

UZASADNIENIE

A. S., będąc nauczycielem matematyki, dysponującym stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego i zatrudnionym przez mianowanie, dnia 21.05.2012 r. wystąpiła do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ż., z powództwem skierowanym przeciwko jej pracodawcy Szkole Podstawowej nr (...) w Ż., żądając uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, które otrzymała od strony pozwanej dnia 15.05.2012 r.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że dnia 15.05.2012 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy, oparte na przepisie art. 20 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, gdzie pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klasowych w szkole, wskutek ukończenia nauki przez trzech uczniów, którzy byli objęci nauczaniem indywidualnym oraz na zmniejszeniu liczby godzin nauczania matematyki w roku szkolnym 2012/2013 i związaną z tym zmianą planu nauczania, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki w pozwanej szkole w pełnym wymiarze godzin. Dalej powódka argumentowała, że wręczone jej wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa, bowiem pozwana nie skonsultowała zamiaru zwolnienia A. S. z reprezentującą ją organizacją związkową. Poza tym wywodziła, że wytypowanie jej jako kandydatki do zwolnienia z grona pozostałych nauczycieli matematyki nie znajdowało żadnego uzasadnienia i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W kolejnych pismach procesowych składanych osobiście, a następnie z pomocą profesjonalnego pełnomocnika, powódka kwestionowała prawidłowość konsultacji związkowej jej zwolnienia, wskazując, że jej zdaniem uprzednia konsultacja poprzedzająca wręczenie jej wypowiedzenia, absolutnie nie miała miejsca, zaś działania strony pozwanej podjęte po wręczeniu jej wypowiedzenia, miały zatuzszować zaistniałe uchybienia. Dalej wywodziła, że nawet jeśli uznać, że pozwana przeprowadziła konsultację związkową zwolnienia powódki, to jednak była ona wadliwa, gdyż treść wystąpienia z wnioskiem o konsultację skierowanego do związku zawodowego reprezentującego powódkę, nie była zgodna z treścią wypowiedzenia stosunku pracy wręczonego A. S. dnia 15.05.2012 r. Kwestionując merytoryczne uzasadnienie wypowiedzenia powódka początkowo twierdziła, że w roku szkolnym 2012/2013 pracodawca dysponował dostateczną liczbą godzin by znaleźć zatrudnienie także dla powódki (o czym świadczą godziny nadliczbowe przydzielone pozostałym nauczycielom matematyki), by następnie wskazać, że w roku szkolnym 2012/2013 absolutnie nie ubyło godzin matematyki, w stosunku do poprzedniego roku szkolnego, wobec czego praca dla powódki jako nauczyciela mianowanego powinna być zapewniona. Podkreślając formalną wadliwość wypowiedzenia stosunku pracy, związaną z uchybieniami dotyczącymi konsultacji związkowej zamierzonego wypowiedzenia, jak i brak merytorycznego uzasadnienia takiej decyzji powódka podkreślała także, że strona pozwana typując ją jako kandydatkę do zwolnienia, dokonała niewłaściwego wyboru poczynionego w oderwaniu od obiektywnych kryteriów, gdyż w ocenie powódki biorąc pod uwagę staż pracy, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, szeroko pojęte kwalifikacje, podejście do realizacji obowiązków, zaangażowanie w pracę, lojalność względem pracodawcy oraz relacje z przełożonymi, współpracownikami i uczniami, a także rodzicami uczniów, to właśnie powódka powinna zachować pracę, którą ewentualnie w razie konieczności powinna stracić J. D. Poza tym zdaniem powódki także przesłanki o charakterze socjalnym, a zwłaszcza sytuacja materialno – finansowa i rodzinna, również przemawiały za tym by A. S. nadal pracowała w pozwanej szkole. Przywołując wyżej przytoczoną argumentację, powódka wobec upływu okresu wypowiedzenia jej stosunku pracy, co nastąpiło z dniem 31.08.2012 r., skorygowała żądanie pozwu, domagając się przywrócenia jej do pracy w Szkole Podstawowej nr (...)w Ż., na dotychczas zajmowane stanowisko nauczyciela matematyki. Poza tym wniosła również o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Szkoła Podstawowa nr (...)w Ż. działając przez profesjonalnego pełnomocnika, złożyła pisemną odpowiedź na pozew, w której zażądała oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że przed wręceniem powódce wypowiedzenia, zwróciła się do reprezentującego A. S. związku zawodowego, celem przeprowadzenia wymaganej prawem konsultacji

związkowej zamierzonego zwolnienia powódki, lecz związek zawodowy w prawem przewidzianym terminie, nie złożył dyrektorowi pozwanej szkoły żadnych zastrzeżeń, co do zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką, zatem konsultacja związkowa przeprowadzona została prawidłowo. Nadto strona pozwana argumentowała, iż stanęła przed koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych, wynikających ze zmiany planu nauczania, skutkującej ograniczeniem tygodniowej liczby godzin matematyki, nauczanych w klasach IV – VI, z uwagi na wejście w życie Rozporządzenia MEN z dnia 07.02.2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych. Wprowadzenie w/w regulacji sprawiło, że całkowita, tygodniowa liczba godzin matematyki wykładanej w klasach IV – VI w roku szkolnym 2012/2013 miała wynosić 61 godzin tj. o 4 godziny tygodniowo mniej niż w roku szkolnym 2011/2012, gdy było to 65 godzin. Nadto z uwagi na zakończenie z końcem roku 2011/2012 edukacji przez 3 uczniów objętych indywidualnym nauczaniem, w kolejnym roku szkolnym ubyło dodatkowo 9 godzin matematyki tygodniowo, które mogłyby być przydzielone nauczycielom tego przedmiotu, co zostało potraktowane przez pozwaną jako zamieszenie liczby oddziałów w kolejnym roku szkolnym. Uzasadniając konieczność redukcji zatrudnienia w grupie nauczycieli matematyki nauczających w klasach IV – VI pozwana szkoła wskazała także i na to, że wejście w życie rozporządzenia MEN z 07.02.2012r., jak również dalsze obniżanie liczby oddziałów klasowych w kolejnych latach szkolnych, będzie skutkowało dalszym obniżaniem tygodniowej liczby godzin matematyki, pociągając za sobą konieczność dalszego ograniczania zatrudnienia. Wskazując realność i doniosłość przyczyn powołanych na uzasadnienie wypowiedzenia powódce stosunku pracy, pozwana szkoła w dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew argumentowała, iż wobec braku możliwości zapewnienia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wszystkim pracującym w Szkole Podstawowej nr(...)nauczycielom matematyki, stanęła przed koniecznością zwolnienia jednego z nich i stosując obiektywne kryteria, dokonała prawidłowego wyboru kandydata do zwolnienia, typując A. S., którą z uwagi na stopień awansu zawodowego, staż pracy i doświadczenie zawodowe, wykształcenie i kwalifikacje oraz zaangażowanie w pracy, a także spełnienie oczekiwań pracodawcy, była najwłaściwszą kandydatką do zwolnienia, przy czym uwarunkowania socjalno – bytowe i kryteria dochodowe również nie sprzeciwiały się wyborowi dokonanyemu przez pracodawcę. Pozwana szkoła w końcowej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew, wskazała, że nawet zwolnienie jednego z nauczycieli matematyki w klasach IV- VI nie zapewni możliwości zatrudnienia wszystkich pozostałych matematyków w roku szkolnym 2012/2013 w pełnym wymiarze godzin, gdyż 61 godzin matematyki tygodniowo nie wystarcza dla zapewnienia pełnych etatów dla 4 pozostałych nauczycieli matematyki, nawet w sytuacji, gdy jeden z nich z uwagi na zajmowane stanowisko zastępcy dyrektora, korzysta z tygodniowej zniżki godzin, ucząc jedynie przez 9 godzin tygodniowo. Strona pozwana dodała także, iż nie miała możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku pracy, bowiem A. S. nie posiadała kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu, ani też do pełnienia funkcji pedagoga szkolnego. Poza tym decyzją Burmistrza Miasta Ż. w pozwanej szkole zredukowano liczbę etatów w świetlicy z 4 do 2,5 co również stanęło na przeszkodzie zaoferowania powódce pracy w świetlicy.

Odnosząc się w kolejnych pismach procesowych do podnoszonego przez powódkę zarzutu, iż brzmienie wniosku o przeprowadzenie przez reprezentujący A. S. związek zawodowy konsultacji związkowej zamierzonego względem powódki wypowiedzenia stosunku pracy, odbiegało od brzmienia uzasadnienia wypowiedzenia, które powódka otrzymała, pozwana szkoła wskazywała, iż żaden przepis prawa nie nakazuje by wypowiedzenie stosunku pracy w zakresie jego uzasadnienia było kalką wniosku o konsultację związkową takiego działania. Istotnym jest jedynie to, by przyczyna zamiaru rozwiązania stosunku pracy podana organizacji związkowej, nie była inna niż przyczyna zawarta w doręczonym pracownikowi piśmie wypowiedzającym stosunek pracy, zaś w rozpoznanej sprawie nie ulega wątpliwości, że zwolnienie powódki nastąpiło z uwagi na zmianę organizacyjną polegającą na zmianie planu nauczania, wynikającej ze zmniejszenia liczby godzin matematyki w roku szkolnym 2012/2013 i przyczyna ta wskazana była zarówno w piśmie skierowanym do związków zawodowych reprezentujących powódkę, jak również we wręczonym jej oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Ż. wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014r. sygn. IV P 85/12 oddalił powództwo (pkt 1), odstąpił od obciążania powódki A. S. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej (pkt 2). Orzekając ten sposób Sąd Rejonowy ustalił, iż A. S. dnia 01.09.1995 r., będąc absolwentką Kolegium Nauczycielskiego o specjalności matematycznej, podjęła pierwszą pracę w Szkole Podstawowej nr (...)w Ż., na stanowisku nauczyciela matematyki, w pełnym wymiarze czasu pracy, w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony do 31.08.1996 r. Dnia

