podstawa faktyczna rozstrzygnięcia błędna, a ustalony stan faktyczny wadliwy,

b. art. 233§ 1 k.p.c. przez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, w następstwie zgromadzenia niepełnego materiału dowodowego w postaci wyłącznie projektu arkusza organizacyjnego, dokumentów kwalifikacyjnych, zeznań strony pozwanej i zeznań powódki, oraz ich dowolną i jednostronną ocenę,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a. art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela przez ich błędne zastosowanie i niezasadne przyjęcie, że w pozwanej szkole nastąpiły zmiany organizacyjne uniemożliwiające zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin, podczas gdy szkoła dysponuje 18 godzinami kształcenia słuchu - przedmiotu, którego powódka naucza,

b. § 4 pkt. 3) rozporządzenia Ministra Kultury Dziedzictwa Narodowego i Sportu z 3 września 2021r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych i placówek artystycznych (Dz.U.2021.1665), przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że powódka nie posiada wyższych kwalifikacji niż pozostali nauczyciele przedmiotów teoretycznych u pozwanego pracodawcy, podczas gdy jako jedyna legitymuje się dyplomem studiów podyplomowych na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem,

Mając na uwadze przedstawione zarzuty apelujący wniósł o:

I. na zasadzie art. 380 k.p.c. — uchylenie postanowienia Sądu I instancji oddalającego wnioski dowodowe powódki oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów zgłoszonych przez powódkę w pismach z dnia 15.12.21 r. i 22.02.22r. na okoliczności tam wskazane,

II. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z załączonego pisma, jakie powódka skierowała do wizytatora nadzorującego szkołę, na okoliczności wskazane w uzasadnieniu,

III. zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie w całości powództwa, oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o

IV. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Uzasadniając podniesione w apelacji zarzuty pełnomocnik powódki przypomniał, że A. M. pracuje w pozwanej szkole od 23 lat, jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela mianowanego na podstawie mianowania. Powódka od wielu lat nauczała kształcenia słuchu, który jest jednym z podstawowych przedmiotów teoretycznych. W zakresie tego przedmiotu powódka ukończyła w Akademii (...) w W. podyplomowe studia „Pedagogika kształcenia słuchu” w wyniku czego w pozwanej szkole jest jedyną nauczycielką kształcenia słuchu o tak wysokich kwalifikacjach. Apelujący zaznaczył, że przez większą część zatrudnienia w pozwanej powódka uczyła przede wszystkim „kształcenia słuchu”. Od 01.09.2019r. pracodawca /bezprawnie/ zmniejszył jej tygodniowe pensum do 12- 14 godzin tygodniowo. Od 01.09.2021r. pracodawca ponownie ograniczył powódce zatrudnienie, początkowo do 14 godzin tygodniowo, a od 1.10.21r. do 15 godzin tygodniowo, jednocześnie podobną liczbę godzin przydzielono J. P., którego kwalifikacje w zakresie nauczania „kształcenia słuchu” są niższe niż powódki a którego specjalizacja obejmuje nauczanie przedmiotu „audycje muzyczne”, z którego zajęcia prowadził od początku funkcjonowania szkoły. Zdaniem strony powodowej J. P. w zakresie nauczania „kształcenia słuchu” nie ma tak dużego doświadczenia jak powódka, a wskutek „zmian organizacyjnych” znaczną część jego pensum stanowią godziny kształcenia słuchu. Nadto wymienionemu nauczycielowi powierzono opiekę nad testem z kształcenia słuchu w ogólnopolskim sprawdzianie klas dyplomowych, a jednocześnie pominięto w tym całkowicie powódkę, która ma kompetencje i wieloletnie doświadczenie w nauczaniu tego przedmiotu. Apelujący zaznaczył, że okoliczności te strona powodowa miała wykazać dowodami w tym zeznaniami świadków, których przeprowadzenia Sąd meriti zaniechał. Nadto w zakresie podstawy faktycznej Sąd meriti oparł orzeczenie na formalnym porównaniu kwalifikacji powódki i J. P., pomimo zgłoszenia wniosków dowodowych m.in. o przesłuchanie J. P., niezasadnie przyjmując, że w zakresie nauczania kształcenia słuchu oboje nauczyciele mają takie same kwalifikacje, podczas gdy tylko A. M. spełnia warunek określony w §4 pkt. 3) rozporządzenia Ministra Kultury Dziedzictwa Narodowego i Sportu z dnia 3 września 2021r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych i placówek artystycznych (Dz.U.2021.1665), ponieważ tylko ona ma ukończone studia podyplomowe na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem. W ocenie apelującego nie można zaaprobować stanowiska Sądu I instancji o zaniechaniu badania prawidłowości decyzji pracodawcy o połączeniu grup przedmiotów teoretycznych. Abstrahuje ono bowiem od faktu, iż połączenie grup przedmiotów teoretycznych stanowiło istotę „zmian organizacyjnych”, których następstwem było obniżenie powódce ustawowego pensum. Stąd też zaniechanie zbadania, czy decyzja o połączeniu grup ma uzasadnienie pozbawiło Sąd meriti nie tylko istotnej dla rozstrzygnięcia części materiału dowodowego, ale także wglądu w kontekst rozpoznawanej sprawy, czyniąc zebrany materiał dowodowy niepełnym, a rozstrzygnięcie w konsekwencji wadliwym. Przeprowadzenie zgłoszonych dowodów, o co strona powodowa wniosła również na etapie postępowania apelacyjnego, wykazałoby bowiem pozornie wprowadzanych przez pracodawcę „zmian organizacyjnych”. Zdaniem powódki zasadnym jest uznanie, iż pracodawca instrumentalnie używa prawa do realizacji „polityki personalnej” a rzeczywistym tłem sprawy może być konflikt z pracodawcą, który jednak nie został wywołany naruszeniem norm i reguł przez powódkę. W realiach funkcjonowania pozwanej placówki nauczyciele, którzy mają inne zdanie niż pracodawca, są przez niego sekowani, mają obniżane przydziały godzin lub przeciwnie, wiedząc o ich zatrudnieniu w innej szkole pracodawca przydziela im dużo godzin, tak aby utrudnić połączenie zatrudnienia i zmusić do rezygnacji z pracy w szkole. Fakty te, mimo że co do zasady pozostają poza przedmiotem rozstrzygnięcia - stanowią jednak tło i kontekst decyzji pracodawcy, rzutujący na ich zasadność. W tej sprawie powódka skierowała pismo do wizytatora nadzorującego szkołę, którego

