

Sygn. akt V Pa 22/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Romuald Kompanowski (spr.) SSO Piotr Leń
Protokolant:	Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2017r. w Kaliszu

apelacji powoda Z. B.

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

z dnia 7 marca 2017 r. sygn. akt IV P 245/15

w sprawie z powództwa **Z. B.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w C.**

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. oddała apelację
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej postępowania apelacyjnego
3. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Kaliszu na rzecz adwokata M. W. (1) kwotę 930 zł powiększoną o 23% stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu

SSO Romuald Kompanowski (spr.) SSO Marzena Głuchowska SSO Piotr Leń

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w Kaliszu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Z. B. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół w C. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 14000,00 zł ze wskazanym kryterium dyskryminacji w postaci miejsca zamieszkania i kwestii rodzinnej - niezamężna i brak dzieci.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne: Powódka Z. B. w dniu 8 września 2000 r. zawarła ze Szkołą Podstawową w P. - filia w C. czyli poprzednika prawnego Zespołu Szkół w C.

umowę o pracę na stanowisku nauczyciela nauczania początkowego. Powódka w 2003 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Wtedy jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania. Do roku szkolnego 2013/2014 powódka pracowała na pełen etat.

Pracę świadczyła w filii Zespołu Szkół w C. w P..

W roku szkolnym 2014/2015 do filii Szkoły (...) w P. uczęszczało 5 uczniów. Byli to uczniowie klasy I. Na tą jedną klasę przypadały 3 nauczycielki wychowania wczesnoszkolnego – była to powódka, M. K. i U. M..

Ponadto w roku szkolnym 2014/2015 pozwany Zespół Szkół mieszczący się w 3 budynkach otrzymał 39 godzin świetlicy, w tym 2,5 godziny w świetlicy przypadało na Filię Szkoły (...) w P..

W tej sytuacji dyrektor pozwanej szkoły wręczyła wypowiedzenie stosunku pracy M. K. jako najmłodszej stażem. Natomiast w tym samym dniu zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do 11,5 godziny. Po wręczeniu wypowiedzenia okazało się, że dyrektor szkoły może otrzymać dla swoich nauczycieli dodatkowe 6 godzin w Szkole (...) w M. oraz 4 godziny w Zespole Szkół w K.. Wówczas za zgodą M. K. pozwany wypowiedzenie cofnął, ograniczając zarówno M. K. jak i powódce pensum w roku szkolnym 2014/2015 odpowiednio do 13,5 godziny oraz 14,5 godziny. Finalnie jednak w roku szkolnym 2014/2015 od 01 września 2014r. powódka miała pełne pensum albowiem stosunek pracy pomiędzy pozwaną szkołą a M. K. został rozwiązany, gdyż ta ostatnia nauczycielka została przeniesiona w trybie art. 18 Karty Nauczyciela do Zespołu Szkół w K. Punktu (...) z uzupełnieniem etatu w Zespole Szkół w C. w wymiarze 5 godzin w świetlicy.

W roku szkolnym 2014/2015 20 godzin zajęć lekcyjnych w Filii Szkoły (...) w P. miała U. M.. Natomiast powódka otrzymała 2 godziny świetlicy w Filii Szkoły (...) w P., 8 godzin w świetlicy dla klas I – III i 4 godziny zajęć czytelniczych w Szkole (...) w C.. Etat miała uzupełniany 3 godzinami przyrody w Szkole (...) w M. i 1 godziną zajęć świetlicowych w Zespole Szkół w K..

