

Sygn. akt IV Pa 19/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 lipca 2021 roku

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

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska (spr.)

Sędziowie: sędzia Katarzyna Powalska

sędzia Dagmara Kos

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie 1 lipca 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko Szkole (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 27 września 2018 roku sygn. akt IV P 53/18

1. Oddała apelację.

2. Zasądza od Szkoły (...) w L. na rzecz D. B. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję oraz 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sygn. akt IV Pa 19/21

UZASADNIENIE

W pozwie z 11 czerwca 2018 r. D. B. wystąpiła przeciwko Szkole (...) w L. z żądaniem uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i zasądzenia 4 438,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2018 roku, domagając się zwrotu kosztów postępowania. Natomiast 4 września 2018 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu żądania podniesiono, że wypowiedzenie stosunku pracy jest bezpodstawne, ponieważ z arkuszy organizacyjnych z roku szkolnego 2016/2017, 2017/2018 i 2018/2019 nie wynika potrzeba zmiany zatrudnienia powódki. Nauczyciele pełniący te same obowiązki, co powódka mają przydzielone nadgodziny pozwalające utworzyć etat dla powódki, która posiada kwalifikacje do nauczania początkowego oraz wychowania fizycznego, oligofrenopedagogiki, plastyki, muzyki i techniki. Spośród trzech nauczycieli uczących w klasie III tylko jeden posiada podobne kwalifikacje. Pozostali nauczyciele mają niższe kwalifikacje i staż pracy, a jeden nauczyciel nie jest nauczycielem dyplomowanym. Kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia powinny być znane wcześniej, najpóźniej w chwili wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka nie знаła kryteriów, jakimi kierował się pracodawca wybierając powódkę do zwolnienia z pracy. Powódka zakwestionowała prawidłowość wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego 4 czerwca 2018 r., podnosząc, iż stosunek pracy nie może ustać w tej sytuacji 31 sierpnia 2018 r. z uwagi na obowiązujący trzymiesięczny termin wypowiedzenia.

W związku z tym powódka domagała się zasądzenia wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku. Powódka podniosła ponadto, iż oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy dokonane zostało w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie, domagając się zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że powódka знаła przyczyny rozwiązania stosunku pracy od 28 lutego 2018 r., kiedy na spotkaniu zespołu samokształceniowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej przedstawione zostały założenia konieczności zmiany zatrudnienia powódki z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S..

W Szkole Filialnej miały powstać dwa oddziały przedszkolne i powódka miała możliwość pracy w jednym z tych oddziałów. Pozwana nie zatrudniła nowego nauczyciela wychowania fizycznego, lecz nauczyciel ten przeszedł do Szkoły (...)w L. z gimnazjum. Pozwana podniosła, iż nie było możliwości stworzenia dla powódki etatu z nadgodzin do nauczania wczesnoszkolnego. Wystąpienie niewielkiej liczby nadgodzin wynika z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom właściwego procesu dydaktycznego poprzez zapewnienie jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu. Pozostali trzej nauczyciele w Szkole (...) w L. posiadają zbliżone do powódki kwalifikacje, w związku z tym pozwana zdecydowała się ocenić sytuację rodzinną nauczycieli. Powódka nie posiada na utrzymaniu małoletnich ani uczących się dzieci. Powódka nie posiada wykształcenia do nauczania plastyki, techniki i muzyki i nie może prowadzić zajęć wychowania fizycznego z uwagi na negatywne orzeczenie lekarza medycyny pracy. Powódka odebrała przesyłkę dopiero 4 czerwca 2018 r. Wypowiedzenie stosunku pracy sporządzone zostało natomiast 28 maja 2018 r. i awizowane 29 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 27 września 2018 roku, przywrócił D. B. do pracy w Szkole (...)w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w wymiarze 18/18 etatu. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki 4 438,44 złotych z ustawowymi odsetkami od 4 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w Szkole (...)w L.. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki 180 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania. Nie obciążył pozwanej Szkoły kosztami sądowymi w niniejszej sprawie.

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania:

D. B. zatrudniona została w Szkole (...)w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 10 lutego 2003 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego wychowania fizycznego. Wcześniej powódka pracowała w pozwanej szkole na podstawie umów o pracę na czas określony lub na zastępstwo. 1 września 2003 r. otrzymała akt mianowania na stanowisko nauczyciela w wymiarze pełnego etatu w Szkole (...)w L. w Szkole Filialnej w S.. Od 25 lipca 2006 r. powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. 1 września 2017 r. powódka stała się nauczycielem ośmioletniej Szkoły (...)w L..

Powódka uzyskała tytuł magistra w zakresie wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie gimnastyki korekcyjnej, w zakresie oligofrenopedagogiki z rewalidacją osób z głębokim upośledzeniem i w zakresie organizacji i zarządzania „Menedżer w Oświacie”.

4 czerwca 2018 r. powódka odebrała nadane pocztą oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, awizowane 29 maja 2018 r. Pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem upływającym 31 sierpnia 2018 r. na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...)w L., z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S. oraz brak porozumienia stron zmieniającego warunki pracy ze stanowiska nauczyciela, na nauczyciela oddziału przedszkolnego oraz wymiaru czasu pracy z 18/18 na 25/25 etatu.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że 24 maja 2018 r. powódce przebywającej na zwolnieniu chorobowym w okresie od 23 do 25 maja 2018 r. doręczono pocztą pismo pracodawcy, w którym dyrektor pozwanej szkoły zwróciła się do nauczycielki o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron zmieniającego warunki pracy. Do pisma załączone zostało niepodpisane przez pracodawcę „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy”, zgodnie z którym od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. powódka, zatrudniona dotychczas na stanowisku nauczyciela w