01.09.1996 r. strony zawarły kolejną terminową umowę o pracę, tym razem na okres roku szkolnego 1996/1997. W kwietniu 1997 r. powódka uzyskała tytuł magistra, po ukończeniu studiów wyższych na kierunku matematyka, na Wydziale Matematyczno – Przyrodniczym Wyższej Szkoły (...) w C.. Dnia 14.08.1997 r. powódkę zatrudniono w oparciu o kolejną terminową umowę o pracę na czas do 31.08.1998 r. , by dnia 12.08.1998 r., podpisać z nią czwartą, kolejną umowę o pracę na czas określony do 31.08.1999 r., która w związku z prawomocnym orzeczeniem Sądu Pracy stała się umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Dnia 08.03.1999 r. powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie poprzedzające urodzenie przez nią dziecka, po czym udała się na urlop macierzyński, a następnie na urlop wychowawczy. Niezdolność powódki do pracy związana z przebywaniem przez nią na kolejnych urlopiach macierzyńskich i wychowawczych (kiedy to powódka zupełnie nie kontaktowała się ze szkołą) trwała do 01.09.2006 r., kiedy to A. S. powróciła do pracy w szkole. Wracając do pracy po długotrwałej nieobecności powódka zwróciła się o zatrudnienie jej w ograniczonym do 10/18 etatu wymiarze zatrudnienia, co zostało zaakceptowane przez pracodawcę, który zatrudnił powódkę w roku szkolnym 2006/2007 w proponowanym przez nią wymiarze. W trakcie trwania kolejnych urlopów macierzyńskich i wychowawczych powódki, weszła w życie reforma oświatowa wprowadzająca stopnie awansu zawodowego nauczycieli i w związku z tym powódka dnia 04.10.2000r. z mocy prawa uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W kolejnym roku szkolnym 2007/2008 powódka na jej wniosek ponownie została zatrudniona na 10/18 etatu i stan taki za porozumieniem stron został przedłużony także na rok szkolny 2008/2009. Dnia 31.08.2009 r. A. S. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela minowanego, wobec czego dyrektor pozwanej szkoły stwierdził, że z dniem 01.09.2009 r. powódka stała się nauczycielem zatrudnionym przez mianowanie. W roku szkolnym 2009/ 2010 powódka pracowała w pozwanej szkole w wymiarze jedynie 7/18 etatu tygodniowo, uzupełniając etat nauczycielski w Gimnazjum nr (...) w Ż.. Od 01.09.2010 r. A. S. zaczęła pracować na 9/18 etatu w pozwanej szkole, po czym od 01.02.2010 r. przeszła do pracy na pełny etat tj. 18/18 tygodniowo, w ramach zastępstwa za J. D.. W roku szkolnym 2010/2011 powódka także została zatrudniona na pełny etat, po czym na rok szkolny 2011/2012 pozwana musiała ograniczyć zatrudnienie powódki do 10/18 etatu tygodniowo, co spotkało się ze sprzeciwem A. S., która odwołała się do Sądu i w sprawie IV P 147/11 strony zawarły ugodę, ustalając w niej, iż w roku szkolnym 2011/2012 A. S. będzie zatrudniona na 16/18 etatu, przy czym 6/18 etatu będą stanowiły godziny nauczania indywidualnego. W zawartej ugodzie sądowej pozwana szkoła zadeklarowała gotowość przyznania powódce trzech kolejnych godzin nauczania indywidualnego, niezwłocznie gdy taka możliwość się pojawi.

Po powrocie do pracy po przerwie spowodowanej urlopiami macierzyńskimi i wychowawczymi, powódka z własnej inicjatywy, bez konsultacji z pracodawcą podjęła i ukończyła studia podyplomowe z zakresu szkolnego doradztwa zawodowego, jak również dokształcała się w dziedzinie pedagogiki wczesnoszkolnej i przedszkolnej. Dnia 25.04.2012r. dyrektor pozwanej szkoły, po przeprowadzeniu stosownego postępowania, prowadzonego za wiedzą powódki, dokonał oceny pracy powódki, o której mowa w ustawie - Karta Nauczyciela i przyznała A. S. oceną dobrą. Powódka której doręczono w/w kartę oceny pracy, opatrzoną pouczeniem o możliwości odwołania się w terminie 14 dni od tej oceny, nie skorzystała z możliwości odwołania się i zakwestionowania wystawionej oceny,

Po powrocie dnia 01.09.2006 r. do pracy po długotrwałej nieobecności związanej z macierzyństwem, powódka która z uwagi na jej wniosek lub z uwagi na niedostatek godzin matematyki do przydziału dla nauczycieli tego przedmiotu, prowadziła w kolejnych latach zajęcia w niepełnym wymiarze godzin, ograniczała swoją aktywność zawodową wyłącznie do pracy dydaktycznej, polegającej na przeprowadzeniu przydzielonych jej do nauczania godzin. Poza tym powódka nie udzielała się w pracy rady pedagogicznej i zespołów problemowych powoływanych przez tą radę, nie wykazując żadnej inicjatywy w w/w zakresie. A. S. nie brała na siebie żadnych dodatkowych (poza dydaktycznymi) obowiązków, ograniczając nawet współpracę i kontakty z innymi nauczycielami matematyki w klasach IV – VI, do niezbędnego minimum. Postawa powódki świadczyła o tym, że z własnej woli alienowała się od reszty grona pedagogicznego, ustawiając się niejako obok współpracowników.

Gdy w II semestrze roku szkolnego 2010/2011 powódka rozchorowała się długotrwałe, przebywając w związku tym na L4 od 16.04.2011 r. do 22.06.2011 (tj. do końca roku szkolnego), u pozwanej zaistniał poważny problem z klasyfikacją dzieci, które uczyła powódka. A. S. wykazała w tej sprawie kompletny brak zainteresowania i chęci współpracy, odmawiając nawet kontaktu telefonicznego z nauczycielami, którzy musieli za powódkę sklasyfikować dzieci, które

uczyla. Udając się na w/w L4 powódka zaniechała obowiązku dostarczenia do szkoły ćwiczeń uczniów, dziennika zajęć indywidualnych i dziennika kółka matematycznego. Dokumenty te dotarły do szkoły dopiero po kilkunastu interwencjach telefonicznych u powódki w tej sprawie.

W trakcie długotrwałej nieobecności powódki spowodowanej macierzyństwem i przebywaniem przez nią na kolejnych urloпах macierzyńskich i wychowawczych, w trakcie których A. S. nie utrzymywała żadnego kontaktu z pracodawcą, w szczególności nie ujawniając daty zamierzonego powrotu do pracy, dyrektor pozwanej szkoły (która przez kilka lat oczekiwała na powrót A. S. do pracy i objęcie przez nią godzin matematyki) stanęła przed koniecznością przyjęcia do pracy nauczyciela z kwalifikacjami do nauczania matematyki w klasach IV – VI szkoły podstawowej i począwszy od 01.09.2003 r. zatrudniła w pozwanej szkole J. D..

J. D., która 24.06.2003 r. ukończyła studia wyższe na kierunku matematyka, na Wydziale Matematyczno – Fizyczno – Technicznym Akademii (...) w K., uzyskując tytuł magistra dnia 01.09.2003 r. została przyjęta do pracy w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela matematyki na 9/18 etatu (1/2) , na czas określony do 31.08.2004 r., przy czym choć na podaniu J. D.o prace dyr. W. W. wskazała, że zatrudnia ja na czas nieobecności A. S. (z uwagi na jej urlop wychowawczy) , to na umowie o pracę nie znalazła się adnotacja, iż J. D. została przyjęta na zastępstwo. Dnia 02.07.2004 r. J. D.uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, po czym wystąpiła z podaniem o jej zatrudnienie w szkole nr 5 w kolejnym roku szkolnym i dnia 01.09.2004 r. podpisała z pozwaną szkołą terminową umowę o pracę, tym razem na okres od 01.09.2004 r. do 31.08.2005 r. na 10/18 etatu. Dnia 01.09.2005 r. szkoła(...) zatrudniła J. D.na czas określony do 31.08.2006 r. na 11/18 etatu , jako nauczyciela matematyki, by od 13.02.2006 r. do 31.08.2006 r. zwiększyć jej wymiar zatrudnienia do pełnego etatu tj. 18/18. Z dniem 01.09.2006 r. J. D.została zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel matematyki w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. W roku szkolnym 2007/2008 J. D. pracowała na 15/18 etatu, który to wymiar od 07.11.2008 r. uległ zwiększeniu do 16/18 etatu. Dnia 28.08.2009 r. J. D. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, po czym dnia 01.09.2009 r. dyr. W. W. stwierdziła, iż z tą datą J. D.została zatrudniona na zasadzie mianowania.

W okresie od 01.02.2010 r. J. D., która 01.09.2009 r. (na początku roku szkolnego 2009/2010) uzyskała wychowawstwo w klasie IV B, przebywała na L4 poprzedzającym urodzenie dziecka, a następnie na urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym, by od 31.01.2011 r. powrócić do pracy.

W czasie nieobecności J. D. wychowawstwo w klasie IV B przydzielono powódce, która również nauczyla matematyki w tej klasie, do czasu powrotu J. D.

Po powrocie do pracy dnia 31.01.2011 r. tj. w pierwszym dniu drugiego semestru roku szkolnego 2010/2011 wymiar zatrudnienia J. D. uległ zmniejszeniu do 11/18 etatu do 30.06.2011 r., po czym dyrektor pozwanej zaproponował J. D.obniżenie wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2011/2012 do 12/18 etatu i ona przystała na tę propozycję, po czym w trakcie roku szkolnego, podobnie jak w przypadku powódki, wymiar zatrudnienia J. D.z uwagi na możliwość realizacji nauczania indywidualnego, uległ zwiększeniu do 15/18 etatu (a nawet przejściowo do 18/18) etatu tygodniowo.