Rada Gminy C. uchwałą nr (...) z dnia 14 grudnia 2011 r. wyraziła zamiar likwidacji z dniem 31 sierpnia 2012 r. Szkoły (...) w P. z Filią w C. wraz z oddziałem przedszkolnym. Tą samą uchwałą zlikwidowano klasy IV – VI zapewniając uczniom tych klas kontynuowanie nauki od 1 września 2012 r. w Szkole (...) w C.. Natomiast w myśl tej uchwały uczniowie klas I – III wraz z oddziałem przedszkolnym w P. mieli funkcjonować jako szkoła filialna. Rada Gminy C. w dniu 04 lutego 2015 r. podjęła uchwałę o likwidacji z dniem 31 sierpnia 2015r. filii w P.. Jednocześnie na rok szkolny 2015/2016 pozwany Zespół Szkół otrzymał jedynie 9 godzin zajęć świetlicowych. Powyższe oznaczało zmniejszenie liczby godzin dla nauczycieli. W szczególności, iż w roku szkolnym 2015/2016 przewidziano 3 oddziały edukacji wczesnoszkolnej w szkole (...) w C. czyli tak samo jak w roku szkolnym 2014/2015, przy likwidacji oddziału edukacji wczesnoszkolnej w P.. Powyższe oznaczało, iż pozwany do dyspozycji na przyszły rok szkolny miał 63 godziny edukacji wczesnoszkolnej oraz 4 godziny zajęć czytelniczych realizowanych w edukacji wczesnoszkolnej. Z tych 63 godzin, 6 godzin to były lekcje języka angielskiego realizowane przez nauczyciela języka angielskiego i 3 godziny informatyki prowadzone również przez nauczyciela informatyki.

W sytuacji zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 5 nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, wobec faktu zmniejszenia liczby godzin, pozwany podjął decyzję o konieczności rozwiązania stosunku pracy z dwoma nauczycielami edukacji wczesnoszkolnej.

Aby wytypować nauczyciela do zwolnienia pozwany opracował kryteria doboru do zwolnienia, które przedstawił wszystkim nauczycielom na radzie pedagogicznej w dniu 26 stycznia 2015r.

Ustalono kryteria to:

- kwalifikacje zawodowe,

- podstawa nawiązania stosunku pracy (ze wskazaniem, iż pierwszeństwo w dalszym zatrudnieniu będzie miał nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania),
- okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela danego przedmiotu,
- nieposiadanie uprawnień emerytalnych,
- stopień awansu zawodowego,
- zaangażowanie się w pracę na rzecz szkoły,
- ocen pracy nauczyciela,
- dyspozycyjność w pracy, w tym ilość absencji,
- osiągnięcia zawodowe nauczyciela,
- sposób wykonywania obowiązków wynikający z art. 42 KN,
- przestrzeganie dyscypliny pracy i zasad bhp,
- inne okoliczności dotyczące nauczyciela nie związane ze stosunkiem pracy (sytuacja rodzinna i życiowa nauczyciela).

W styczniu 2015 r. w charakterze nauczyciela wychowania wczesnoszkolnego zatrudniona była: powódka, C. K., U. M., T. P. i M. W. (2). Do pracy którekolwiek z tych nauczycieli dyrektor pozwanej szkoły nie miał żadnych zastrzeżeń. Wszystkie te panie były zatrudnione na podstawie mianowania. Przy czym Z. B., C. K., U. M. oraz M. W. (2) to nauczyciele mianowani. Natomiast T. P. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Jako decydujące kryterium dyrektor pozwanej szkoły przyjął okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela danego przedmiotu. Najdłuższym stażem pracy legitymowała się C. K. - 34 lata, U. M. – 16 lat (z tym, że ogólny staż pracy na stanowisku nauczyciela 27 lat) i T. P. – 30 lat. Natomiast M. W. (2) legitymowała się 18 – letnim stażem pracy, zaś powódka 16 – letnim stażem pracy.

Z tych też względów wobec porównywalnych kwalifikacji jak i oceny pracy do zwolnienia została wytypowana powódka i M. W. (2). Przy czym M. W. (2) w okresie zatrudnienia od 1 września 2003 r. do 30 czerwca 2004 r. przebywała na urlopie do poratowania zdrowia – w przeciwieństwie do powódki, która nigdy z tego uprawnienia nie skorzystała.

D. Szkoły (...) w M. na rok szkolny 2015/2016 zaproponował pracę U. M., na co nauczyciel ten wyraził zgodę. To sprawiło, iż zaszła potrzeba rozwiązania stosunku pracy tylko z jednym nauczycielem. D. wskazanej placówki nie zaproponował powódce zatrudnienia kierując się odmową jaką w latach poprzednich odpowiedziała powódka na propozycję zatrudnienia w tej szkole.