wymiarze 18/18 etatu, miała być zatrudniona na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego w wymiarze 25/25 etatu. 29 maja 2018 r. powódka zwróciła pracodawcy „porozumienie stron zmieniające warunki pracy lub płacy” z adnotacją, że pismo, z którego wynikają propozycje zmiany warunków pracy lub płacy nie jest podpisane, wobec czego powódka wnosi o sprecyzowanie oświadczenia ze wskazaniem przedstawiciela szkoły, a po otrzymaniu właściwej oferty ustosunkuje się merytorycznie do propozycji pracodawcy.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2017/2018 w Szkole (...) w L. zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy 33 nauczycieli, w niepełnym zatrudnieniu 6 nauczycieli, uzupełniających etat 7 nauczycieli oraz przewidziano 22 oddziały, 744,5 godzin tygodniowo oraz nadgodzin ogółem 51,5.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 w Szkole (...) w L. przewidziano zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy 37 nauczycieli, w niepełnym zatrudnieniu 4 nauczycieli i uzupełniających etat 4 nauczycieli oraz 25 oddziałów. W arkuszu zaopiniowanym przez organ prowadzący w maju 2018 roku przewidziano 844 godziny tygodniowo i 40 godzin rocznie oraz godziny ponadwymiarowe w liczbie: 54/18, 6/22, 1/25, 15/26 i 2/30.

Sąd ustalił również, że w roku szkolnym 2018/2019 nie ma naboru do klasy I w Szkole Filialnej w S.. Dyrekcja przewiduje, że w roku szkolnym 2019/2020 będzie nabór do klasy I w Szkole Filialnej w S.. Sytuacja dotycząca braku naboru do klasy I przedstawiona została na zebraniu zespołu samokształceniowego w lutym 2018 roku. Dyrekcja informowała wówczas nauczycieli, iż zgłaszają się rodzice, którzy chcą zapisać dzieci do oddziału przedszkolnego i w tej sytuacji spodziewano się, że liczba dzieci w oddziale przedszkolnym przekroczy 25 i trzeba będzie oddział podzielić na dwa.

Przy tworzeniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 dyrektor szkoły nie brała pod uwagę przydzielenia powódce godzin z wychowania fizycznego tłumacząc decyzję tym, że nauczycielka nie przyszła do dyrektora i nie powiedziała, że chce uczyć wychowania fizycznego w roku szkolnym 2018/2019. Powódka miała orzeczenie lekarskie wydane 22 sierpnia 2016 r. przez lekarza medycyny pracy o niezdolności do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego ze względu na stan zdrowia do 22 sierpnia 2018 r. Natomiast sąd meriti ustalił, że dyrekcja przewidziała zatrudnienie powódki w oddziale przedszkolnym z dziećmi w wieku 3-4 lata w wymiarze 25/25 etatu i przydzielenie dwóch godzin ponadwymiarowych. Aktualnie są 104 godziny nadliczbowe w Szkole (...) w L., gdzie zatrudnionych jest 42 nauczycieli. Do nauczania w utworzonym w tym roku szkolnym drugim oddziale przedszkolnym przeszła nauczycielka pracująca dotychczas w świetlicy na 26/26 etatu. W obecnym roku szkolnym do Szkoły (...)w L. przeszła nauczycielka wychowania fizycznego z gimnazjum, która w zeszłym roku szkolnym uzupełniała etat w pozwanej szkole. Po sporządzeniu arkusza organizacyjnego powódka sygnalizowała dyrektorowi pozwanej szkoły, iż nie odpowiada jej propozycja zatrudnienia w oddziale przedszkolnym, dyrektor odpowiedziała, że jest mało nadgodzin.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków – rodziców uczniów Szkoły Filialnej w S. na okoliczność konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II jako niemającego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W ocenie sądu pierwszej instancji, nie zasługiwały również na uwzględnienie wnioski pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentów oraz zeznań świadków na okoliczność wniosku nauczycieli o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenie zasad etyki przez powódkę w 2015 roku, ponieważ okoliczności te nie są przedmiotem rozpoznania w mniejszej sprawie, w której oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy złożone zostało w czerwcu 2018 roku i wskazuje jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy zmiany organizacyjne w pozwanej szkole w obecnym roku szkolnym.

Po takich ustaleniach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo jest zasadne i wskazał, że na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela 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. Zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Stosownie do treści art. 20 ust. 5 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela okres wypowiedzenia może

być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Sąd zaznaczył, że powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nadane za pośrednictwem poczty 4 czerwca 2018 r., po uprzednim awizowaniu przesyłki 29 maja 2018 r. Zatem nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy zostało złożone 4 czerwca 2018 r., bowiem, stosownie do treści art. 61 zdanie pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k. p. i art. 91c Karty Nauczyciela, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 22 marca 2016 r. II PK 51/15, skrócenie okresu wypowiedzenia w wypowiedzeniu oświadczonym nauczycielowi w czerwcu nie oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i daje uprawnienie do dalszego zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym. Tak więc nauczycielowi, któremu pracodawca złożył w czerwcu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 20 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Ostatecznie Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, czyli 31 sierpnia 2018 r., mimo iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone zostało powódce dopiero 4 czerwca 2018 r. W związku z tym powódka zasadnie występuje z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Sąd pierwszej instancji dalej wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z porównania arkuszy organizacyjnych, z zeznań wicedyrektora pozwanej szkoły K. R. i wójta M. P. oraz z zeznań stron D. B. i dyrektora pozwanej szkoły R. P. wynika, że w Szkole (...)w L. nie doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć, które uzasadniały rozwiązanie z powódką, zatrudnioną w wymiarze 18/18 etatu stosunku pracy. Wprawdzie w Szkole Filialnej w S. w roku szkolnym 2018/2019 nie ma naboru do klasy I, a powódka w ubiegłym roku szkolnym była wychowawcą w klasie III w Szkole Filialnej w S., jednak nie stanowi to uzasadniającej przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. W pozwanej szkole w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego jest więcej godzin nadliczbowych, w szczególności aktualnie po objęciu nauczania w oddziale przedszkolnym przez nauczyciela świetlicy.