Na rok szkolny 2012/2013 J. D.zaproponowano zatrudnienie na 14/18 etatu, ze wskazaniem, że brak zgody na obniżenie etatu może skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy. J. D. zgodziła się na tę propozycję.

W październiku 2011 r. J. D.wystąpiła do pracodawcy z prośbą o dokonanie oceny jej pracy i realizując jej prośbę, pracodawca ocenił jej pracę, wystawiając J. D. ocenę wyróżniającą.

W trakcie zatrudnienia w pozwanej szkole J. D.pozza pracą dydaktyczno – wychowawczą, którą realizowała bardzo dobrze, zasługując na sympatię dzieci i dobre oceny rodziców, angażowała się w działania rady pedagogicznej, a zwłaszcza różnych zespołów problemowych prowadzonych przez tą radę i czyniła to bez przymusu ze strony pracodawcy. J. D. od szeregu lat brała udział w corocznych pracach nad konstrukcją podziału godzin szkoły, uczestniczyła w przygotowaniu dwóch projektów unijnych, a także przygotowywała program naprawczy związany z

wynikami nauczania i pracowała nad ewaluacją programu wychowawczego, jak również współdziałała z pozostałymi matematykami w ramach zespołu programowego z tego przedmiotu.

Łączny staż pracy J. D. w szkole nr (...) na dzień 31.08.2012 r. wynosił 9 lat, przy czym efektywnie „przy tablicy” spędziła ona 8 lat. Ponadto do jej stażu pracy zaliczyć należy 6 miesięcy pracy w Gimnazjum nr (...) w J., w okresie od listopada 2001 r. do maja 2002 r., co daje łącznie 8,5 roku efektywnej pracy „przy tablicy”.

A. S. której staż pracy w pozwanej szkole nr (...), będący w istocie całkowitym stażem powódki na dzień 31.08.2012 r. wynosił 16 lat (od 01.09.1995 do 31.08.2012 r.), przy czym z tego okresu efektywnie „przy tablicy” powódka przepracowała przez 8,5 roku (od 01.09.1995 r. do 08.03.1999 r. i od 01.09.2006 r. do 31.08.2012 r.)

W okresie od maja 2009 r. (tj. w okresie trzech lat poprzedzających wypowiedzenie powódce stosunku pracy) A. S. przebywała łącznie przez 102 dni na zwolnieniach lekarskich spowodowanych chorobą, przy czym dla pracodawcy szczególnie dotkliwa była nieobecność powódki od 16.04.2011 r. do 22.06.2011 tj. do końca roku szkolnego 2010/2011, bowiem doszło wtedy do znacznych utrudnień związanych z wystawieniem ocen dzieciom, które uczyła powódka.

W tym samym okresie J. D. przebywała na zwolnieniach lekarskich łącznie przez 42 dni, przy czym zwolnienie w okresie od 08.12.2010 r. do 15.01.2010 r. związane z opieką nad chorym członkiem rodziny, było zwolnieniem do którego doszło niejako za wiedzą pracodawcy, dla którego powrót J. D. do pracy po urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym, w trakcie trwającego semestru, byłby źródłem dodatkowych kłopotów związanych z koniecznością wygosparowania godzin dla J. D. i reorganizacją podziału godzin.

Sytuacja materialno – finansowa powódki i J. D. na maj 2012 r. była zbliżona, bowiem każda z w/w nauczycielek była matką, przy czym powódka miała 2 dzieci, a J. D. 1 dziecko. Mężowie obu kobiet pracowali. Obie rodziny korzystały z mieszkania u rodziców, będąc w trakcie budowy domów i spłacając raty kredytów hipotecznych w zbliżonej wysokości 1000-1200 zł miesięcznie.

W pozwanej szkole nr (...) w Ż., w roku szkolnym 2011/2012 w klasach IV – VI (łącznie 13 oddziałów – 4 klasy IV, 5 klas V i 4 klasy VI) dyrektor dysponował łącznie 65 godzinami matematyki tygodniowo do podziału pomiędzy nauczycieli tego przedmiotu i już wówczas dyrektor nie był w stanie zapewnić zatrudnienia dla wszystkich matematyków w pełnym wymiarze czasu pracy (a to z uwagi na brak możliwości podziału nauczania matematyki pomiędzy dwóch różnych nauczycieli w jednej klasie), w efekcie czego zarówno powódka, jak i J. D. rozpoczęły pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, który uległ następnie zwiększeniu z uwagi na to, iż pojawiły się godziny nauczania indywidualnego.

W roku szkolnym 2012/2013 w związku z wejściem w życie rozporządzenia MEN z 07.02.2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2012 poz. 204) nastąpiło ograniczenie tygodniowej liczby godzin matematyki, nauczanych w klasach IV – VI do 61 godzin tygodniowo (z 65 godzin w roku 2011/2012), co przy znacznym spadku liczby godzin nauczania indywidualnego, sprawiło, iż pozwana szkoła stanęła przed koniecznością dokonania redukcji zatrudnienia w grupie nauczycieli matematyki pracujących w klasach IV – VI, zwłaszcza, że w kolejnym roku szkolnym 2013/2014, gdy miała nastąpić redukcja ilości oddziałów szkolnych w klasach IV – VI z 13 na 12, również musiało dojść do kolejnego ograniczenia tygodniowej liczby godzin matematyki, możliwych do przydziału dla poszczególnych nauczycieli tego przedmiotu.

Wobec zaistniałej konieczności ograniczenia tygodniowej liczby godzin matematyki nauczanych w klasach IV – VI, pociągającej za sobą niezbędną zmianę planu nauczania, wymuszającą zmianę organizacyjną i konieczną redukcję zatrudnienia pozwana szkoła na konferencji - posiedzeniu Rady Pedagogicznej, w którym brała udział powódka, poinformowała o tym, iż redukcje zatrudnienia będą konieczne, jak również przedstawiła kryteria, które zastosuje dokonując wyboru kandydatów do zwolnienia. Lista w/w kryteriów została podana do wiadomości nauczycieli, także poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim.

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, pozwana szkoła wystąpiła do reprezentującego powódkę związku zawodowego ZNP Oddział w Ż. z pismem z dnia 26.04.2012 r., w którym

zawiadamiała w/w związek zawodowy o zamiarze rozwiązania łączącego strony stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Jako przyczynę zamierzonego wobec powódki wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania pozwana wskazała zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie A. S. w pełnym wymiarze zajęć. Wskazana zmiana planu nauczania powodowała zmniejszenie liczby godzin nauczania matematyki o 4 tygodniowo, co było związane z wejściem w życie z dniem 01.09.2012 r. rozporządzenia MEN z dnia 07 lutego 2012 r. – w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych. Zaistniałe zmiany planu nauczania sprawiły, iż pozwana szkoła zdecydowała również o rozwiązaniu stosunku pracy zachodzącego pomiędzy nią, a M. C., co także wymagało konsultacji związkowej, przy czym pozwana nie miała wiedzy czy M. C. jest członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego. Wobec powyższego pozwana szkoła dnia 26.04.2012 r. wystosowała dwa pisma w sprawie M. C. skierowane do ZNP – Oddział Ż. i NSZZ Solidarność Pracowników Oświaty i Wychowania w Ż., celem ustalania przynależności związkowej M. C. Oba te pisma oraz pismo skierowane do ZNP Oddział Ż., dotyczące zamierzonego zwolnienia powódki, sekretarz szkoły T. J. dnia 26.04.2012 r. zaniósł do siedziby w/w związków zawodowych, które to siedziby w Ż. mieszczą się pod tym samym adresem. Dnia 26.04.2012 r. w siedzibie ZNP Oddział Ż. T. J. nikogo nie zastał, więc złożył pismo dotyczące M. C. jedynie w siedzibie NSZZ Solidarność. Pisma w sprawie powódki i M. C. T. J. zaniósł następnego dnia do ZNP Oddział w Ż., gdzie zostały one złożone za potwierdzeniem odbioru, którego dokonała pracownica ZNP I. K. nabijając na kopie obu pism pieczęcie związkowe, ze wskazaniem daty złożenia tych pism i osobiście jej podpisując. Fakt doręczenia pisma dotyczącego powódki, ale też i pisma w sprawie M. C. został odnotowany w książce korespondencji ZNP pod pozycją (...)(pismo dot. M. C. i (...)(pismo dot. powódki).

Prezes (...) Oddziału ZNPM. P. po powrocie do siedziby związku dnia 30.04.2012 r. wobec otrzymania pisma z pozwanej szkoły - wniosku o konsultację związkową zamierzonego zwolnienia powódki, chcąc ująć się za A. S., w godzinach dopołudniowych skontaktowała się telefonicznie ze szkołą nr(...) i przeprowadziła rozmowę z panią dyrektorem, ustalając, iż pozwana musi zwolnić jednego z matematyków, a to z uwagi na ograniczenie tygodniowej liczby godzin tego przedmiotu. Takie ustalenie sprawiło, iż związek zawodowy reprezentujący powódkę w prawem przewidzianym terminie w żaden sposób nie zareagował na wystąpienie pracodawcy dotyczące konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia powódki.

Po przeprowadzeniu konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia powódki pozwana szkoła dnia 15.05.2012 r. wręczyła A. S. oświadczenie o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy z mianowania, za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W oświadczeniu tym pracodawca wskazał, że w związku ze zmianami organizacyjnymi, polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole wskutek ukończenia nauki przez 3 uczniów objętych nauczaniem indywidualnym, a także z uwagi na zmniejszenie liczby godzin nauczania przedmiotu matematyka w roku szkolnym 2012/2013, w związku z wejściem w życie rozporządzenia MEN z 07.02.2012 r. i związaną z tym zmianą planu nauczania, brak jest możliwości dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela matematyki w Szkole nr (...) w pełnym wymiarze zajęć, co pociąga za sobą konieczność zwolnienia powódki na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela.