W dniu 13 maja 2015r. D. pozwanej szkoły wręczył powódce oświadczenie w formie pisemnej w przedmiocie wypowiedzenia stosunku pracy. Jako przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie wskazano zmiany organizacyjne oraz zmiany planu nauczania w roku szkolnym 2015/2016. Uszczegóławiając tę przyczynę w wypowiedzeniu pozwany podał:

- zmniejszenie liczby oddziałów z powodu likwidacji z dniem 31 sierpnia 2015r. filii w P.,
- niż demograficzny powodujący mniejszy nabór do klas I oraz zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych,
- zmianę planów nauczania powodujących od 01 września 2015r. zmniejszenie liczby godzin,

- zmniejszenie liczby godzin przeznaczonych na zajęcia świetlicowe,
- brak możliwości uzupełniania przez powódkę etatu w Szkole (...) w M. oraz w K..

Ponadto pozwany powołał się na okoliczność zapoznania powódki z kryteriami doboru nauczycieli przedstawionymi na radzie pedagogicznej.

Przed wręczeniem wypowiedzenia pozwany w dniu 6 maja 2016 r. poinformował o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy związku zawodowe działające na terenie pracodawcy.

Powódka wiedząc, iż wręczany jej dokument przez dyrektora szkoły stanowi wypowiedzenie, odmówiła pokwitowania odbioru tego wypowiedzenia, pozostawiając wręczany jej dokument na biurku. Powódka podczas rozmowy z Dyrektorem szkoły była bardzo zdenerwowana. Powódka po opuszczeniu szkoły udała się do lekarza, od którego uzyskała zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od dnia 13 maja 2015 r. do 20 maja 2015 r.

Pozwany wręczył wypowiedzenie powódce, a nie drugiemu z nauczycieli typowanych do zwolnienia - M. W. (2) albowiem niezbędne dla prawidłowej organizacji pracy szkoły były posiadane przez M. W. (2) dodatkowe kwalifikacje z zakresu logopedii – ukończyła ona studia podyplomowe o tym kierunku. Na rok szkolny 2015/2016 w planie nauczania przewidziano 3 godziny zajęć logopedycznych dla dzieci z orzeczeniami i opiniami z poradni psychologiczno – pedagogicznych z tego rodzaju wskazaniem. Zaś M. W. (2) była jedynym nauczycielem w pozwanym Zespole Szkół posiadającym takie uprawnienia. Powyższe również było przyczyną wręczenia M. W. (2) w dniu 29 kwietnia 2015 r. propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia do 9 godzin lekcyjnych. W momencie ograniczenia wymiaru czasu pracy M. D. pozwanej szkoły miała wiedzę, iż być może dla jednego z nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego będzie miała godziny lekcyjne D. Szkoły (...) w M..

Powódka poza kwalifikacjami do nauczania wczesnoszkolnego posiada kwalifikacje do nauczania przyrody – skończyła w tym zakresie studia podyplomowe.

W roku szkolnym 2015/2016 pozwany miał do dyspozycji 15 godzin przyrody i biologii dla 2 nauczycieli tego przedmiotu - M. F. i A. M.. M. F. legitymuje się 25 - letnim stażem na stanowisku nauczyciela. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Posiada kwalifikacje do nauczania przyrody, biologii, fizyki i chemii. Natomiast A. M. jest nauczycielem mianowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania z 21 – letnim stażem pracy. Poza kwalifikacjami do nauczania przyrody ma kwalifikacje do nauczania religii.

W roku szkolnym 2015/2016 9 godzin w świetlicy otrzymał J. P. – wówczas jedyny nauczyciel geografii zatrudniony w pozwanej szkole w 2002 r.

Powódka jest osobą niezamężną, bezdzietną. Mieszka wraz z matką w mieszkaniu spółdzielczym.

Istniała możliwość zatrudnienia powódki w Szkole (...) w R. w roku szkolnym 2015/2016 i w Szkole (...) w M. w roku szkolnym 2013/2014. Powódka nie była zainteresowana pracą w tych szkołach, w szczególności, iż w Szkole (...) w M. miała zostać zatrudniona na umowę na zastępstwo.