Odnosząc się do propozycji pracodawcy zmiany warunków zatrudnienia powódki i przeniesienia do oddziału przedszkolnego Sąd Rejonowy podniósł, że zmiana warunków pracy polegająca na zmianie wymiaru czasu pracy nauczyciela zatrudnionego na 18/18 etatu na 25/25 etatu stanowi przeniesienie na inne stanowisko uregulowane w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Powódka nie otrzymała podpisanej przez pracodawcę, dokonanej w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, propozycji przeniesienia na stanowisko w oddziale przedszkolnym. Powódka, jak wynika z zeznań świadka K. R. i dyrektora R. P., została jedynie poinformowana na zebraniu 28 lutego 2018 r. i następnie na posiedzeniu Rady Pedagogicznej zwołanej w celu przyjęcia arkusza organizacyjnego o przewidzianej dla powódki zmianie stanowiska i przeniesieniu do oddziału przedszkolnego. Dopiero 23 maja 2018 r., kiedy powódka udała się na zwolnienie chorobowe, pracodawca wystosował do powódki pismo, doręczone 29 maja 2018 r., domagając się zajęcia stanowiska w sprawie zmiany warunków pracy, nadal jednak nie podpisując stosownego porozumienia. Powódka propozycję ze zmianą stanowiska powinna otrzymać wcześniej z wyznaczonym odpowiednim terminem do zajęcia stanowiska.

Co do zarzutów powódki o braku kryteriów leżących u podstaw wyboru nauczycielki do zwolnienia, to sąd pierwszej instancji zauważył, że kryteria te nie zostały określone przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy i nie zostały wskazane w samym wypowiedzeniu. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał jedynie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...) w L. polegające na braku rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S. i brak porozumienia stron zmieniającego stanowisko powódki na pracę w oddziale przedszkolnym. Sąd przywołał w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016 r. II PK 202/15, że dyrektor szkoły, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony; kryteria wyboru do zwolnienia

co do zasady muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k. p.). W ocenie Sądu Rejonowego, kryteria doboru do zwolnienia powinny być ustalone wcześniej i podane do wiadomości pracownika, czego w niniejszej sprawie brak i co stanowi mankament wypowiedzenia. Dopiero w trakcie postępowania przed sądem, w odpowiedzi na pozew, pojawił się argument związany z sytuacją rodzinną powódki.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela, orzekł o przywróceniu powódki do pracy. Zasadził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę za wrzesień w wysokości 4 438,44 zł, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 września 2018 r. do dnia zapłaty, pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanej szkole, na podstawie art. 47 k. p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela mając na uwadze, iż wynagrodzenie zgodnie z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca, a jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.

O kosztach na rzecz powódki obejmujących koszty zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. nie obciążył przegrywającej sprawę pozwanej opłatą sądową od pozwu na rzecz Skarbu Państwa.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, z wyłączeniem pkt. 4 dotyczącego nieobciążania pozwanej kosztami sądowymi, nie zgodziła się pozwana Szkoła i wywiodła apelację, w której zarzuciła temuż sądowi:

I Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części materiału, to jest:

- zeznań świadków: R. P. i K. R., protokołu ze spotkania zespołu samokształceniowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej z dnia 28.02.2018 r. oraz częściowo zeznań powódki na rozprawie w dniu 4 września 2018 r., z których wynika, że powódka miała wiedzę i świadomość dotyczącą konieczności reorganizacji jej pracy w Szkole Filialnej w S. z uwagi na brak utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, że powódce nie były znane kryteria leżące u podstaw wyboru powódki do zmiany warunków pracy (w oddziale przedszkolnym), a końcowo do jej zwolnienia;

- zeznań świadków: wójta M. P., K. R. i R. P. oraz arkuszy organizacyjnych szkoły za lata 2017/2018 i 2018/2019, z których wynika, że w Szkole (...) w L. doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole (oddziałów, w których powódka mogła nauczać z uwagi na posiadane kwalifikacje), polegających na braku utworzenia I klasy w roku szkolnym 2018/2019, którą zgodnie z przyjętą organizacją pracy u pozwanej powinna objąć powódka, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, że wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło bez spełnienia przesłanek, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela;

b) art. 233 § 1 k.p.c., dodatkowo poprzez:

- wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj., zeznań powódki, orzeczeń lekarskich (w tym orzeczenia o niezdolności do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego), notatki służbowej z 25 maja 2016 r. oraz zeznań K. R., wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że pozwana tworząc arkusz organizacyjny szkoły na rok 2018/2019, w braku utworzenia klasy I, powinna umożliwić powódce prowadzenie lekcji wychowania fizycznego, chociaż z powyższych dowodów wynika, że powódka już w przeszłości (rok 2016) podejmowała środki mające na celu uniknięcie prowadzenia lekcji wychowania fizycznego (wyłudzenie skierowania na badanie jeszcze przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego na rok 2016) oraz że na dzień sporządzania arkusza w 2018 r. powódka w dalszym ciągu nie była zdolna do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego ze względu na stan zdrowia i że pracodawca dbając o uzasadniony interes placówki nie mógł przyjmować, że powódka od 1 września 2018 r. będzie zdolna, po 2-letniej przerwie, prowadzić takie zajęcia (zwłaszcza uwzględniając zwolnienia lekarskie i zły stan zdrowia powódki na przełomie maja i czerwca 2018 r.),

- poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ustalenie, że zwiększona liczba oddziałów (z 22 do 25), a co za tym idzie zwiększona liczba nadgodzin (78) w roku szkolnym 2018/2019 powinna obligatoryjnie przedkładać się na możliwość zatrudnienia powódki w Szkole(...) w L., podczas gdy większa liczba oddziałów w roku szkolnym 2018/2019 spowodowana jest utworzeniem dodatkowego oddziału przedszkolnego w SF w S. oraz klasy VIII (2 oddział), których nie było w roku szkolnym 2017/2018, zaś powódka nie posiadała kwalifikacji, aby prowadzić nauczanie w klasie VIII,

- poprzez całkowite pominięcie istotnej części materiału dowodowego, a to zeznań świadków M. P., R. P. oraz K. K. dotyczących kwestii dodatkowego obciążenia budżetu gminy tzw. dodatkami jednorazowymi dla nauczycieli, które musiałyby zostać istotnie zwiększone w przypadku, gdyby na rzecz powódki zostałyby utworzone dodatkowy etat w roku 2018/2019, a w konsekwencji uznanie przez sąd, że istotna zmiana okoliczności polegająca na braku utworzeniu oddziału I w placówce szkolnej wymagająca zmian organizacyjnych (m.in. przesunięcia nauczyciela do oddziału przedszkolnego ze względu na dużą liczebność dzieci) - w związku z uzasadnionym interesem pracodawcy (finansowanym ze środków publicznych) nie stanowiła zmiany organizacyjnej w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta nauczyciela,

- poprzez przyjęcie, że miarodajną oceną dla odmowy uznania za uzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy była liczba nadgodzin w ilości 78 h w dniu wypowiedzenia, a aktualnie 104 h - w sytuacji, gdy liczba nadgodzin związana jest wyłącznie ze wzrostem liczby dzieci i oddziałów (w tym oddziałów, w których powódka ze względu na kwalifikacje nie mogła nauczać), zaś zgodnie z wytycznymi organu finansującego szkoła zobowiązana jest do prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia, w kontekście wypłaty dodatku jednorazowego: poprzez przyjęcie, że liczba nadgodzin 104, która uległa zmianie we wrześniu 2018 r. ma znaczenie dla zasadności wypowiedzenia, w sytuacji, gdy pozwana w maju 2018 r. nie miała wiedzy na temat ewentualnego późniejszego pojawienia się dodatkowych nadgodzin, innymi słowy: zwiększenie liczby nadgodzin już po rozwiązaniu stosunku pracy pozostaje bez znaczenia, gdyż powinniśmy oceniać stan rzeczy w chwili rozwiązania stosunku pracy, poprzez uznanie, że skoro w roku szkolnym 2018/2019 jest 78 li to z. tych nadgodzin powódka mogłaby mieć zapewniony etat bez jednoczesnego uwzględnienia, że powódka nic posiada kwalifikacji do nauczania wszystkich przedmiotów w szkole.

- poprzez uznanie przez sąd, że propozycję zmiany warunków pracy powódka powinna otrzymać wcześniej z wyznaczonym terminem do zajęcia stanowiska, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że co najmniej od lutego 2018 r. do końca maja 2018 r. pozwana starała się uzyskać zgodę powódki na zmianę warunków pracy (pismo z dnia 2,03.2018 r.) w szczególności pismem z dnia 23 maja 2018 r., doręczonym powódce 24 maja 2018 r., zawierającym prośbę o zajęcie stanowiska w sprawie porozumienia stron oraz prośbę o niezwłoczne odesłanie podpisanego porozumienia;

c) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., przez uznanie, że wnioski dowodowe powołane przez pozwaną na okoliczności konsekwencji zmiany wychowawcy w klasie II oraz odwołania powódki ze stanowiska dyrektora szkoły i podejrzenia o naruszenia przez nią zasad etyki zawodowej nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, podczas gdy przeprowadzenie wyżej wymienionych dowodów mogłoby dostarczyć istotnych dla sądu nowych okoliczności znacznie podważających wiarygodność twierdzeń powódki (jako że świadomie wprowadziła sąd w błąd co do relacji łączących ją z dyrektorem szkoły, jak również przyczyn rezygnacji ze stanowiska dyrektora).

d) art. 236 k.p.c., poprzez całkowite pominięcie wniosków dowodowych przedstawianych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew na okoliczności wymienione w lit. c i niewydanie postanowienia dowodowego, co w jawny sposób naruszyło zasadę kontradiktoryjności procesu, podczas gdy odniesienie się do wniosków dowodowych stron jest obowiązkiem procesowym sądu, który powinien je uwzględnić albo oddalić. Niedopełnienie tego obowiązku skutkuje naruszeniem art. 236 k.p.c. (por. teza postanowienia Sądu Najwyższego z dn. 25.06.2015 r.; III CSK413/14),

e) art. 271 k.p.c. oraz art. 271 w zw. z art. 304 zd. trzecie k.p.c., poprzez naruszenie zasady kontradiktoryjności procesu z uwagi na częste uchylanie pytań strony pozwanej kierowanych do przesłuchiwanym świadków oraz przesłuchania

powódki, jako nie mających znaczenia dla rozpoznania sprawy, podczas gdy pytania powódki i jej wypowiedzi nie były w żaden sposób ograniczane przez sąd I instancji (co potwierdzają nagrania rozprawy),

f) art. 328 § 2 k.p.c., polegające na niewskazaniu przez sąd w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których się oparł rozstrzygając, że brak utworzenia klasy 1, w której powódka od nowego roku szkolnego miałaby nauczać, nie stanowił zmiany organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów w szkole.

II Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że brak utworzenia klasy I, w której powódka mogłaby nauczać, przy jednoczesnym braku przyjęcia propozycji zmiany warunków pracy przez powódkę, nie stanowił zmiany organizacyjnej uprawniającej pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, z powódką,

b) art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozwana nie zastosowała tego przepisu, podczas gdy ów przepis reguluje procedurę przeniesienia nauczyciela mianowanego na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole na jego własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą, zaś pozwana swoim postępowaniem dążyła do tego, aby powódka wyraziła zgodę na przeniesienie na inne stanowisko (w oddziale przedszkolnym), a złożyć oświadczenie z powołaniem się na art. 18 ust. 1 KN mogła dopiero po uzyskaniu zgody powódki, gdyż bez zgody byłoby sprzeczne z treścią powyższej normy,

c) art. 61 § 1 k.c., polegające na uznaniu, że pismo z 23 maja 2018 r. (doręczone powódce 24 maja 2018 r.), podpisane przez dyrektora Szkoły (...) w L., którego załącznikiem było porozumienie zmieniające nie zadośćuczyniło formie oświadczenia woli i w ten sposób powódka została pozbawiona możliwości zawarcia porozumienia, podczas gdy wystarczyło, aby powódka odesłała podpisane porozumienie do pozwanej, a jeżeli miała jakiegokolwiek wątpliwości to mogła się kontaktować z dyrekcją szkoły.

W oparciu o ww. zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych,

ewentualnie, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Apelująca domagała się również przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków (rodziców uczniów) na okoliczność, że zamiana dotychczasowego wychowawcy klasy II na D. B. skutkowałaby przeniesieniem przez uczniów do Szkoły (...) w L., co z kolei wiązałoby się koniecznością redukcji jednego etatu i zwolnieniem kolejnego nauczyciela oraz złożenia przez rodziców ucznia (uczęszczającego na zajęcia rewalidacyjne prowadzone przez powódkę) wniosku w przedmiocie zmiany nauczyciela i uzasadnienia wniosku. Dodatkowo, przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków na okoliczność tematyki zebrania Rady Pedagogicznej w dniu 9 września 2015 r., w tym przyczyn uzasadniających wniosek o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły (w tym podejrzenia naruszenia zasad etyki przez powódkę), przyczyn uzasadniających wniosek o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły (w tym podejrzenia naruszenia zasad etyki przez powódkę), na okoliczność, że powódka będąc dyrektorem szkoły stosowała przesunięcia kadrowe, w ten sposób, że zmieniła warunki pracy świadkowi poprzez zatrudnienie nowego nauczyciela przedmiotu (język niemiecki), zaś świadkowi zaproponowała pracę w świetlicy. Nadto, apelujący wniosł ponownie o przeprowadzenie dowodu z dokumentów szczegółowo opisanych w pkt II wniosków dowodowych, a załączonych do akt sprawy w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że w stanie faktycznym sprawy najważniejszym elementem, który został wykazany przez pozwaną była okoliczność, że w roku szkolnym 2018/2019 nastąpiła znacząca zmiana organizacyjna, z którą wiązała się konieczność uprzedniego wprowadzenia zmian organizacyjnych w zatrudnieniu nauczycieli klas I-III w Szkole Filialnej w S., zgodnie z prognozami nie było naboru do klasy I Szkoły Filialnej w S.. W roku szkolnym 2017/2018 powódka nauczala klasę III i zgodnie z przyjętą organizacją pracy od nowego roku powinna objąć nową klasę 1. Wskutek braku jej utworzenia, już w lutym 2018 r. pozwana na spotkaniu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej podjęła ten problem i przedstawiła swoją propozycję rozwiązania tej sytuacji. Na spotkaniu była obecna powódka, która nie wyraziła żadnego stanowiska na temat zmiany warunków pracy, w ten sposób, że obejmie ona oddział przedszkolny od nowego roku. Brak rekrutacji do klasy I spowodował, że pozwana była zobowiązana do takiego zorganizowania pracy w następnym roku szkolnym, aby żaden z nauczycieli nie stracił pracy i jednocześnie, aby placówka szkolna będąca jednostką budżetową gminy nie ponosiła znaczących strat. W tym celu z odpowiednim wyprzedzeniem przygotowywany jest arkusz organizacyjny szkoły. W ramach przygotowań dyrekcja placówki uzyskała zgodę gminy na utworzenie dodatkowego oddziału przedszkolnego, w którym zatrudnienie znalazłby nauczyciel klas początkowych. Podstawową przyczyną doboru powódki był fakt, że od nowego roku powinna ona objąć nową klasę. Nie było uzasadnione zarówno pod względem posiadanych kwalifikacji, jak również pod względem sytuacji rodzinnej i majątkowej, aby którakolwiek z innych nauczycielek klas początkowych Szkoły (...)w L. mogła objąć nauczanie w oddziale przedszkolnym. Apelujący podkreślił, że podstawowe kryterium doboru powódki było kryterium obiektywnym: uczyła w klasie III szkoły filialnej, w której od nowego roku nie utworzy się klasa I. Pozwana podjęła starania mające na celu zagwarantowanie powódce wykonywania pracy, jednakże w oddziałach przedszkolnych. Było to uzasadnione i zgodne z interesem pracodawcy, aby powódka chociażby przez okres jednego roku uczyła w oddziale przedszkolnym jednocześnie zachowując pełny etat i możliwość nauczania od roku szkolnego 2019/2020 nowej klasy I, która z pewnością zostanie utworzona z uwagi na dużą liczebność w 2 oddziałach przedszkolnych 30 dzieci. Powódka po raz pierwszy dowiedziała się o tym na zebraniu samokształceniowym nauczycieli wczesnoszkolnych w miesiącu lutym 2018 r., gdzie wszyscy zostali poinformowani, że nie będzie I klasy od nowego roku szkolnego, ale zostaną utworzone dwa oddziały przedszkolne i Pani B. jako oddająca III klasę obejmie jeden z oddziałów przedszkolnych. Nie zareagowała na to w ogóle. Potem dyrekcja potwierdziła, że oddział powstanie, gdyż uzyskała zgodę Wójta na to i ponownie poinformowała Panią D. B., że ona obejmie oddział przedszkolny. Powódka znów nie protestowała. Zatem w kwietniu dyrekcja przygotowała arkusz organizacyjny na nowy rok szkolny, w którym zapisano, że zajęcia z grupą przedszkolną będzie prowadzić powódka. Arkusz był omawiany, odczytywany, dyskutowany przez grono pedagogiczne, powódka w ogóle głosu nie zabierała. Nie wspomniała nawet jednym słowem, że się nie zgadza. Na tym zebraniu, gdy zostało odczytane, że powódka będzie uczyć w oddziale przedszkolnym w pełnym wymiarze czasu wraz z dwiema nadgodzinami (zajęcia rewalidacyjne) odbyło się głosowanie. W głosowaniu powódka wstrzymała się od głosu, podczas gdy pozostali nauczyciele wyrazili zdecydowaną większość na zaproponowane zmiany i umożliwienie powódce wykonywania dalszego zatrudnienia. Potem na wyraźne zapytanie p. Dyrektor i stwierdzenie, że zebranie jest po to, aby nauczyciele mogli wyrazić swoją opinię co do arkusza powiedziała, że potrzebuje czasu do namysłu.