W oświadczeniu tym pracodawca pouczył powódkę o możliwości przejścia w stan nieczynny oraz o tym, że będzie jej wypłacona odprawa. Nadto A. S. pouczono o prawie i terminie wniesienia odwołania od doręczonego jej wypowiedzenia do Sądu.

Po otrzymaniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka konsultując się za pośrednictwem ZNP z prawnikiem świadczącym usługi na rzecz związku zawodowego i jego członków, otrzymała od niego wzór pozwu - odwołania od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Prawnik związkowy D. D. poza dostarczeniem powódce w/w wzoru pozwu, absolutnie nie przygotował dla niej indywidualnego pozwu kwestionującego wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania z powołaniem się na naruszenie obowiązku wymaganej prawem uprzedniej konsultacji związkowej takiego wypowiedzenia stosunku pracy zachodzącego pomiędzy stronami na zasadzie mianowania.

Dokonując oceny przeprowadzonych w toku postępowania dowodów Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby pozwana szkoła nie przeprowadziła wymaganej prawem, uprzedniej konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia powódki. Twierdzenia te stały w jaskrawej sprzeczności zarówno ze złożonymi w sprawie

dowodami z dokumentów, jak również ze wzajemnie zgodnymi i uzupełniającymi się zeznaniami świadków M. P. i I. K., a także T. J., które to dowody przemawiały za przyjęciem, iż pozwany pracodawca spełnił spoczywający na nim obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej, poprzedzającej wręczenie powódce wypowiedzenia stosunku pracy.

Szczególną uwagę zwrócić w tym miejscu należy na zeznania świadka D. D., który wykluczył, aby przygotował dla powódki indywidualny pozew opierający się na tym, iż pracodawca zaniedbał przeprowadzenia konsultacji związkowej zamierzonego zwolnienia A. S., co oznacza, że nie jest prawdą twierdzenie powódki, że świadek ten wiedział o rzekomym nieprzeprowadzeniu konsultacji związkowej przez pozwaną, która to konsultacja, jak wykazały inne dowody z całą pewnością była należycie przeprowadzona.

Waloru wiarygodności Sąd Rejonowy odmówił także wypowiedzi powódki twierdzącej, iż padła ofiarą zmywy i w trakcie trwania stosunku pracy poddawana była przez pracodawcę presji, a nawet prześladowaniu przybierającemu różne formy, czego przejawem była choćby przeprowadzona w ostatnim roku pracy A. S. ocena pracy powódki, będąca działaniem odosobnionym (nie podejmowanym wobec innych nauczycieli), mającym na celu utracenie powódki.

Twierdzenia takie Sąd Rejonowy zakwalifikował jako przyjętą przez powódkę linię obrony w toczącym się postępowaniu, która jednak nie mogła się ostać, bowiem w toku procesu ustalono, iż dokonywanie oceny pracy jest działaniem rutynowym i w ostatnich latach przeprowadzonym w odniesieniu do wszystkich nauczycieli matematyki w klasach IV – VI, spośród których jedynie powódka otrzymała ocenę dobrą (pozostali otrzymali oceny wyróżniające), której to oceny nie zakwestionowała, składając stosowane odwołanie, choć miała taka możliwość.

Również twierdzenia powódki dotyczące jej rzekomego prześladowania i wręcz mobbingowania nie zyskały aprobaty Sądu Rejonowego, bowiem nie znalazły potwierdzenia w żadnych innych dowodach przeprowadzonych w sprawie. Co więcej z zeznań świadków wynikało, iż to powódka alienowała się w grupie pracowniczej, stroniąc od nawiązywania z koleżankami z pracy ściślejszych relacji o charakterze zawodowym, ograniczając swoją aktywność zawodową jedynie do niezbędnego minimum, jakim była realizacja zajęć dydaktycznych powierzonych przez pracodawcę (vide sprawa objęcia wychowawstwa klasy od J. K. – D. w związku z jej macierzyństwem, a następnie „zwrotnego” przekazania tego wychowawstwa).

Mając na uwadze wyżej poczynione ustalenia faktyczne, których dokonano w oparciu o przeprowadzone w toku postępowania dowody, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. S. nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem dokonane wobec niej wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania było formalnie prawidłowe i merytorycznie uzasadnione, nie naruszając przy tym zasad współżycia społecznego.

Jak wynika z przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 – 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 zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt. 2 dyrektor szkoły z mocy art. 20 ust. 5a w/w ustawy zawiadamia reprezentującą nauczyciela organizację związkową, którą w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, może zgłosić na piśmie skierowanym do dyrektora merytoryczne zastrzeżenia, po rozpoznaniu których (a także w razie nie zajęcia przez organizację związkową stanowiska w prawem przewidzianym terminie), dyrektor podejmuje decyzję dotyczącą wypowiedzenia stosunku pracy.

Mając na uwadze wyżej opisane regulacje prawne Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w rozpoznawanej sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, iż pozwany pracodawca wystąpił w prawem przewidzianym trybie i terminie do reprezentującego powódkę związku zawodowego tj. ZNP Oddział w Ż. z wnioskiem o konsultację zamierzonego wypowiedzenia A. S. stosunku pracy, co zostało wykazane stosownymi dokumentami, obejmującymi w szczególności pieczęcie i podpisy związkowe potwierdzające fakt złożenia pisma - wniosku dyrektora pozwanej szkoły o konsultację związkową zamiaru zwolnienia dnia 27.04.2012 r. w siedzibie ZNP Oddział w Ż.. Okoliczność uprzedniego zwrócenia się przez pracodawcę do ZNP o przeprowadzenie w/w

konsultacji związkowej, poza wskazanymi dokumentami potwierdzona została zeznaniami świadka T. J. Zeznania te w połączeniu z wnioskami płynącymi z analizy dokumentów złożonych w siedzibach NSZZ Solidarność Pracowników Oświaty i Wychowania w Ż. i ZNP Oddział w Ż., dotyczących zamierzonych zwolnień powódki i M. C., a zwłaszcza sekwencja zdarzeń i dat dotycząca składania w/w dokumentów w siedzibach związków zawodowych, potwierdzona także zapisem w związkowym dzienniku korespondencji, przemawiały za przyjęciem, że pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) zrealizowała przewidziany przepisem art. 20 ust. 5a ustawy - Karta Nauczyciela obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej zamierzonego wypowiedzenia powódce stosunku pracy z mianowania.

Odnosząc się do zarzutu odmienności brzmienia wniosku o konsultację związkową złożonego do ZNP Oddział Ż. i brzmienia uzasadnienia dokonanego wobec powódki wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd Rejonowy wskazał, że choć na pozór taka różnica występowała, to jednak istota obu pism była analogiczna, gdyż w obu przypadkach pracodawca wskazał, że powodem jego działania była niemożliwość dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwagi na zmniejszenie liczby godzin przedmiotu matematyka, a to w związku z wejściem w życie od 01.09.2012 r. regulacji Rozporządzenia MEN z 07.02.2012 r. – w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych - co skutkowało zmianą planu nauczania i w tym zakresie oba omawiane pisma okazały się zbieżne.

W piśmie z dnia 15.05.2012 r. - wypowiedzeniu A. S. stosunku pracy z mianowania pracodawca wskazał też na zmniejszenie liczby oddziałów klasowych w roku szkolnym 2012/2013, z uwagi na ubytek godzin nauczania indywidualnego, lecz skoro ta okoliczność nie była wskazana w kierowanym do ZNP O/ Ż. wystąpieniu o przeprowadzenie konsultacji związkowej zamierzonego wypowiedzenia, to Sąd Rejonowy nie brał jej pod uwagę.

Wobec powyższego, stwierdzając formalną prawidłowość dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, zwłaszcza w kontekście prawidłowości przeprowadzenia konsultacji związkowej tego działania, Sąd Rejonowy przeszedł do badania jego merytorycznej zasadności i w pierwszym rzędzie stwierdził, że z dokumentów w postaci arkuszy organizacyjnych szkoły na kolejne lata szkolne w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że w roku szkolnym 2012/2013 w stosunku do roku szkolnego 2011/2012 – ubyło 4 godziny matematyki wykładanej każdego tygodnia w klasach IV – VI, co było efektem wejścia w życie rozporządzenia MEN z 07.02.2012 r. , skutkującego zmianą planu nauczania, wymuszającą zmianę organizacyjną w pracy pozwanej szkoły, której dyrektor w roku szkolnym 2011/2012 miał do rozdziału na 5 nauczycieli matematyki w klasach IV – VI (w tym z- ca dyrektora korzystający z obniżki godzin dydaktycznych o 9 tygodniowo) 65 stałych godzin matematyki tygodniowo, by w roku szkolnym 2012/2013 mieć jedynie 61 takich godzin. Wskazane ograniczenie liczby godzin matematyki wystąpiło w sytuacji, gdy już w roku szkolnym 2011/2012 pracodawca nie dysponował wystarczającą liczbą stałych godzin matematyki dla wszystkich zatrudnionych nauczycieli tego przedmiotu i stan ten uległ pogorszeniu (w roku szkolnym 2013/2014 – 56 godzin matematyki tygodniowo, w roku szkolnym 2014/2015 – 52 godziny matematyki tygodniowo). W opisanej sytuacji dyrekcja pozwanej szkoły stanęła przed koniecznością przeprowadzenia redukcji zatrudnienia w grupie matematyków nauczających tego przedmiotu w klasach IV – VI i postępowanie dowodowe wykazało, iż pracodawca stosując obiektywne kryteria wyboru, wstępnie prawidłowo wytypował spośród zatrudnionych w szkole matematyków, dwie kandydatki do koniecznego zwolnienia tj. powódkę oraz J. K. – D., gdyż jedynie one dysponowały niższymi niż pozostałe matematyczki stopniami awansu zawodowego, gdyż były nauczycielkami mianowanymi, w sytuacji gdy pozostałe matematyczki były nauczycielkami dyplomowanymi.