odpis został załączony do apelacji jako dowód na okoliczność pozorności „zmian organizacyjnych” dokonanych w placówce.

Uzasadniając zarzuty, związane z wadliwym ustaleniem stanu faktycznego pełnomocnik powódki podniósł, iż w zakresie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sąd meriti oparł się jedynie na projekcie arkusza organizacyjnego szkoły z marca 2021r. - który, wobec trwającej aż do 30.09.2022r. rekrutacji, nie zawierał danych o ostatecznej ilości uczniów i ostatecznej liczbie grup. Sąd I instancji w konsekwencji błędnie przyjął, iż w roku szkolnym 2021/2022 w szkole jest 8 oddziałów, podczas gdy faktycznie oddziałów jest 9. W efekcie 8 oddziałów stanowi 18 godzin kształcenia słuchu (2 godz. kształcenia słuchu w oddziale), co wypełnia ustawowe pensum powódki, w zakresie nauczania przedmiotu do którego ma najwyższe kwalifikacje. Nadto Sąd meriti w zakresie ustalonego stanu faktycznego błędnie przyjął, że w roku 2021/2022 powódka ma przydzielone 9 godzin kształcenia słuchu, podczas gdy faktycznie jej przydział tego przedmiotu stanowi 8 godzin; podobnie Sąd wskazał przydział audycji muzycznych w wymiarze 4 godzin, a faktycznie jest to 5 godzin. Jednocześnie w odniesieniu do J. P. Sąd podał 9 godzin kształcenia słuchu, podczas gdy faktycznie jest to 10 godzin, a w zakresie audycji muzycznych ustalony stan faktyczny wskazuje 3 godziny, podczas gdy faktycznie jest to tylko 1 godzina. Apelujący zaznaczył, że z powyższych faktów wynika, że J. P., który specjalizuje się w nauczaniu „audycji muzycznych” ma przydzieloną tylko 1 godzinę tego przedmiotu, przy czym powódka może mieć przydzielone pełne pensum z godzin przedmiotu „kształcenie słuchu”. Także w pozostałym zakresie analiza projektu arkusza, którą przeprowadził i na której oparł się Sąd meriti - również nie daje odpowiedzi, czy dla drugiego nauczyciela (J. P.) pracodawca może ostatecznie zapewnić ustawowy wymiar godzin, gdyż z ustalonego przez Sąd niepełnego stanu faktycznego wynika, że do przydzielenia J. P. pozostaje 7 godzin audycji muzycznych oraz po 2 godziny orkiestry, zespołu kameralnego i chóru - co stanowi łącznie 13 godzin. Z uwagi na powyższe zdaniem strony powodowej jedynie na podstawie analizy ostatecznego arkusza organizacyjnego, uwzględniającego wyniki rekrutacji do 30.09.2021r. można ustalić, czy i dla tego nauczyciela znajdują się godziny do uzupełnienia pensum. Jednocześnie pełnomocnik A. M. stwierdził, że gdyby nawet tych godzin ostatecznie nie udało się znaleźć, to brak byłoby uzasadnienia dla nieprzydzielenia powódce 18 godzin kształcenia słuchu, będącego przedmiotem, do nauczania którego powódka ma kwalifikacje i które są do dyspozycji, a którego to przedmiotu J. P. nie nauczał w poprzednich latach (wyłączając rok 2020/2021 - w którym powódce bezprawnie obniżono pensum) i w nauczaniu którego J. P. się nie specjalizuje. Tym samym oddalając wniosek dowodowy powódki o przesłuchanie J. P. Sąd meriti pozbawił materiał dowodowy istotnej treści, dla oceny zastosowanego wobec powódki przydziału godzin. Zdaniem apelującej Sąd Rejonowy nie zastosował §4 pkt. 3) rozporządzenia Ministra Kultury Dziedzictwa Narodowego i Sportu z 3 września 2021r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych i placówek artystycznych (Dz.U.2021.1665) pomimo, że przepis został przytoczony w treści uzasadnienia. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu doprowadziłoby do stwierdzenia, że w przypadku porównania kwalifikacji J. P. i powódki, tylko powódka spełnia wymagania kwalifikacyjne wprost w tym przepisie wymienione i w jej przypadku nie ma konieczności do odwoływania się do przepisów przejściowych czy poprzednio obowiązujących. A. M., która legitymuje się dyplomem studiów podyplomowych na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem, również podczas obowiązywania poprzednich regulacji miała kwalifikacje wynikające wprost z przepisów i były to najwyższe kwalifikacje w tej szkole. Pełnomocnik powódki podkreślił, że w przedstawionych okolicznościach nie ma potrzeby wyboru nauczyciela, któremu należy obniżyć pensum, mając na uwadze, iż A. M. ma kwalifikacje i doświadczenie w zakresie nauczania przedmiotu - kształcenia słuchu, dla którego w roku szkolnym 2020/2021 jest do przydzielenia 18 godzin dydaktycznych tygodniowo i właśnie powódka powinna je w całości otrzymać. Na poparcie prezentowanego stanowiska pełnomocnik powódki przywołał wybrane judykaty Sądu Najwyższego: wyrok w sprawie sygn. I PKN 711/00, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, cyt. „Porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu. W ocenie zasadności wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu”; wyrok w sprawie sygn. I PKN 549/00, w którym Sąd Najwyższy wskazał: „Niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia

1982r. - Karta Nauczyciela; jednolity tekst: Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi ”.

Zaprezentowana wykładnia przepisów Karty Nauczyciela wskazuje, że w przypadku istnienia w placówce odpowiedniego wymiaru godzin przedmiotu w którego nauczaniu mianowany nauczyciel ma praktykę, a którego liczba godzin zapewnia wypełnienie ustawowego pensum, obniżenie wymaganego wymiaru godzin jest nieuzasadnione. Powódka uczyła przede wszystkim kształcenia słuchu, w nauczaniu tego przedmiotu się specjalizowała, zaś w szkole były i są godziny dla zapewnienia jej wymaganego ustawą pensum 18 godzin tygodniowo. Pełnomocnik A. M. podkreślił, że nieuzasadnione oddalenie wniosków dowodowych powódki doprowadziło Sąd I instancji do odstąpienia od badania zasadności zastosowanych w szkole „zmian organizacyjnych” i w konsekwencji nieprawidłowego zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem pełnomocnika powódki, w rozpoznawanej sprawie Sąd meriti był uprawniony do zbadania, czy pozwany miał podstawy do wprowadzenia zmian organizacyjnych skutkujących ograniczeniem liczby godzin przydzielonych A. M., gdyż stanowisko Sądu Najwyższy wykluczające sądową ocenę legalności zewnętrznych przyczyn, które leżą u podstawy decyzji pracodawcy o dokonaniu zmian organizacyjnych w szkole, tj. czynności które leżą u podstaw tych zmian (por. wyroku w sprawie III PK 118/18) odnosiły się do decyzji innych organów (np. uchwał samorządowych organów prowadzących szkoły) - których następstwem były decyzje dyrektorów o zmianach organizacyjnych, skutkujące zmniejszeniem w szkole liczby godzin, tymczasem w rozpoznawanej sprawie owe „zmiany organizacyjne” polegające na połączeniu niektórych grup przedmiotów teoretycznych nie zostały dokonane w następstwie, czy w wykonaniu decyzji uprawnionych zewnętrznych podmiotów ale były wyłącznie dowolną decyzją pracodawcy, co do zasady do której ma on prawo, lecz która nie może być całkowicie swobodna i pozbawiona merytorycznego uzasadnienia.