M. K. mieszka w W.. Ma troje dzieci. Pracując w Zespole Szkół w C. była dwukrotnie na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. Ogólny staż pracy M. K. w szkole to 13 lat. Uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Poza kwalifikacjami do nauczania początkowego dysponuje również kwalifikacjami z zakresu oligofrenopedagogiki.

Ilość godzin wychowania wczesnoszkolnego w roku szkolnym 2016/2017 w pozwanej szkole w stosunku do roku szkolnego 2015/2016 nie zwiększyła się.

Dyrektor pozwanej szkoły przed podjęciem ostatecznej decyzji o zwolnieniu powódki szukał godzin w szkołach ościennych dla nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz przepis art. 20 ustęp 1 punkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, sąd I instancji uznał decyzję dyrektora pozwanej szkoły o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy za uzasadnioną. W myśl przywołanego przepisu, 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.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało spełnienie przesłanek wyżej powołanego przepisu. Likwidacja Szkoły Filialnej w P. pozwanego Zespołu Szkół skutkowałą likwidacją jednego oddziału, co pociągnęło za sobą zmianę planu nauczania, uniemożliwiającą zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć jako nauczyciela wychowania wczesnoszkolnego. W roku szkolnym 2014/2015 powódka świadczyła pracę również jako wychowawca w świetlicy. W roku tym pracodawca miał do dyspozycji 39 godzin zajęć w świetlicy, które zostały zredukowane w roku szkolnym 2015/2016 do 9 godzin. Godziny te otrzymał młodszy stażem od powódki nauczyciel J. P.. Uzasadnione to było okolicznością, iż w rozważanym roku szkolnym był to jedyny nauczyciel mający uprawnienia do nauczania geografii, zaś zajęć lekcji geografii w pozwanej szkole było 6 godzin. W roku szkolnym 2015/2016 były tylko 3 oddziały nauczania wczesnoszkolnego, co oznaczało, iż dyrektor dla nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego miał 58 godzin łącznie z 4 godzinami zajęć czytelniczych realizowanych w edukacji wczesnoszkolnej, co oznacza 3 etaty plus 4 godziny ponadwymiarowe. Odnośnie tego ostatniego elementu, sąd I instancji powołał się na pogląd zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie o sygn. III PK 120/14, że wystąpienie niewielkiej liczby godzin ponadwymiarowych wynikających z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko 1 wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego – nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z powodu wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W edukacji wczesnoszkolnej klasy I – III są prowadzone przez jednego nauczyciela jako wychowawcę. Dlatego też powódka mogłaby jedynie otrzymać 4 godziny zajęć czytelniczych. Nawet gdyby otrzymała 9 godzin zajęć świetlicowych nie stanowiłoby to pełnego wymiaru zajęć.

Nie budziły wątpliwości sądu I instancji również opracowane przez pozwaną szkołę kryteria doboru pracownika do zwolnienia i następnie stosowanie ich przy podejmowaniu decyzji personalnych.

Przy porównywalnych kwalifikacjach nauczycieli nauczania początkowego decydującym było kryterium stażu na danym stanowisku pracy dlatego też dopóki U. M. nie została przeniesiona w trybie art. 18 Karty Nauczyciela do Szkoły (...) w M. typowana do zwolnienia poza powódką była jeszcze M. W. (2). Obie te nauczycielki miały odpowiednio 16 – letni i 18 – letni staż pracy. Tymczasem C. K. legitymowała się 34 – letnim stażem pracy, zaś T. P. 30 – letnim.

W momencie, kiedy w pozwanej szkole pozostało 4 z 5 nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego, do zwolnienia została wybrana powódka, a nie M. W. (2). W przypadku tych 2 osób zdecydowały dodatkowe kwalifikacje. Powódka ma uprawnienia do nauczania przyrody. (...) przyrody w pozwanej szkole było 2, zaś godzin zajęć tego przedmiotu tylko 15.