Pozwana wielokrotnie zwracała się do powódki z prośbą o rozważenie propozycji, o której ta dowiedziała się po raz pierwszy w lutym 2018 r. Próby te pozostały bezskuteczne, powódka nigdy jawnie nie odmówiła. Zapoznała się także z projektem arkusza organizacyjnego (kwiecień 2018 r., - zebranie Rady Pedagogicznej, w którym została oznaczona jako nauczyciel oddziału przedszkolnego. Wraz z końcem maja 2018 r. udała się na zwolnienie chorobowe, co stanowiło dodatkowe utrudnienie dla dyrekcji szkoły w uregulowaniu sytuacji pracowniczej powódki. 23 maja 2018 r. dyrekcja wystosowała pismo wraz z załącznikiem w postaci porozumienia zmieniającego warunki pracy. Powódka udzieliła wymijającej odpowiedzi, z pewnością oczekując, że upłynie termin 31 maja 2018 r., na złożenie ewentualnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Porozumienie stanowiące załącznik do pisma nie zostało wówczas podpisane przez dyrekcję, jednakże zawierało ono wszelkie elementy istotne, które podlegały zmianom, jak również do porozumienia dołączone było pismo, z którego jednoznacznie wynikała wola zawarcia takiego porozumienia ze strony dyrekcji. Ostatecznie do zawarcia porozumienia nie doszło, zaś pozwana, z uwagi na brak możliwości zapewnienia powódce pensum godzinowego, zmuszona była do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W ocenie strony pozwanej, w postępowaniu I instancyjnym zostały przedstawione i udowodnione przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy powódki. Nie sposób jest pominąć, że powódka w swoich pismach i zeznaniach wielokrotnie mijała się z prawdą - chociażby w aspekcie jej niewiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia, rezygnacji ze stanowiska dyrektora, jak również jakości wykonywanej przez nią pracy pedagogicznej. Niewątpliwie dwa z ostatnich wymienionych również przyczyniły się do samego doboru powódki do przeniesienia do oddziału przedszkolnego, a ostatecznie do zwolnienia. Pozwana dążyła do wykazania tych okoliczności, aby przedstawić sądowi I instancji szerszy pogląd na sprawę i dotychczasowy stosunek powódki do pozwanej. Sąd I instancji pozbawił stronę prawa dowodzenia korzystnych i istotnych dla niej okoliczności, naruszając przy tym procedurę cywilną w ten sposób, że nie zostało wydane żadne postanowienie dowodowe, w którym sąd oddalałby wnioski dowodowe powołane przez pozwaną w odpowiedzi na pozew. W rozpoznawanej sprawie niesporne było wypełnienie przestanki ujętej w art. 20 pkt 2 Karty Nauczyciela. W przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela apelujący wskazał na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione. Takie stanowisko stanowiło w gruncie rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Skoro jednak analizowany przepis nie został zmieniony lub uzupełniony przez wprowadzenie lub dodanie ustawowej formuły nakazującej wskazanie zwalnianemu nauczycielowi kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w przypadkach 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, to należy przyjąć, że kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej. Oznacza to, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące.

Ostatecznie, apelujący wskazał, że istotne w sprawie jest, iż zamiarem pracodawcy nie było zwolnienie powódki, ale wyłącznie zmiana stanowiska pracy, a ze względu na właściwości przepisów Karty Nauczyciela, tj., brak możliwości zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca musiał uzyskać zgodę pracownika. Wypowiedzenie było spowodowane wyłącznie tym, że zgody nie udało się uzyskać.

W odpowiedzi na apelację, powódka żądała jej oddalenia, jak również oddalenia wniosków dowodowych pozwanej oraz zasądzenia kosztów procesu za drugą instancję. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 §1 k. p. c., pozwana powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Podjęta przez pozwaną polemika przedstawiająca ocenie sądu własną interpretację zachowania powódki, zgodności z przepisami jej zwolnienia oraz zaistniałego stanu faktycznego jest wyrazem interesu pozwanej, a także osobistego uprzedzenia dyrektora R. P. do powódki. Z punktu widzenia niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie ma kwestia, czy w przypadku pozwanej zachodziła częściowa likwidacja szkoły lub zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o których mowa w przepisie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd I instancji słusznie uznał, że w zaistniałym stanie faktycznym taka sytuacja nie zachodzi. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z dokumentów w postaci arkuszy organizacyjnych oraz zeznań świadków wnioskowanych przez pozwaną, a także zeznań samej powódki wynika, że względem D. B. nie zachodziła sytuacja uniemożliwiająca jej dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Sam fakt nieutworzenia w roku szkolnym 2018/2019 klasy I nie uzasadniał rozwiązania z powódką stosunku pracy. W rzeczywistości intencją pozwanej od samego początku było przeniesienie powódki do oddziału przedszkolnego, co do którego przyszłości strona pozwana nie miała i nie ma pewności. W świetle powyższego argumentacja pozwanej jakoby nie była ona obowiązana do przedstawienia powódce kryteriów doboru do zwolnienia