Zdaniem apelującego powołana przez Sąd I instancji argumentacja na uzasadnienie dokonanych w pozwanej placówce zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby grup, motywowanym interesem uczniów oraz możliwościami organizacyjno – lokalowymi nie znajduje oparcia w ustalonym stanie faktycznym sprawy, gdyż warunki organizacyjno-lokalowe szkoły nie zmieniały się na przestrzeni ostatnich lat, a dobro uczniów zostało naruszone właśnie przez umieszczenie ich w licznych klasach, w grupach o dużym zróżnicowaniu wiekowym. Tę właśnie okoliczność, wskazującą iż połączenie grup teoretycznych utrudnia prowadzenie zajęć z uwagi na dużą różnicę wiekową uczniów w grupie, co przekłada się na konieczność stosowania w tym samym czasie różnych metod dydaktycznych odpowiednich dla danego wieku uczniów powódka zamierzała udowodnić za pomocą wniosków, które nie zostały przez Sąd Rejonowy uwzględnione. Apelujący skonstatował, iż brak przeprowadzenia wnioskowanych przez powódkę dowodów, a przez to zgromadzenie niepełnego materiału dowodowego, spowodowało poza naruszeniem przepisów postępowania wadliwą subsumpcję art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Zgromadzony, niepełny materiał dowodowy nie pozwolił prawidłowo ocenić decyzji pracodawcy o zmniejszeniu powódce wymiaru godzin. Jednocześnie przedstawione argumenty wskazują, że powódka ma wyższe kwalifikacje niż porównany z nią nauczyciel, ma praktykę i specjalizację w zakresie nauczania przedmiotu kształcenie słuchu, którego drugi nauczyciel nie nauczał. Uwzględniając, że szkoła w roku 2021/2022 dysponuje 18 godzinami tego przedmiotu i godziny te winny być przydzielone powódce, zapadłe orzeczenie jako wadliwe winno zostać uchylone.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe, powtórne powtarzanie (vide: wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r. Nr 24, poz. 776). Uzasadniając zarzuty naruszenia prawa procesowego przez Sąd I instancji apelujący podniósł, iż Sąd meriti