Dla oceny wytypowanych do zwolnienia kandydatek, przy ich porównywalnych, formalnych kwalifikacjach zawodowych i porównywalnym, realnym stażu pracy i doświadczeniu zawodowym obu nauczycielek (przy odliczeniu dla potrzeb ustalenia stopnia doświadczenia zawodowego z ogólnego stażu powódki, jej wieloletniego przebywania na urloпах macierzyńskich i wychowawczych), jak również przy zbliżonych uwarunkowaniach o charakterze socjalnym, decydująca dla pracodawcy okazała się ocena pracy obu kandydatek, jak i ocena ich przydatności zawodowej, dokonywana z punktu widzenia potrzeb pracodawcy.

Ocena ta nie okazała się dla powódki zbyt korzystna, zwłaszcza na tle oceny J. D., gdyż praca A. S. zyskała jedynie ocenę dobrą (nie zaskarżoną przez powódkę), w sytuacji gdy pracę J. D. pracodawca uznał za zasługującą na ocenę wyróżniającą. Abstrahując jednak od tej formalnej oceny pracy obu kandydatek do zamierzonego zwolnienia,

stwierdzić należy, że pracodawca w toku procesu wykazał, że zaangażowanie w pracę powódki, a zwłaszcza jej chęć współdziałania z innymi nauczycielami w ramach rady pedagogicznej i zespołów problemowych i szeroko rozumianego grona pedagogicznego pozwanej szkoły pozostawiało wiele do życzenia, w szczególności na tle aktywności zawodowej J. D.

W ocenie Sądu Rejonowego błędne było rozumowanie powódki, iż wystarczające jest prawidłowe realizowanie pensum godzin i właściwe wykonywanie pracy dydaktycznej w wymiarze przydzielonym przez pracodawcę dla zapewnienia sobie pewnej, stałej pracy na stanowisku nauczyciela, aż do chwili przejścia na emeryturę. Takie podejście do pracy, jakie reprezentowała powódka, wobec przerostów zatrudnienia w oświacie wywołanych względami demograficznymi, ale i zmianami programów i planów nauczania, naraziło A. S. na surową ocenę pracodawcy, która okazała się słuszna, bowiem zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca miał prawo oczekiwać do powódki nieco więcej, niż ta w jej pracy miała do zaoferowania. Odnosząc się do wywołanych względami zdrowotnymi nieobecności powódki i J. D., to pomijając same kwestie liczbowe, Sąd Rejonowy dostrzegł, iż w trakcie L4 trwającego od połowy kwietnia 2011 r. do końca roku szkolnego 2010/2011 powódka zachowała się nieodpowiedzialnie, zwłaszcza w kontekście koniecznej klasyfikacji uczniów, którą A. S. zupełnie zlekceważyła (zachowując się inaczej niż nauczyciele, którzy znaleźli się w podobnej sytuacji tj. np. D. B.), nie podejmując w tej kwestii jakiegokolwiek współpracy ze szkołą, co z pewnością negatywnie wpłynęło na ocenę pracy powódki, dokonywaną wobec konieczności doboru kandydata do zwolnienia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w Ż., która stanęła przed koniecznością redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej matematyków, nauczających tego przedmiotu w klasach IV – VI, z przyczyn o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy - Karta Nauczyciela, stosując zobiektywizowane kryteria, dokonała prawidłowego wyboru kandydatki do zwolnienia i procedurę tego zwolnienia przeprowadziła przy zachowaniu wymogów prawa, co oznacza, że po stronie A. S. nie powstało roszczenie wynikające z przepisu art. 45 § 1 kp w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela, wobec czego jej powództwo musiało zostać oddalone.

Orzekając o kosztach postępowania Sąd Rejonowy, który biorąc pod uwagę wynik procesu winien zasądzić od powódki na rzecz strony pozwanej zwrot tych kosztów, kierując się regulacją przepisu art. 102 kpc, odstąpił od obciążania A. S. w/w obowiązkiem, uznając, że mogła ona tkwić w błędnym przekonaniu co do słuszności jej racji, zbudowanym na niewłaściwej ocenie okoliczności sprawy.

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację złożyła powódka zaskarżając je w całości, zarzucając mu:

A. błędne zastosowanie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego polegającej na przyjęciu że:

1. zwolnienie powódki było formalnie i merytorycznie uzasadnione, w sytuacji gdy faktycznie zwolnienie powódki nie zostało poprzedzone wymaganą konsultacją ze związkami zawodowymi, a ponadto pozbawione było merytorycznego uzasadnienia,
2. zaistniały podstawy do redukcji etatów w Szkole Podstawowej nr (...)w Ż., w sytuacji gdy w rzeczywistości podstawy takie nie istniały,
3. na skutek zmiany rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych konieczne było zmniejszenie ilości godzin matematyki, w sytuacji gdy konieczność taka nie wystąpiła,
4. konsultacja zwolnienia powódki ze związkami zawodowymi została przeprowadzona w sposób wymagany przez przepisy Karty Nauczyciela, w sytuacji gdy nie została przeprowadzona w sposób poprawny,
5. powódka zatrudniona była na cały etat, w sytuacji gdy w rzeczywistości na 16/18 etatu,
6. pozwana dokonała prawidłowego wyboru kryterium typowania osób do zwolnienia,

7. J. D. była lepiej wykwalifikowanym pracownikiem od powódki, gdy w rzeczywistości nie była, w szczególności ze względu na uzyskanie przez powódkę uprawnień do sprawowania funkcji Szkolnego Doradcy Zawodowego oraz podjęte we wrześniu 2011r. studia podyplomowe na kierunku „Pedagogika wczesnoszkolna i wychowanie przedszkolne” ukończone w marcu 2013r.,

8. sytuacja rodzinna powódki oraz J. D. jest jednakowa, w sytuacji gdy faktycznie powódka ze względu na większą ilość dzieci znajduje się w trudniejszej sytuacji socjalnej,

9. zwolnienie powódki nie naruszało zasad współżycia społecznego w sytuacji gdy ze względu na trudniejszą sytuację socjalną powódki w stosunku do J. D. zwolnienie powódki naruszało zasady współżycia społecznego,

10. zeznania przedstawiciela pozwanej były spójne i logiczne, w sytuacji gdy ich ocena w kontekście pozostałego zebranego materiału dowodowego nie daje do tego podstaw,

11. zeznania powódki stanowią przyjętą na potrzeby postępowania linię obrony, w sytuacji gdy w rzeczywistości zeznania powódki są logiczne i spójne a przez to zasługujące na wiarę w całości;

co miało wpływ na dokonane ustalenia faktyczne w sprawie, w szczególności skutkujące przyjęciem, iż zaszły podstawy do zwolnienia powódki,

B. błędne zastosowanie prawa procesowego w postaci art. 207 § 3 kpc poprzez dokonanie zwrotu powódce pism procesowych datowanych na dzień 17 lipca 2013r. oraz 28 marca 2014r. co skutkowało nierozpoznaniami zawartych tam wniosków dowodowych oraz pominięciem zawartego w pismach ustosunkowania się do rozstrzygnięcia sprawy,

C. naruszenia prawa materialnego w postaci art. 20 ust. 1 (...) Nauczyciela przez niedostateczne wyjaśnienie stanu faktycznego sprawy poprzez brak poczynienia ustaleń w zakresie:

- kwalifikacji powódki poprzez nieuwzględnienie faktu czynienia przez powódkę starań w celu otrzymania awansu na nauczyciela dyplomowanego i podjęcia studiów na kierunku pedagogiki wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego oraz posiadania przez powódkę wykształcenia kierunkowego na stanowisku Szkolnego Doradcy Zawodowego,

- prawidłowości zatrudnienia J. D.,

- ilości godzin nadliczbowych przydzielonych innym nauczycielom w Szkole Podstawowej nr (...),

- podejmowania przez pozwaną działań opisanych w art. 22 ust. 1 i nast. Karty Nauczyciela,

- podejmowania przez pozwaną starań mających umożliwić poszanowanie prawa do pracy wszystkich zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr(...)w Ż. poprzez stosunkowe rozdzielanie przydzielanych poszczególnym nauczycielom godzin, tak aby możliwe było utrzymanie zatrudnienia powódki, w szczególności poprzez brak rozważenia możliwości zatrudnienia powódki w odmiennych niż zajmowany rodzajowo etatach,

- czynienia przez pozwaną starań mających umożliwić utrzymanie zatrudnienia powódki w otwartych przy Szkole Podstawowej nr(...)oddziałach przedszkolnych,

co miało wpływ na treść wydanego orzeczenia.

Podnosząc powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie i zmianę przedmiotowego wyroku, w ten sposób, iż zostanie orzeczone przywrócenie do pracy powódki, względnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Jednocześnie powódka wniosła o:

- zasądzenie zwrotu kosztów postępowania,

- przeprowadzenie dowodów wskazanych w piśmie z dnia 28 marca 2014r. oraz zażądanie od pozwanej planu rozwoju na nauczyciela dyplomowanego dotyczącego powódki,

- przyjęcie załączonych do niniejszej apelacji pism procesowych, które nie zostały przyjęte przez Sąd Rejonowy jako spóźnione.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja pozwanej na uwzględnienie nie zasługuje .