jest całkowicie chybiona. Tym samym uznać należy, że pozwana dokonała rozwiązania stosunku pracy z powódką z naruszeniem przepisów, albowiem nie przedstawiła jej żadnych obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia (abstrahując oczywiście od tego, że w rzeczywistości w ogóle nie było konieczności zwalniania powódki). Strona pozwana zwalniając powódkę miała pełną świadomość, że trzech innych pracowników znajduje się w analogicznej sytuacji tj. uczy w klasie III Szkoły (...)w L. i jej filii w N. (odpowiednio dwie klasy trzecie i jedna klasa trzecia). Miała również wiedzę co do tego, że osoby te posiadają niższe od D. B. kwalifikacje. Pozwana tak naprawdę dopiero w toku postępowania przed sądem usiłowała niejako na siłę sformułować owe kryteria powołując się najpierw na sytuację rodzinną poszczególnych nauczycieli, a następnie - kiedy również to okazało się bezpodstawne - na rzekome skargi na pracę powódki oraz jej nieetyczne zachowanie, przy czym przez lata pracy w szkole informacje te w żaden sposób nie były powódce przekazywane. Niezależnie jednak od tego, w jaki sposób strona pozwana sformułowała kryteria doboru do zwolnienia, to podkreślić należy, że były one spóźnione i nie mogły usankcjonować sprzecznego z prawem postępowania strony pozwanej.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że strona pozwana dopuściła się naruszeń przepisów również w zakresie propozycji zmiany warunków zatrudnienia powódki. Oświadczenie woli sformułowane przez pozwaną, które w jej ocenie, miało stanowić ww. propozycję w rozumieniu przepisu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie było podpisane, a zatem nie pozwalało na identyfikację osoby, która owo oświadczenie złożyła.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu z 30 stycznia 2019r. zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Wieluniu i oddalono powództwo w całości. Obciążono powódkę kosztami procesu za obie instancje.

Od w.w wyroku skargę kasacyjną wywiodła powódka. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione zarzuty naruszenia prawa materialnego, w tym przede wszystkim zarzut naruszenia art. 30 § 4, art. 45 § 1 i art. 11² k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Odwołując się do tego zarzutu, w ramach którego powódka wskazała, że nie było opracowanych kryteriów, na podstawie których dokonano oceny, kogo zwolnić, ponieważ jedynie do powódki skierowano pismo z propozycją przejścia do oddziału przedszkolnego, co należy uznać za dyskryminację jej osoby w stosunkach pracy (art. 11² k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela), Sąd Najwyższy przywołał ugruntowane orzecznictwo. Przyjmuje się w nim, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a mianowicie konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Przepis ten daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być jednakże zweryfikowane w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/87, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194; z dnia 12 września 2002 r., I PKN 26/00, Prawo Pracy 2001, nr 3, s. 32).

Odwołując się do podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy podkreślił, że powódka nie była jedyną osobą nauczającą w klasach I-III. W rozpoznawanej sprawie pozwana nie wskazała kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy ani także kryteriów tych nie przedstawiła na spotkaniu zespołu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej w lutym 2018 r. Dokonane w tym zakresie ustalenia potwierdzają zarzut skarżącej, że faktycznie nie brano pod uwagę innych, poza powódką, pracowników (nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej) do zwolnienia, przyjmując, że była ona niejako „naturalnym” kandydatem z uwagi na przyjętą u pozwanej zasadę, że nauczyciel klasy trzeciej w następnym roku szkolnym obejmuje klasą pierwszą. Jednakże, mając na względzie przytoczony wyżej dorobek orzecniczy, argument ten nie jest wystarczający. Mógłby on przeważać w sytuacji, gdyby kwalifikacje, staż pracy i ocena pracy czy - na końcu - sytuacja osobista nauczycieli, których zwolnienie mogło wchodzić w grę, były podobne. Zdaniem Sądu Najwyższego, oczywiście jest też, że niewyrażenie przez powódkę, na podstawie z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgody na nauczanie w oddziale przedszkolnym nie może być traktowane jako usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, skoro pozostałe

nauczycielki nauczania wczesnoszkolnego również propozycji tej nie przyjęły. Stąd nieprzyjęcie przez powódkę tej propozycji nie może usprawiedliwiać nieprzeprowadzenia przez pozwaną oceny wszystkich nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego pod kątem wyboru jednego z nich do zwolnienia. Prowadzi to do wniosku, że pozwana, podejmując decyzję o zwolnieniu powódki, nie kierowała się tymi kryteriami, które powinna wziąć pod uwagę, a które byłyby sprawiedliwe i niedyskryminujące.