Natomiast M. W. (2) ukończyła studia podyplomowe w zakresie logopedii. Do roku szkolnego 2015/2016 jako jedyny nauczyciel miała tego rodzaju uprawnienia i nauczyciel z takimi właśnie uprawnieniami był niezbędny do realizacji 3 godzin zajęć indywidualnych.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014r. w sprawie o sygn. II PK 216/13 do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ustęp 1 punkt 2 Karty Nauczyciela nie należy zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w innej szkole lub w innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Przepisy prawa pracy nie nakładają też na dyrektora szkoły obowiązku

informowana nauczyciela mianowanego o obowiązku zatrudnienia uzupełniającego. Do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy również kompetencja organu prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku, lub – za jego zgodą – na innym stanowisku w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć, w wymiarze nie większym niż procent obowiązkowego wymiaru zajęć.

W rozpoznawanej sprawie mimo braku tego rodzaju obowiązku pozwany szukał godzin dla nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego. Udało się znaleźć etat dla U. M.. Decyzja o przeniesieniu właśnie tego nauczyciela w myśl art. 18 ustęp 4 należała do dyrektora innej szkoły niż pracodawca powódki i nie miała żadnego związku z miejscem zamieszkania powódki.

To z kolei wiązało się ze zgłoszonym żądaniem zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd I instancji powołał się na pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie o sygn. II PK 196/11(opubl. Legalis nr 526867) oraz w wyroku z dnia 02 lipca 2012r. w sprawie o sygn. I PK 48/12(opubl. Legalis nr 538275) . W uzasadnieniu przywołanych orzeczeń Sąd Najwyższy zawarł pogląd, że na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 punkt 2 kpc) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakowo lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 punkt 2 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowane spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 punkt 2 kp w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu I instancji powódka podała jedynie kryteria dla których miała być dyskryminowana jak w art. 18^{3a} § 1 k.p. natomiast niewątpliwie nie uprawdopodobniła, że podane przez nią kryteria dyskryminacji czyli miejsce zamieszkania i fakt, że jest osobą samotną i bezdzietną spowodowało mniej korzystne traktowanie jej w porównaniu do innych nauczycieli wychowania wczesnoszkolnego.

Powódka powołała się np. na okoliczność, iż pozwany cofnął wypowiedzenie stosunku pracy M. K.. Po czym zarówno M. K. jak i powódce ograniczył wymiar zatrudnienia. Następnie M. K. została przeniesiona w trybie art. 18 Karty Nauczyciela do Zespołu Szkół w K..

W ocenie sądu I instancji zachowanie pozwanego miało na celu uchronienie przed zwolnieniem obu nauczycieli. M. K. była nauczycielem mianowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania z porównywalnym stażem zatrudnienia. Zarzut powódki tak naprawdę sprowadza się do tego, że inny pracownik nie został zwolniony po to, aby ona miała stabilniejszą pozycję. Trudno w takiej sytuacji mówić o dyskryminacji i to w powiązaniu z kryterium dyskryminacji w postaci miejsca zamieszkania. Przy czym należy pamiętać, iż finalnie w roku szkolnym 2014/2015 powódka miała pełne pensum.

Na podobną ocenę prawną zasługiwały okoliczności wskazywane przez powódkę w postaci ograniczenia M. W. (2) w dniu 29 kwietnia 2015r. wymiaru zatrudnienia czy przeniesieniem U. M. do Szkoły (...) w M..

Jako drugie kryterium dyskryminacji powódka wskazała swoją sytuację rodzinną również w żaden sposób nie uprawdopodobniając, aby było to przyczyną jakiegokolwiek mniej korzystnego jej traktowania.

Sam fakt, iż powódce wypowiedziano stosunek pracy albowiem w roku szkolnym 2015/2016 po prostu zabrakło godzin dla nauczycieli wychowania przedszkolnego, i to przy zastosowaniu w ocenie Sądu zasadnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, nie stanowi dyskryminacji.