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktycznie poczynione przez Sąd Rejonowy oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną zebranego w sprawie materiału dowodowego . Zgodnie z judykaturą sąd odwoławczy, oddalając apelację na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych przez ten sąd ustaleń faktycznych i może poprzestać na stwierdzeniu, że ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji podziela (w całości lub w części) i uznaje za własne. \vide : wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2013r. II CSK 292/12 LEX nr 1318346\

Sąd orzekający w sprawie wbrew twierdzeniom powódki dokonał oceny zebranego materiału dowodowego w sposób zgodny z treścią art. 233 k.p.c . Zgodnie z cytowanym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego przy czym ocena ta nie może mieć charakteru dowolnego ponieważ przepis ten nakłada na sąd obowiązek uwzględniania przy ocenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy , wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej wyższej instancji a co za tym idzie i skarżącemu na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowania. Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego w sprawie zastosował zdaniem Sądu Okręgowego wskazane wyżej kryteria. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 & 1 k.p.c. wymaga wykazania , że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia ,życiowego , to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze \ doniosłości\ poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu \ vide : orzec. S.N z dnia 6.11.1998r. II CKN 4\98 nie publik., z dnia 10 kwietnia 2000r. V CKN 17\2000 OSNC 2000 nr. 10 poz. 189 i z dnia 5 sierpnia 1999r. II UKN 76\99 OSNAP i US 2000 nr. 19 poz. 732\

Zdaniem Sądu Okręgowego , Sąd Rejonowy orzekał na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego i w sposób prawidłowy dokonał oceny zeznań stron postępowania jak również słuchanych w sprawie świadków.

Odnosząc się kolejno do zarzutów powódki podniesionych w złożonym środku odwoławczym w pierwszym rzędzie należało rozstrzygnąć kwestie dotyczącą konsultacji zwolnienia pracownika ze związkami zawodowymi z uwagi na fakt, iż zarzut ten jest najdalej idący w kwestii oceny zachowania pozwanego w kontekście naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt.5a i b Karty Nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Zasadnie Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadków T. J. , M. P. oraz dokumentu w postaci książki kancelaryjnej przyjął, iż pismo kierowane do ZNP dotyczące zamiaru zwolnienia powódki zostało złożone w siedzibie związku w dniu 27 kwietnia 2012r. zatem pracodawca zachował ustawowy termin do zajęcia stanowiska w tym przedmiocie przez związki zawodowe . Okoliczność , iż związki zawodowe nie zajęły stanowiska w sprawie

nie może obciążać strony pozwanej. Jak twierdzi M. P. sytuacja związana z koniecznością dokonania zwolnienia nauczyciela z matematyki była znana związkowi zawodowemu dlatego też organizacja nie wystosowała żadnego pisemnego sprzeciwu do pracodawcy odnośnie zwolnienia powódki co w efekcie doprowadziło do wystąpienia powódki z organizacji związkowej. Stanowisko to zostało potwierdzone pośrednio zeznaniami świadka D. D. . Brak możliwości także uznania , iż przyczyna wskazana w piśmie kierowanym do związków zawodowych odbiega w sposób istotny od przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w szczególności jeśli się zważy, iż M. P. doskonale wiedziała dlaczego pracodawca ma zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę. W konsekwencji prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany dochował przewidzianej przez art. 20 ust. 1 pkt. 5 a i b konsultacji związkowej. Zresztą konsultacja związkowa odbywa się na płaszczyźnie pracodawca i związku zawodowe , jeśli zatem strony biorące udział w konsultacji kategorycznie twierdzą , iż miała ona miejsce zarzut powódki w tym przedmiocie jest niezrozumiały. Organizacja związkowa jest natomiast uprawniona do prezentowania innego niż powódka stanowiska w zakresie złożenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę co w istocie przekłada się na zaniechanie złożenia zastrzeżeń. .

Odnosząc się do dalszych zarzutów należy wskazać, iż podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy z powódkę stanowił art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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.

Z powyższego przepisu wynika, że: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, 3) **zmiany planu nauczania** stanowią podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć, pod warunkiem, że nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 165/98, "plan nauczania" w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych pozostających do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi. Na tej podstawie ustala się, czy zmiana planu w stosunku do poprzednio realizowanego uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć z uwzględnieniem kwalifikacji i specjalizacji wykształcenia nauczyciela oraz czy istnieje konieczność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub przeniesienia w stan nieczynny.

Konieczne elementy planu nauczania zostały szczegółowo wymienione w § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania (Dz. U. z 2012 r. poz. 204). Zgodnie z § 4 tego rozporządzenia plan nauczania określa dla poszczególnych klas na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin odpowiednio:

- 1) poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego oraz zajęć z wychowawcą;
- 2) poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego;
- 3) zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych;
- 4) dodatkowych zajęć edukacyjnych, jeżeli takie zajęcia są prowadzone.

W szkolnym planie nauczania uwzględnia się również wymiar godzin: zajęć religii lub etyki, zajęć wychowania do życia w rodzinie, zajęć języka mniejszości narodowej, etnicznej lub języka regionalnego oraz nauki własnej historii i kultury, zajęć sportowych w oddziałach i szkołach sportowych. W wyliczeniu tym nie ma godzin nauczania indywidualnego.

Arkusze organizacyjny, jako dokument sporządzany na podstawie planu nauczania, ma w dużej mierze charakter techniczny wobec planu, jest jakby planem nauczania przeniesionym na konkretne zajęcia w konkretnym roku szkolnym, co oznacza, że można mówić o pewnej tożsamości obu tych dokumentów. Odpowiedzialność za jego sporządzenie ponosi dyrektor szkoły, który jest zobligowany do dostosowania liczby nauczycieli do ilości uczniów w szkole, do racjonalnego wykorzystania kompetencji nauczycieli oraz do uwzględnienia sytuacji finansowej gminy.

Co do nauczania indywidualnego, to należy z kolei stwierdzić, że ten rodzaj nauczania regulują, wydane na podstawie art. 71b ust. 8 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.), przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. Nr 175, poz. 1086). Zgodnie z § 1 rozporządzenia, indywidualne nauczanie organizuje się na czas określony, nie krótszy niż 30 dni, w orzeczeniu o potrzebie indywidualnego obowiązkowego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, wydanym przez zespół orzekający działający w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej. Rozporządzenie nie wyznacza przy tym terminu, w którym opisane w nim orzeczenie powinno być przedstawione w szkole. Jest zatem oczywiste, że może być ono wydane zarówno przed rozpoczęciem roku szkolnego, jak i w trakcie jego trwania, co będzie przecież zależało od czasu, w którym wystąpiły przyczyny jego wydania. Może natomiast zostać przedstawione szkole dopiero po jego wydaniu. W zależności od przyczyn wydania takiego orzeczenia może też określać krótszy niż rok szkolny czas, w którym w odniesieniu do uzyskującego je ucznia będzie zachodzić potrzeba indywidualnego nauczania. Wynika z tego, że okres, w którym występuje konieczność prowadzenia nauczania indywidualnego ulega częstym zmianom, a oczywistym priorytetem i celem systemu edukacji, co notabene wynika również ze omawianego obecnie rozporządzenia, jest zapewnienie dzieciom i młodzieży pełnego osobowego rozwoju przez integrację ze środowiskiem i możliwość normalnego uczęszczania do szkoły.

Jak trafnie przyjął zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2006 r., II PK 4/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 2), z natury rzeczy ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym. Z założenia takiego wychodzi równieżodawca, nie nakazując zamieszczania ani w planie nauczania, ani w arkuszu organizacyjnym godzin nauczania indywidualnego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż w roku szkolnym 2011\2012 pozwana zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do 10\18 etatu z uwagi na fakt, iż już wówczas sukcesywne zmniejszanie liczby uczących się dzieci i w konsekwencji oddziałów doprowadziło do automatycznego zmniejszenia liczby godzin z matematyki. Wtedy to pozwana zdecydowała się na zaproponowanie powódce i J. D. ograniczenie pensum celem utrzymania ilości etatów w szkole w miejsce zwolnienia jednego z nauczycieli mając nadzieje, iż pensum to wzrośnie poprzez uzyskanie godzin indywidualnego nauczania matematyki. J. D. otrzymała wtedy 12\18 etatu tylko dlatego że zdecydowała się na prowadzenie zajęć z kolka matematycznego odnośnie których powódka nie zajęła wtedy stanowiska. W toczącym się postępowaniu w sprawie IV P 147\11 powódka zawarła z pozwanym ugodę na mocy której tygodniowy wymiar jej pracy wynosił będzie 16\18 etatu przy czym 6\18 stanowiły godziny nauczania indywidualnego. Przedmiotowa uгода obowiązywała w okresie od 1 listopada 2011r. do 31 sierpnia 2012r.

W kontekście art. 20 ust. 1 karty nauczyciela nie ulega wątpliwości, iż już sama zmiana planu nauczania może być podstawą do zwolnienia nauczyciela. Błędne jest rozumowanie powódki, iż zmiana wymiaru godzin dyrektorskich przeznaczonych na konkretny przedmiot w roku szkolnym 2011\2012 i 2012\2013 jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy gdyż nie zmienia to godzin przedmiotu matematyki. Sokoro bowiem, liczba godzin dyrektorskich umieszczana jest obligatoryjnie w planie nauczania to zmiana tych godzin w odniesieniu do danego przedmiotu powoduje zmianę planu nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Zmiany planu nauczania odnosić należy bowiem do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania \ zajęć\ w poszczególnych klasach do roku poprzedniego . \ vide : wyrok S.N z dnia 18 lutego 2013r. II PK 146\2012 lex nr. 1308073

Z planów nauczania na rok szkolny 2011\2012 i 2012\2013e w sposób ewidentny wynika, iż w roku szkolnym 2011\2012 przewidziano 15 godzin matematyki dla klas IV – VI w tym 3 godziny dyrektorskie a w roku 2012\2013 14 godzin w tym dwie dyrektorskie \ w planie 2012\2013 poz. 4 nastąpiło błędne zsumowanie godzin dyrektorskich \ Dla klas IV w roku szkolnym 2012\2013 przewidziano 4 godziny tygodniowo w przeciwieństwie do roku 2011\2012 gdzie godzin tych było 5 . W konsekwencji liczba godzin z matematyki zmniejszyła się o 4 tygodniowo w tym o 3 godziny które stanowiły nauczanie indywidualne.