Sąd Najwyższy nie podzielił natomiast zarzutu skarżącej dot. naruszenia art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela i odwołał się do ugruntowanego w tej materii orzecznictwa, które przyjmuje, że okres wypowiedzenia może ulec skróceniu wtedy, gdy do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dochodzi - z różnych przyczyn - później niż 31 maja. Skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala na rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela na koniec roku szkolnego, tak aby nowy rok szkolny szkoła rozpoczynała z jednoznacznie ukształtowaną personalnie kadrą nauczycieli. W wyniku łącznego odczytania znaczenia art. 20 ust. 3 i art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, należy przyjąć, że oświadczenie woli dyrektora szkoły o rozwiązaniu stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie musi (w ogóle) zawierać informacji o okresie wypowiedzenia, bowiem wynika on z daty doręczenia pisma w konfrontacji z datą zakończenia roku szkolnego. Jeśli zatem zachowany zostaje co najmniej jednomiesięczny okres wypowiedzenia, to rozwiązanie stosunku pracy nie narusza ani art. 20 ust. 3, ani art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela.

Po ponownym rozpoznaniu Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy zaakcentować, że zgodnie z art. 398²⁰ zd. 1 kpc. sąd, któremu sprawa została przekazana związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy .

Przechodząc do istoty sprawy, a więc przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy i zgłoszonych zarzutów apelacji, wywiezionej przez pozwaną Szkołę (...) w L., to koncentrują się one na błędnej ocenie dowodów z art. 233§ 1 kpc., uzasadnianej faktem wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole (...) w L., z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S., a w konsekwencji skutkujące naruszeniem prawa materialnego , tj. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela .

W ocenie Sądu Okręgowego przywołane przez Sąd I instancji jako podstawa rozstrzygnięcia, arkusze organizacyjne szkoły za lata 2017/2018 i 2018/2019, oraz zeznania strony – dyrektor szkoły R. P., wicedyrektor K. R., wójta M. P. w pełni uzasadniają twierdzenie, że w Szkole (...) w L. faktycznie doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, z uwagi na brak rekrutacji do klasy I w Szkole Filialnej w S., w której nauczala powódka i w tym zakresie ta przyczyna wskazana przez pozwaną w oświadczeniu z 28 maja 2018r. jest z całą pewnością prawdziwa i wypełnia dyspozycję powołanego w nim art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Ocena Sądu Rejonowego, iż do zmian organizacyjnych w pozwanej Szkole nie doszło jest więc błędna i w tym zakresie apelacja jest zasadna. Nie oznacza to jednak , iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy jest skuteczne. Powódka zarzuca pozwanej szkole nieznanomienie jej z kryteriami doboru, jakimi kierowała się szkoła wybierając ją do zwolnienia, uznając je za dyskryminujące. Ta kwestia miała istotne dla sprawy znaczenie, bowiem samo wskazanie przyczyny – jak miało miejsce w niniejszej sprawie – nie było wystarczające do skuteczności rozwiązania z powódką stosunku pracy. Sąd Rejonowy zasadnie wskazał, że kryteria doboru do zwolnienia muszą być co do zasady zgodnie z art. 30 § 4 kp. przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, powinny być ustalone wcześniej i podane do wiadomości pracownika , czego w niniejszej sprawie zabrakło.

Sąd Najwyższy przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wskazał na ugruntowaną wykładnią art. 30 § 4, art. 45 § 1 w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przywołując liczne judykaty dotyczące zwolnień pracowników z przyczyn organizacyjnych, które Sąd Okręgowy w pełni podziela , wobec czego nie zachodzi potrzeba ich ponownego powoływania. W podsumowaniu należy tylko wskazać, że generalnie przyjmuje się w nich , iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy przyjmuje się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym

oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tych zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy ich istnienia nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymagania formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że powódka nie była jedyną osobą nauczającą w klasach I-III oraz że pozwana nie wskazała kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, ani także kryteriów tych nie przedstawiła na spotkaniu zespołu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej w lutym 2018 r. Faktycznie nie brano pod uwagę innych, poza powódką, nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej do zwolnienia, przyjmując, że była ona niejako „naturalnym” kandydatem z uwagi na przyjętą u pozwanej zasadę, że nauczyciel klasy trzeciej w następnym roku szkolnym obejmuje klasę pierwszą. Temu zresztą pozwana dała wyraz w uzasadnieniu apelacji. Z kolei niewyrażenie przez powódkę, na podstawie z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgody na nauczanie w oddziale przedszkolnym nie może być traktowane jako usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, skoro pozostałe nauczycielki nauczania wczesnoszkolnego również propozycji tej nie przyjęły. Stąd nieprzyjęcie przez powódkę tej propozycji nie może usprawiedliwiać nieprzeprowadzenia przez pozwaną oceny wszystkich nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego pod kątem wyboru jednego z nich do zwolnienia. Prowadzi to do wniosku, że pozwana, podejmując decyzję o zwolnieniu powódki, nie kierowała się tymi kryteriami, które powinna wziąć pod uwagę, a które byłyby sprawiedliwe i niedyskryminujące (art. 11² k.p.).

Powołane w apelacji dowody z zeznań rodziców uczniów klasy II szkoły filialnej w S., o których przeprowadzenie wnosil apelujący, nie mogą odnieść zamierzonego skutku z mocy art. 235² § 1 pkt. 2 k.p.c. . Natomiast odmowa ich przeprowadzenia przez Sąd Rejonowy jest także uzasadniona, bowiem dowody te pojawiły się dopiero na etapie postępowania sądowego. Z tych samych powodów należało pominąć wniosek apelującego zgłoszony na rozprawie 1 lipca 2021r. o przesłuchanie jako świadka dyrektora pozwanej szkoły, którego zeznania miałyby uzasadniać stanowisko apelującego o niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

W związku z powyższym zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego

(poza omówionym powyżej zarzutem naruszenia art. 233 k.p.c. dot. wystąpienia zmian organizacyjnych w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela) oraz zarzuty prawa materialnego okazały się niezasadne .

Reasumując , mimo częściowo błędnej oceny dowodów , zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu , co skutkuje oddaleniem apelacji , o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k,p,c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późniejszymi zmianami),

a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie § 10 ust. 4 pkt 1 cyt. rozporządzenia.