W podanych na radzie pedagogicznej w styczniu 2015 r. kryteriach doboru pracownika do zwolnienia znalazło się kryterium dotyczące sytuacji rodzinnej i życiowej nauczyciela. Zdaniem Sądu było to dopuszczalne przy założeniu,

iż dobór pracownika do zwolnienia według innych kryteriów byłby niemożliwy. Było to kryterium subsydiarne, którego jednak pozwany nie zastosował – zdecydowało kryterium stażu pracy na stanowisku nauczyciela wychowania wczesnoszkolnego, a w drugiej kolejności porównanie kwalifikacji powódki i M. W. (2) potrzebnych pozwanemu do prawidłowego funkcjonowania szkoły.

W tych okolicznościach sąd I instancji na podstawie wyżej powołanych przepisów jak i art. 45 § 1 k.p. oddalił powództwo zarówno w zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jak i w zakresie żądania odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Sąd I instancji poddał także ocenie okoliczności powstałe po wręczeniu powódce wypowiedzenia, a mianowicie fakt nagrywania przez powódkę rozmów z pracodawcą bez jego zgody co w jego ocenie skutkowało utratą zaufania pracodawcy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka oraz pełnomocnik powódki. W obydwu środkach zawarte zostało żądanie zmiany wyroku i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie dochodzonego w pozwie zadośćuczynienia. Nadto pełnomocnik powódki wniósł o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej powódce z urzędu. Obydwie apelacje zostały oparte na zarzucie naruszenia prawa procesowego polegającym na błędach w ustaleniach faktycznych, które skutkowały przyjęciem przez sąd I instancji dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy za uzasadnione oraz braku stosowania przez dyrektora pozwanej szkoły w stosunku do powódki praktyk dyskryminacyjnych. W ocenie skarżących ten błąd wynikał z przyjętych przez sąd I instancji ocen aprobujących podejmowane przez dyrektora pozwanej szkoły decyzje personalne w oparciu o dowolnie stosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia a także podejmowanie w odniesieniu do konkretnych osób zagrożonych wypowiedzeniem stosunku pracy działań ochronnych w postaci zapewnienia zatrudnienia w innej placówce oświatowej na terenie gminy. W ten sposób w ocenie skarżących podjęta została wadliwa decyzja o wypowiedzeniu definitywnym dla powódki gdy tymczasem istniały warunki do wyboru innych osób do zwolnienia bądź też proporcjonalnego ograniczenia wymiaru etatu innym pracownikom co pozwoliłoby pozostawić powódkę w strukturze zatrudnienia pozwanej szkoły. Jako przykład wskazała powódka przypadek jednej z nauczycielek zagrożonych wypowiedzeniem, która z uwagi na przeniesienie innego nauczyciela do innej szkoły na terenie gminy, znalazła się w grupie osób, które dyrektor pozostawił w zatrudnieniu. Skarżące jako zarzut mieszczący się w grupie naruszeń prawa procesowego wskazały także dowolną ocenę materiału dowodowego polegającą na uznaniu, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania wobec uznania za dopuszczalne stosowanie kryterium w postaci posiadania rodziny i zamieszkania w K. co pozbawiło powódkę jako osobę samotną i mieszkającą w miejscowości odległej od K. należytej ochrony. Poza tym powódka w swojej apelacji podniosła uchybienia sądu I instancji w zakresie techniki prowadzenia postępowania dowodowego polegające na uchylaniu pytań zadawanych świadkom przez powódkę oraz braku zabezpieczenia możliwości kontaktowania się świadków, którzy złożyli zeznania z tymi, którzy mieli zeznawać. Jako kolejny zarzut powódka podniosła oddalenie wniosku dowodowego w przedmiocie dopuszczenia dowodu z nagrania zapisu audio rozmowy między nią a dyrektorem pozwanej szkoły w trakcie wręczenia powódce pisma wypowiadającego stosunek pracy oraz pominięcie dowodu z zeznań J. B. – matki powódki.

Pozwany Zespół Szkół w C. wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie jest zasadna. Nie zachodzą bowiem podnoszone w obydwu apelacjach zarzuty, których istnienie sprawiłoby o wadliwości zaskarżonego wyroku.