Zatem przyjmując stanowisko powódki zawarte w apelacji , iż godziny nauczania indywidualnego jako nie mające charakteru stałego nie mogą przesądzać o zmianie planu nauczania i tak doszło do zmniejszenia tygodniowego z zajęć matematyki o jedną godzinę. Należy jednak zauważyć, iż godziny nauczania indywidualnego były brane także pod uwagę przez pracodawcę w poprzednich latach co w efekcie tworzyło 65 godzin matematyki tygodniowo i było związane z obowiązującym w tym okresie orzecznictwem Sądu Najwyższego. \ por. wyrok z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08, LEX nr 490770\ . Obecnie liczba ta wynosi 61 godzin . Dodatkowo z uwagi na różną ilość godzin matematyki w poszczególnych klasach zachodzi konieczność przydziału konkretnemu nauczycielowi określonej ilości godzin w konkretnej klasie co siłą rzeczy powoduje u niektórych nauczycieli przekroczenie 18-tu godzin tygodniowo . Jednak z uwagi na konieczność co do zasady nauczania w danej klasie przedmiotu przez tego samego nauczyciela przydzielenie powódce przykładowo dwóch godzin matematyki z 20 jest niemożliwe. W wyroku z dnia 18 lutego 2013r. cytowanym wyżej Sąd Najwyższy opowiedział się za niemożnością doprowadzenia do sytuacji w której danego przedmiotu w tej samej klasie będą uczyć dwie nauczycielki .

Zmiany te doprowadziły do obniżenia pensum J. D. za jej zgodą do 14\18 etatu. Z indywidualnego przydziału czynności nauczania na rok szkolny 212\2013 \ k- 181 – 182 \ wynika, iż w roku tym matematyki \ 61 godzin tygodniowo \ uczy 4 nauczycielki w tym trzy posiadają godziny nadliczbowe które w dwóch przypadkach B. R. i M. R. dotyczą przedmiotu matematyki \ 3 godziny \ reszta to godziny kółka matematycznego \ 2 godziny \ i wychowawcze \ 2 godziny \ , łącznie godzin podnadwymiarowych pozostaje 7 , a więc nawet z tych godzin brak możliwości utworzenia połowy wymiaru czasu pracy dla powódki . Co prawda są to godziny „stałe” co oznacza iż na skutek nauczania indywidualnego pensum nauczycieli może ulegać zmianie jednak jak sama podaje powódka co wynika zresztą z dokumentów dołączonych przez pozwanego liczba tych godzin jest różna nawet w ciągu tego samego roku szkolnego , w związku z tym nie ma możliwości jej przewidywania w planach nauczania wobec czego do arkuszy organizacyjnych opracowywane są aneksy w sytuacji pojawienia się przedmiotowych godzin. Poza tym skoro w apelacji powódka domaga się nieuwzględniania tych godzin w planie nauczania , to nie mogą one stanowić podstawy do tworzenia dla powódki etatu co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy .

W kontekście powyższego zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy treści art. 20ust. 1 Karty Nauczyciela należy uznać za chybiony.

Zgodnie z judykaturą dyrektor może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe - dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności. **Nie jest istotne natomiast , jak doszło do zatrudnienia poszczególnych nauczycieli** oraz przydzielenia im godzin zajęć danego rodzaju. Istotne jest, że wobec zaistniałych zmian dalsze zatrudnienie takiej liczby nauczycieli nie jest możliwe. Przy czym chodzi o sytuacje by zmiany te miały faktycznie miejsce , nawet niezależnie od tego czy następują z naruszeniem przepisów. W konsekwencji sąd rozstrzygając spór ogranicza zakres swoich ustaleń do zbadania, czy w przypadku powódki zachodziły okoliczności wymagane przez art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, czy stanowiły one motyw rozwiązania z nią stosunku pracy oraz, czy przy dokonywaniu wyboru powódki (spośród innych nauczycieli) do zwolnienia , nie doszło do arbitralnego, niesprawiedliwego czy też nieracjonalnego rozstrzygnięcia. \ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 70/96 OSNP 1997/19/374, por. także wyrok S.N z dnia 4 kwietnia 2000r. I PKN 581\99 OSNP 2001\18\552\ \ W tej sytuacji dokonywanie oceny na gruncie przepisów Karty Nauczyciela czy J. D. została

zatrudniona zgodnie z tymi przepisami jest bezprzedmiotowe tym bardziej jeśli się zważy, iż zatrudnienie to miało miejsce w roku szkolnym 2003\2004. Orzeczenie na które powołuje się powódka w złożonym środku odwoławczym zapadło w zupełnie innym stanie faktycznym bowiem chodziło o zwolnienie nauczyciela w przypadku „nadmiaru etatów” **w sytuacji braku zmiany planu nauczania z uwagi na taką samą ilość oddziałów liczbę dzieci i godzin nauczania**. Zwolnienie to nastąpiło zatem bez związku z procesem dydaktyczno-wychowawczym. Stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w tym orzeczeniu nie może mieć zatem w niniejszej sprawie zastosowania. W kontekście powyższego bez znaczenia także pozostaje to czy do zmiany planu nauczania doszło w efekcie wejścia w życie rozporządzenia MEN czy też na skutek innych zdarzeń. Istotny jest jedynie fakt, czy taka zmiana miała miejsce i czy wiąże się ona z ograniczeniem liczby godzin danego przedmiotu. \ vide : wyrok S.N. z dnia 4 kwietnia 2000r. I PKN 581\99 OSNP 2001 18\552\

Przechodząc do oceny kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zastosowanych przez pozwanego należy wskazać, iż kryteria według których dokonuje się wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia z pracy, nie są tożsame z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu. W wyroku z dnia 12 września 2000 r., I PKN 26/00 Pr. Pracy 2001, nr 3, Sąd Najwyższy wskazał, iż **pracodawca może się kierować w tym względzie własnymi, uzasadnionymi potrzebami**. Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela - **może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący**. \Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r. III PK 52/11 LEX nr 1212059\

Kryteria doboru pracownika do zwolnienia zastosowane przez pozwanego były zdaniem Sądu konkretne, jasne, stosowane w różnych płaszczyznach. Dotyczyło one zarówno kwalifikacji zawodowych nauczycieli w tym stażu pracy nauczycielskiej, oceny w zakresie przydatności do pracy w tym zaangażowania w pracę pedagogiczną i życie szkoły, uwzględniające nieobecności nauczycieli, dyspozycyjność a także sytuacje majątkowe. Z pięciu nauczycieli matematyki pracodawca wyodrębnił tych z najwyższymi kwalifikacjami posiadającymi status nauczyciela dyplomowanego, po czym dokonał wyboru pracownika do zwolnienia z dwóch pozostałych nauczycieli a to powódki i J. D.. Nawet jeśli w statusie majątkowym powódki i J. D. występują nieznaczne różnice „na korzyść” powódki to okoliczność ta nie może przesądzać o wyborze nauczyciela do zwolnienia, gdyż sytuacja majątkowa jest kryterium ubocznym zaś najistotniejsze znaczenie ma przydatność pracownika do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pozwany wykazał zdaniem Sądu Okręgowego, iż przy ocenie tej przydatności po uwzględnieniu, iż obydwie nauczycielki posiadają porównywalny staż pracy przy tablicy oraz wykształcenie teoretyczne, kierował się wystawioną oceną pracy która była dla powódki mniej korzystna, dyspozycyjnością, zaangażowaniem w pracy oraz absencją chorobową która co nie powinno budzić wątpliwości dezorganizuje prace w szkole. Materiał dowody zebrany w sprawie w sposób ewidentny wskazuje, iż powódka jest pracownikiem gorzej ocenianym zarówno przez dyrekcję szkoły jak i pozostałych pracowników w zakresie świadczonej pracy. Mało angażuje się w procesy wychowawczo – dydaktyczne szkoły, zwolnienia lekarskie nie tylko dezorganizowały prace szkoły ale też utrudniły w roku szkolnym 2010\2011 klasyfikacje uczniów z uwagi na to, iż powódka nie podjęła właściwej współpracy ze szkołą w tym względzie. Sąd I instancji także zwrócił uwagę na fakt, iż w przypadku J. D. okres ponad miesięcznego zwolnienia na przełomie 2010\2011 był okresem który nie tylko nie zaburzał organizacji pracy szkoły, a wręcz powodował, iż pracodawca nie był zobligowany pod koniec semestru do reorganizacji podziału godzin. Zgodnie z judykaturą już same nawet długotrwałe, dezorganizujące prace w szkole nieobecności nauczyciela mogą uzasadniać dokonanie jego wyboru do zwolnienia \por. wyrok S.N z dnia 22 września 2000r. I PKN 29\2000 OSNP 2002\8\183\

W wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 492/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 101, Sąd Najwyższy przyjął, że brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli pozostali nauczyciele **tej samej specjalności** mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Dla oceny istnienia przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest istotne, czy zmniejsza się ogólna liczba zatrudnionych nauczycieli, lecz to, czy wszyscy nauczyciele danej specjalności mogą po zmianach organizacyjnych

być zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć (wyrok SN z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 529/97, OSNP 1999, nr 4, poz. 122). W wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 437/97, OSNP 1998, nr 21, poz. 628, Sąd Najwyższy uznał, iż samo tylko stwierdzenie, że liczba przydzielonych nauczycielom godzin lekcyjnych przekracza pensum dydaktyczne, nie przesądza o możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w szkole po zmianach organizacyjnych określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Podobnie w wyroku z dnia 9 kwietnia 1997 r., I PKN 72/97, OSNP 1998, nr 1, poz. 8, Sąd Najwyższy przedstawił stanowisko, że "zatrudnianie nauczycieli w niewielkiej liczbie godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela". Niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć 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. \wyrok S.N z dnia 5 lipca 2011r. I PK 28\11 OSNP 2012 \15-16 \ 196.\

W niniejszej sprawie jak ustalono liczba godzin ponadwymiarowych nauczycieli matematyki nie zapewnia powódce nawet połowy pensum, a jeden z pozostawionych nauczycieli matematyki J. D. nie ma zapewnionego pełnego etatu.