bezasadnie odstąpił od badania zasadności zastosowanych w szkole „zmian organizacyjnych”, pomijając zgłoszone przez stronę na tę okoliczność wnioski dowodowe zaznaczając, iż judykatura zakłada pewne ograniczenia kognicji sądów powszechnych w zakresie oceny zasadności wprowadzania tego rodzaju zmian, ale dotyczą one sytuacji, kiedy zmiany organizacyjne wpływające na indywidualne stosunki pracy są nie są wynikiem działań podjętych przez samego pracodawcę ale przez inne jednostki, mające ku temu stosowne uprawnienia (por. przywołany w apelacji wyrok III PK 118/18). Istotnie, przytoczone przez apelującego orzeczenie dotyczyło stanu faktycznego, w którym decyzja kształtująca organizację nauczania została podjęta przez inny, aniżeli pracodawca, podmiot, jednak wydanie orzeczenia na bazie takiego akurat stanu faktycznego nie uprawnia do wyciągania z niego uogólnień o takim brzmieniu, jakie chce mu nadać strona powodowa. W postanowieniu z dnia 14 marca 2018 r. II PK 123/17 (LEX nr 2488062) Sąd Najwyższy wskazał, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. W tymże postanowieniu powołano szereg orzeczeń Sadu Najwyższego, prezentujących analogiczne stanowisko. Wobec jednolitej linii orzeczniczej odnośnie omawianego zagadnienia należy w pełni podzielić zapatrywanie Sądu I instancji, iż powódka (a także inni nauczyciele, w tym zgłoszeni do przesłuchania w charakterze świadków) mają prawo do wyrażania własnego zdania w temacie zmian wprowadzonych przez kierującego placówką, jednak wyrażane przez nich opinie nie mogą stanowić skutecznej podstawy do zakwestionowania legalności wprowadzonych korekt. Jeżeli w ocenie zgłoszonych świadków, połączenie grup teoretycznych byłoby nie do pogodzenia z interesem uczniów negatywnie wpływając na proces dydaktyczny, to tego rodzaju stwierdzenia nie mogą doprowadzić do ustaleń, skutkujących zakwestionowaniem wprowadzonych w pozwanej placówce zmian organizacyjnych. Także jeżeli chodzi o wskazywane w apelacji rozbieżności między ilością godzin poszczególnych zajęć, jaka została przydzielona powódce oraz J. P., a która miała wynikać z ostatecznej wersji arkusza organizacyjnego, uwzględniającego wyniki rekrutacji, przeprowadzonej we wrześniu 2021 r., to w ocenie Sądu Okręgowego nie mają one wpływu na trafność wydanego rozstrzygnięcia. Przyjęcie, iż rzeczywista ilość godzin z poszczególnych przedmiotów kształtuje się tak, jak ujęto to w apelacji, nie zmienia jednak faktu, iż w pozwanej placówce nastąpiły zmiany organizacyjne, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli w dotychczasowym wymiarze zajęć, przy czym oś sporu nadal dotyczy tego, czy pracodawca winien przydzielić powódce wszystkie godziny nauczania w zakresie kształcenia słuchu, czy też był władny dokonać rozdziału tych godzin między powódkę i J. P.. Jak trafnie przyjął Sąd I instancji, przywołując wskazane w uzasadnieniu orzeczenia judykaty Sądu Najwyższego, kryteria doboru pracowników do zwolnienia (bądź, jak w rozpoznawanej sprawie ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć) nie są skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej w ramach redukcji etatów nie może kępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna, jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 Nr 11, poz. 164), postuluje się uwzględnianie słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem

prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2021 r. I PSKP 9/21 LEX nr 3122737 i powołane tam orzecznictwo). W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji poddał szczegółowej analizie kompetencje zawodowe zarówno powódki oraz J. P. dochodząc do wniosku, że ograniczenie liczby godzin nauczania w stosunku do powódki nie miało w żadnym razie charakteru dowolnego czy też dyskryminacyjnego. Stanowisko apelującej kwestionujące decyzję pracodawcy ograniczające jej wymiar zajęć opiera się na założeniu, że skoro ma ona formalnie wyższe kwalifikacje do nauczania kształcenia słuchu, to tym samym automatycznie wszystkie godziny nauczania winny zostać jej przydzielone. Tego rodzaju założenie, dające prymat formalnemu kryterium stwierdzającym kwalifikacje zawodowe, nie znajduje jednak oparcia w regulacjach prawnych, dotyczących funkcjonowania pozwanej placówki oświatowej. Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że porównanie kwalifikacji nie może sprowadzać się wyłącznie do zestawienia dyplomów a ważną rolę w takim procesie odgrywa także praktyka i doświadczenie zawodowe. Nie można przy tym zapominać, iż uwzględnienie stanowiska powódki skutkowałoby niemożnością zapewnienia J. P. co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, co z kolei pociągałoby za sobą trudności z zapewnieniem obsady dla nauczanych przez niego przedmiotów. Zaprezentowane w apelacji stanowisko, zakładające iż nauczyciele mający inne zdanie niż pracodawca mają z tego tylko powodu obniżane przydziały godzin nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i jako takie jest niewystarczające dla przyjęcia go za podstawę ustaleń faktycznych. Przyjmując zatem w ślad za Sądem I instancji, iż pozwany pracodawca przy obniżaniu powódce wymiaru zajęć nie naruszył zasad obiektywnej oceny przydatności zawodowej pracowników, czyni jego decyzję zgodną z przepisem art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i tym samym uzasadnioną pod względem faktycznym. Nie było więc warunków do uwzględnienia powództwa o przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia. W tych warunkach zaskarżony wyrok uznać należało za odpowiadający prawu. Wniesiona apelacja podlegała więc oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

Sławomir Matusiak

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.

Sławomir Matusiak