Sąd okręgowy w pełni podziela dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne i jako zgodne z treścią przeprowadzonych w sprawie dowodów czyni swoimi. Sąd II instancji podziela także dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów przyjmując, iż sąd I instancji nie przekroczył w tym elemencie granic swobodnej oceny dowodów. Nie było także warunków aby uznać za usprawiedliwiony zarzut apelacyjny wywiedziony w apelacji powódki o uchybieniach w zakresie prowadzenia postępowania dowodowego. Powódka nie przytacza w apelacji jaki wpływa na treść ustaleń

sądu I instancji miała styczność poza salą sądową osób składających z osobami, które zeznań jeszcze nie złożyły. Jeżeli nawet taka sytuacja miała miejsce to mogłoby to czynić usprawiedliwiony zarzut apelacyjny tylko wtedy gdyby ucierpiała na tym jakość poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Podobnie należało ocenić zarzut uchylania przez sąd I instancji pytań sformułowanych przez powódkę bo z samego faktu uchylenia konkretnego pytania musi wynikać przesłanka w postaci niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych koniecznych do wydania wyroku zgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy. Nie było koniecznym dla dokonania oceny przyczyn podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy zapoznanie się z treścią nagrania dokonanego przez powódkę po wręczeniu jej pisma wypowiedzającego. Pomijając fakt utrwalenia przebiegu rozmowy w sposób niezgodny z przepisami prawa to przydatność zaproponowanego nagrania dla poznania rzeczywistych przyczyn decyzji pracodawcy jest co najmniej wątpliwa z uwagi na wynikające z przedstawionych w sprawie dokumentów zmiany organizacyjne w pozwanym szkole, specjalizacje przedmiotowe poszczególnych nauczycieli i wynikający z tych zmian przydział godzin w poszczególnych oddziałach.

W tych warunkach przytaczanie oddzielnych ustaleń faktycznych staje zbędne w warunkach gdy sąd II instancji w pełni próbuje ustalenia sądu I instancji.

Przede wszystkim zebrany w sprawie materiał dowodowy dostarczył wystarczające podstawy do uznania istnienia w pozwanej placówce zmian organizacyjnych na tle sytuacji objętej dyspozycją art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Sąd I instancji szczegółowej analizie poddał plan nauczania z rozbiorem na poszczególne przedmioty nauczania i liczby godzin takich zajęć po tym jak jednostka samorządowa podjęła decyzję o likwidacji punktu filialnego w P.. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, iż w tych warunkach konsekwencją częściowej likwidacji szkoły było zmniejszenie liczby nauczycieli prowadzących zajęcia z uczniami gdyż przyczyną likwidacji placówki była zmniejszająca się każdego roku liczba uczęszczających na zajęcia dzieci. Szczegółowo opisana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku analiza planu nauczania pod kątem liczby godzin po reorganizacji nie nasuwa jakichkolwiek wątpliwości o konieczności rozwiązania w roku szkolnym 2015/16 stosunku pracy z dwoma nauczycielami. Uzyskanie przez jednego z nauczycieli, zagrożonych ewentualnym zwolnieniem, przeniesienia służbowego do innej szkoły sprawiło o konieczności zwolnienia tylko jednego nauczyciela. Analizowane zmiany odnosiły się do nauczycieli zatrudnionych w grupie wczesnoszkolnej (klasy I – III) gdzie stosowana jest reguła: jeden nauczyciel - będący jednocześnie wychowawcą – na dany oddział. W tym przedziale klas nie stosuje się zasadniczo dzielenia zajęć w takiej klasie na jeszcze innych nauczycieli. Nie było więc podstaw aby przyjąć za celowe obniżenie wymiaru zajęć jeszcze innym nauczycielom tak aby powódka mogła zachować niezbędne pensum godzin. Poddany analizie plan nauczania na rok szkolny 2015/16 w edukacji wczesnoszkolnej przewidywał 3 klasy oraz dodatkowe zajęcia czytelnicze w wymiarze 4 godziny i 9 godzin zajęć świetlicowych. Przedstawiona przez sąd I instancji ocena kryteriów doboru pracownika do zwolnienia zawiera prawidłowe wnioski zaś wywiedzione przez powódkę zarzuty stanowią dowolną polemikę z przedstawionymi ocenami. Sąd I instancji swe oceny w tym zakresie oparł na elementach funkcjonalnych zapewniających prawidłowe realizowanie przez pozwaną placówkę zadań oświatowych w zakresie pracy edukacyjnej z młodzieżą. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, iż dodatkowe kwalifikacje nauczyciela (tak jak w analizowanym przypadku umiejętności w zakresie logopedii, nauczania języka angielskiego czy geografii) stanowiły dla pozwanej szkoły element przesądzający o celowości pozostawienia konkretnej osoby w zatrudnieniu przy porównywalnym stażu pracy z innymi nauczycielami zagrożonymi wypowiedzeniem. W ocenie sądu II instancji jest to jak najbardziej usprawiedliwiona praktyka.

Nie stanowiło nadużycia prawa wprowadzenie przez pozwaną szkołę także kryterium socjalnego jakim był stan rodzinny i sytuacja życiowa nauczyciela. W przypadku powódki te elementy nie były w ogóle brane pod uwagę. To że powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy będąc wśród osób objętych procesem reorganizacji jedyną osobą samotną i zamieszkującą w innej miejscowości niż K. bądź w jego okolicy, nie stanowi wprost odniesienia, że takie kryterium w przypadku powódki zadziałało. Poza tym nawet gdyby wypowiedzenie z pierwszej z tych przyczyn dotknęło powódkę to tak ujęte kryterium socjalne premiujące pierwszeństwo w pozostawieniu w zatrudnieniu osobę, która ma na utrzymaniu rodzinę, powinno być stymulujące za uznaniem prawidłowości wyboru dokonanego przez pracodawcę. Polska jako państwo prawa ma zasadniczy cel w podejmowaniu działań mających na celu dobro

rodziny a jednym z celów ten zamiar urzeczywistniający jest zapewnienie rodzinie wystarczających środków do utrzymania koniecznego. Zatem przy porównywalnych kryteriach pracowniczych, osoby dla których praca stanowi jedyne źródło utrzymania pozostałych członków rodziny powinny korzystać z dalej idącej ochrony stosunku pracy niż osoby samotne, które nikogo nie mają na utrzymaniu poza własną osobą. Nie mogły tym samym spotkać się z aprobatą stawiane przez powódkę zarzuty natury socjalnej, że takie kryterium doboru pracowników zawiera elementy dyskryminujące osoby samotne. Na gruncie prawa pracy funkcjonuje bowiem przepis art. 8 k.p. stanowiący o zakazie czynienia ze swego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uznawane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. W obecnym porządku prawnym nie ma co prawda przepisu chroniącego przed wypowiedzeniem jedynych żywicieli rodziny ale względem takiej zasady może stanowić jedno z aprobowanych przez organy rozstrzygające spór pracowniczy kryteriów ochrony pracownika przed zwolnieniem.

Pracodawca przy wypowiedzaniu powódce stosunku pracy nie naruszył podnoszonych wyżej zasad co czyni jego decyzję zgodną z przepisem art. 20 ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela i tym samym uzasadnioną pod względem faktycznym. Wręczona powódce decyzja nie naruszała również przepisów o wypowiedzaniu pracownikowi stosunku pracy. Nie było więc warunków do uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy w trybie art. 45 i nast. k.p.

Zgodność z prawem analizowanej decyzji prowadziła wprost do stwierdzenia braku stosowania przez pracodawcę przy jej podejmowaniu praktyk dyskryminacyjnych czy nierównego traktowania w zatrudnieniu.

W tych warunkach zaskarżony wyrok uznać należało za odpowiadający prawu. Wniesiona apelacja podlegała więc oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

Orzekając o kosztach procesu w pkt 2 i 3 sentencji wyroku, sąd miał na uwadze przepis art. 98 k.p.c. i art. 102 k.p.c., art. 113 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz § 10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Istniały tym samym warunki aby nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej albowiem powódka po utracie zatrudnienia nadal pozostaje na utrzymaniu matki.

SSO Romuald Kompanowski SSO Marzenia Głuchowska SSO Piotr Leń