Przyjęcie, iż pracodawca zastosował prawidłowe kryteria doboru pracownika do zwolnienia w warunkach art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela nie pozwala sądowi na dalszą ingerencją w uprawnienia dyrektora i w istocie stosowania polityki kadrowej zgodnie z życzeniem powódki co musiałoby sprowadzać do zmniejszenia pensum innych nauczycieli z matematyki aby etat powódki pozostał w planie nauczania. Oczywistym jest, iż jeśli pracodawca przydatność konkretnego pracownika do wykonywania pracy ocenia wysoko może prowadzić taką politykę kadrową która pozwoli na pozostawienie danego pracownika w miejscu pracy przy czym na gruncie przepisów Karty Nauczyciela występują w tym zakresie ograniczenia. Ocena pracy powódki przez pozwanego nie jest wysoka w stosunku do innych nauczycieli posiadających oceny wyróżniające, ponadto pozwany miał zastrzeżenia do absencji chorobowych, braku zaangażowania w pracy w szkole. Brak możliwości zobligowania pozwanego przez sąd do stosowania przyjaznej dla powódki polityki kadrowej w sytuacji gdy polityka ta powinna polegać na racjonalizacji zatrudnienia z uwzględnieniem przepisów Karty Nauczyciela, dobra uczniów i polityki placowej Gminy. Niewątpliwie w świetle obowiązujących regulacji prawnych pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę, tak jak i pracodawca nie ma obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia prawa do emerytury. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika i do realizowania własnej polityki zatrudnienia. Zatem fakt, iż pozwany nie zastosował do zwolnienia kryterium „nabycia uprawnień do świadczenia emerytalnego” tak jak tego domagała się powódka nie może skutkować przyjęciem, że zastosowane przez niego kryteria były niewłaściwe. To pracodawca bowiem decyduje które kryteria dla niego mają istotne znaczenie. W niniejszej sprawie były to szeroko rozumiane kwalifikacje nauczycieli i ich przydatność do wykonywania pracy dydaktycznej, co z punktu widzenia placówki jaką jest szkoła niewątpliwie było bardziej zasadne niż wiek emerytalny. B. B. odnośnie której powódka domagała się zastosowania tego kryterium pełniła funkcje wicedyrektora szkoły od wielu lat, była nauczycielem dyplomowanym a pozwany wskazywał na jej wysokie wykształcenie teoretyczne w zakresie możliwości nauczania przedmiotu matematyki. Narzucenie przez Sąd pracodawcy stosowania żądanego przez powódkę kryterium wieku emerytalnego było zatem niemożliwe.

W ocenie prawidłowego zastosowania kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) **decydujący jest moment dokonania tych czynności.** \ vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. I PKN 156/99 OSNP 2000/19/714, OSNP-wkł. 2000/2/2, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 549/00 SNP 2003/11/271. Studia podyplomowe na kierunku pedagogika wczesnoszkolna i wychowanie przedszkolne powódka ukończyła w marcu 2013r, a więc już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Niezależnie od tego pozwany wskazał, iż dodatkowe kwalifikacje które posiada \będzie posiadała \ powódka nie mają dla niego znaczenia gdyż powódka nie była nauczycielem uczącym klasy I-III, nie pracowała także w przedszkolu, zaś funkcja szkolnego doradcy zawodowego nie jest wykorzystywana w szkołach podstawowych.

Odnośnie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w kontekście trudniejszej sytuacji socjalnej powódki w stosunku do J. D. to należy wskazać, iż przepis ten może być stosowany w wyjątkowych przypadkach a taki w niniejszej sprawie

nie zachodzi gdyż jak Sąd Okręgowy podnosił wyżej sytuacja materialna nie jest zasadniczym kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia, ma charakter pomocniczy w sytuacji jeśli kwalifikacje zawodowe i przydatność do wykonywania pracy na tym stanowisku proponowanych do zwolnienia nauczycieli są takie same lub bardzo zbliżone i w oparciu o nie, nie można podjąć decyzji który pracownik winien zostać zwolniony. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca zatem trudno uznać taki zarzut za trafny i godzić się na zwolnienie pracownika którego praca jest oceniana przez pracodawcę znacznie wyżej. Podobnie należy ocenić zatrudnienie przez pozwaną w miejsce B. B. innego nauczyciela matematyki w 2014r. a więc po upływie ponad dwóch lat od złożenia powódce oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy zasadność jego złożenia oceniana jest w momencie dokonania tej czynności. Natomiast posłużenie się art. 8 k.p. do kształtowania polityki kadrowej poprzez narzucenie pracodawcy obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika który nie jest wysoko oceniany w zakresie świadczonej przez niego pracy jest niedopuszczalne w świetle celów którym ten artykuł ma służyć. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000r. I PKN 581\99 OSNP 2001\18\552wsakzał, iż przepis ten "nie może przekreślać czy podkopywać ustanowionych regulacji prawnych i pewności porządku normatywnego".

Jak twierdzi powódka w apelacji \ strona 8 \ w momencie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na przydzielenie w lutym 2012r. ucznia do nauczania indywidualnego, zatem stosowanie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela było zasadne. Jednak z uzasadnienia Sądu Najwyższego do wyroku z dnia 18 lutego 2013r. cytowanego już wyżej nie wynika aby przepis ten nie mógł być stosowany do nauczycieli w wymiarze niższym niż pełny etat. Wręcz przeciwnie Sąd Najwyższy nie dopatrył się naruszenia stosowania tego przepisu w kontekście wymiaru czasu pracy nauczyciela lecz przesłanki dotyczącej zmiany planu nauczania co a contrario prowadzi do wniosku, iż w przepisie tym chodzi o brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. Natomiast przyjęcie stanowiska powódki, iż niepełny wymiar czasu pracy oznacza brak możliwości stosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powoduje stosowanie przepisu art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 30k.p. i art. 45 k.p. co w efekcie skutkuje brakiem możliwości wypłacenia odprawy z art. 20 ust. 2 gdyż jest ona nierozdzielnie związana z ze ziszczeniem się przesłanek wynikającymi z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Stanowisko to jest dla powódki więc niekorzystne, a podnoszenie takiego zarzutu niezrozumiałe szczególnie w kontekście oceny treści oświadczenia pozwanego z dnia 15 maja 2012r. Należy bowiem wskazać, iż pozwany nie naruszył ani przepisu art.30& 1 pkt. 3 i 4 k.p. ani też art. 45 k.p.

Wypowiedzenie bowiem zostało złożone w formie pisemnej, w sposób szeroki konkretny i jasny dla powódki została wskazana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, pracodawca zawarł w oświadczeniu pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy. Pracodawca nie musi natomiast w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy podawać podstawy prawnej co oznacza, iż nie podanie przepisu prawa na podstawie którego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy lub podanie błędnego przepisu nie wpływa na spełnienie wymogów formalnych dotyczących przedmiotowego oświadczenia jeśli pracownik zna powody zwolnienia a tak było w niniejszej sprawie. Także ocena przyczyn wypowiedzenia dokonana w kontekście art. 45 k.p. nie mogła skutkować naruszeniem tego przepisu gdyż były to przyczyny rzeczywiste a przy uwzględnieniu podanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zasadne.

Jednocześnie postanowieniem z dnia 9 października 2014r. Sąd Okręgowy pominął wnioski dowodowe powódki wskazane w pkt. 1 3 i 4 postanowienia gdyż zarządzeniem z dnia 5 lipca 2012r. Sąd Rejonowy wezwał powódkę do złożenia wszelkich wniosków dowodowych pod rygorem ich pominięcia. Zatem wnioski zawarte w piśmie powódki z dnia 28 marca 2014r. mogły być w zdecydowanej większości wcześniej przytoczone podobnie jak dokumenty dotyczące wykształcenia powódki czy plany organizacyjne na rok 2013\2014 które winny być złożone w postępowaniu przed sądem I instancji. Ponadto jak wskazano wyżej rozstrzyganie zasadności doboru powódki do zwolnienia w kontekście zajęć z innych przedmiotów a tym samym porównywanie obciążenia innych nauczycieli zatrudnionych u pozwanego w tym uczących w klasach I-III było niezasadne gdyż okoliczności te nie miały istotnego znaczenia w sprawie co szczegółowo omówiono w niniejszym uzasadnieniu. Ponadto dołączone do pisma dokumenty znajdowały się w aktach sprawy, a propozycja przydziału godzin sporządzana w maju 2012r. jak sama nazwa wskazuje jest jedynie projektem

który co pewnie uszło uwadze powódki dotyczył 65 godzin matematyki . Zatem pominięcie tych wniosków było zasadne w trybie art. 381 k.p.c

Natomiast zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zgłoszenie dowodów dotyczących ustalenia faktów nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.) należy uznać za działanie zmierzające jedynie do zwłoki postępowania (por. wyrok SN z dnia 13 lutego 1997 r. w sprawie I PKN 71/96, publik. LEX nr 29981).

Wnioski dowodowe zawarte w piśmie powódki z dnia 29 września 2014r. tak samo jak strategia oświatowa miasta Ż. nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy o czym Sąd Okręgowy czynił rozważania powyżej wskazując na jaki moment ocenia się zasadność oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy . W konsekwencji wnioski dowodowe powódki podlegały w tym zakresie oddaleniu.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy oddalił apelacje po myśli art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu , w tym o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej Sąd orzekł na mocy art. 98 i 99 kpc .

Zasądzając wysokość wynagrodzenia tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na mocy § 12 ust.1 pkt 1 ,w zw. § 2 i § 19 z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz w oparciu o uchwałę Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r.I PZP 6/10 gdzie SN uznał ,że : „ podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.);

Sędzia : Przewodniczący : Sędzia :

\SSO R. J. \ \ SSO E. L.-N. \ \ SSO J. M. \

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować uzasadnienie
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć peł. powódki adw. K. K.
3. kal. 2 m-ce do złożenia skargi kasacyjnej,

3 listopada 2014r. Sędzia: