

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę E. R. do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.160 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka (pkt 2) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka E. R. jest magistrem pedagogiki specjalnej ze specjalnością edukacji specjalnej. Posiada także dyplom ukończenia Państwowego Studium (...) i Bibliotekarskiego w Ł.. Zatrudniona została w dniu 1 września 1991 roku w Szkole Podstawowej Specjalnej nr 90 w Ł. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku nauczyciela biblioteki na czas nie określony. Z dniem 1 września 1999 roku powódka stała się nauczycielem zatrudnionym w Zespole Szkół (...) w Ł.. W dniu 15 września 2000 roku powódce nadany został stopień nauczyciela mianowanego. W treści uzasadnienia aktu nadania wskazano, iż powódka zatrudniona jest na podstawie mianowania począwszy od dnia 1 września 1991 roku w Szkole Podstawowej nr (...) w Ł.. Z dniem 1 września 2007 roku powódka została przeniesiona z urzędu, za jej zgodą na stanowisko nauczyciela świetlicy w Zespole Szkół (...) w Ł..

Od dnia 1 maja 2009 roku powódka ma ustalone prawo do emerytury.

W roku szkolnym 2013/2014 u pozwanego były 22 oddziały, przy liczbie 157 uczniów. Pełnozatrudnionych było 60 nauczycieli w pełnym wymiarze czasu pracy i 2 nauczycieli niepełnozatrudnionych, w tym etaty dyrektora, wicedyrektora. W roku szkolnym 2014/2015, zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015, według stanu na maj 2014 roku, było 21 oddziałów przy liczbie 138 uczniów, pełnozatrudnionych było 58 nauczycieli, 1 nauczyciel niepełnozatrudniony, w tym 1 etat dyrektora i 1 etat wicedyrektora.

W roku szkolnym 2013/2014 w świetlicy zatrudnione były 4 nauczycielki : powódka, K. M. (1), na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 czerwca 2014 roku, E. P. (1) (U.), K. W. – nauczyciel dyplomowany, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

W dniu 8 maja 2014 roku pozwany poinformował Związek (...) o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce, na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2014/2015 i z powołaniem się na przyjęte przez pozwanego kryteria doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie pozwany we wniosku wskazał, iż nie ma możliwości ograniczenia zatrudnienia powódki w trybie art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, zwracając się z prośbą o rozpatrzenie możliwości zatrudnienia powódki na etacie wychowawcy świetlicy lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 16 maja 2014 roku pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie mianowania, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia od dnia 1 czerwca 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku, w związku ze zmianami organizacyjnymi uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela u pozwanego. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał fakt, iż w roku szkolnym 2014/2015 zmniejszeniu ulega liczba uczniów z 154 na 138, klas i oddziałów z 22 na 21, co przekłada się bezpośrednio na mniejszą liczbę godzin i etatów, co skutkuje tym, iż w placówce w roku szkolnym 2014/2015 występują zmiany organizacyjne, które spowodowały brak jednego etatu dla pracownika pedagogicznego. Jednocześnie pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powołał się na przyjęte u pozwanego i przedstawione Radzie Pedagogicznej i Związkowi Zawodowemu kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia w trybie art. 20 Karta Nauczyciela. Pozwany wypowiedział powódce umowę, z uwagi na posiadane zabezpieczenie finansowe w postaci pobieranych

świadczeń emerytalnych. Jednocześnie pozwany poinformował powódkę, iż przysługuje jej prawo złożenia w terminie 30 dni od dnia doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wniosku o przeniesienie w trwający 6 miesięcy stan nieczynny oraz o tym, że jeżeli zostanie złożony wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, wypowiedzenie umowy o pracę będzie bezskuteczne. Powódka nie złożyła pozwanemu oświadczenia o przeniesienie w stan nieczynny.

W związku z rozwiązaniem z dniem 31 sierpnia 2014 roku stosunku pracy powódce wypłacono odprawę pieniężną w wysokości 6 – miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz odprawę emerytalną w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

W roku szkolnym 2014/2015 w świetlicy zatrudnione były 4 osoby : K. W., R. Z. (1), I. M. (1), A. O., która powróciła do pracy u pozwanego po przerwie związanej z urlopem wychowawczym od 1 września 2014 roku

K. M. (1) została zatrudniona u pozwanego od dnia 7 października 2013 roku na podstawie umowy na zastępstwo za E. K. (1), lecz nie dłużej niż do 30 czerwca 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu na stanowisku nauczyciela kontraktowego. K. M. (1) powierzone zostały obowiązki nauczyciela – wychowawcy świetlicy szkolnej. Po rozwiązaniu umowy o pracę w miesiącu sierpniu 2014 roku, pozwany proponował K. M. (1) dalsze zatrudnienie. Propozycja dalszego zatrudnienia nie została przyjęta przez K. M. (1).

R. Z. (1) zatrudniona została od dnia 1 września 2013 roku na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za M. W. (1), nie dłużej niż do 30 czerwca 2014 roku. M. W. (1) do 30 czerwca 2014 roku korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. W dniu 1 września 2014 roku pozwany zawarł z R. Z. (1) umowę na czas zastępstwa K. J., lecz nie dłużej niż do 30 czerwca 2015 roku na stanowisku nauczyciela świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany wiedział, iż K. J. będzie w roku szkolnym 2014/2015 korzystać z urlopu dla poratowania zdrowia. R. Z. (1) faktycznie świadczyła pracę do końca 2014 roku, z powodu ciąży nie wykonuje pracy. W dniu 14 kwietnia 2015 roku, w związku z nieobecnością R. Z. (1), pozwany zatrudnił A. P. na podstawie umowy na czas zastępstwa K. J. na stanowisku nauczyciela świetlicy. K. J. zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Pozwany zatrudniał także od 2008 roku I. M. (1) do 30 czerwca 2014 roku. Umowa rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta. Od 1 września 2014 roku pozwany zatrudnił I. M. (1) na czas zastępstwa E. P. (1), lecz nie dłużej niż do 31 sierpnia 2015 roku, na stanowisku nauczyciela świetlicy. E. P. (1) (U.) od 3 lutego 2015 roku korzysta z urlopu macierzyńskiego. Do dnia 1 lutego 2016 roku został udzielony urlop rodzicielski.

W roku szkolnym 2013/2014 u pozwanego zatrudnione były także: - A. K. (1), która w roku szkolnym 2014/2015 nie pracuje z powodu urodzenia dziecka, pozwany w momencie wręczenia powódce oświadczenia woli miał świadomość, iż A. K. (1) jest w ciąży i nie będzie pracowała w roku szkolnym 2014/2015. A. K. (1) w okresie od 16 kwietnia 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku korzystała z urlopu wychowawczego. W okresie od 1 września 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku A. K. (1) korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, a następnie przebywała na zasiłku chorobowym, od 11 lutego 2015 roku udzielony został urlop macierzyński i urlop rodzicielski do 9 lutego 2016 roku. Na miejsce A. K. (1) została zatrudniona na zastępstwo E. K. (2) od dnia 1 września 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku.

R. M. (1) pozostawała w zatrudnieniu do 31 sierpnia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku początkowo nauczyciela świetlicy, a potem nauczyciela. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron, z uwagi na przeprowadzkę do innej miejscowości. Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę złożony został do pozwanego w dniu 23 lipca 2014 roku. Pozwany wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w dniu 23 sierpnia 2014 roku.

Z opracowanych w dniu 29 kwietnia 2014 roku kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia w trybie art. 20 Karta Nauczyciela w Zespole Szkół (...) w Ł. wskazano:

1. Zabezpieczenie finansowe - poobieranie przez pracownika świadczeń emerytalnych, rentowych lub innych.

2. Możliwość zabezpieczenia finansowego – nabycie przez pracownika uprawnień do świadczenia kompensacyjnego, uprawnień emerytalnych.
3. Podstawa nawiązania stosunku pracy – w pierwszej kolejności z umowami na czas określony, następnie z umowami na czas nieokreślony, później nauczyciele mianowani
4. Stopień awansu zawodowego – w pierwszej kolejności rozwiązyany będzie stosunek pracy z nauczycielem stażystą, następnie kontraktowym, mianowanym lub dyplomowanym.
5. Kwalifikacje zawodowe – stopień specjalizacji (studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, formy doskonalenia zawodowego) – kwalifikacje i uprawnienia zawodowe nauczycieli potrzebne do realizacji zadań dydaktycznych szkoły.
6. Staż pracy pedagogicznej- w pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzymuje nauczyciel z: a. krótkim stażem pracy w zawodzie nauczyciela, b. krótkim stażem pracy w zawodzie nauczyciela w Zespole Szkół Sp. Nr 2
7. Ocena pracy nauczyciela - zaangażowanie w pracę i działalność szkoły, osiągnięcia dydaktyczno- wychowawcze i opiekuńcze (Ocena pracy. Podsumowanie pracy dydaktycznej nauczyciela)
8. Dyscyplina pracy, wywiązywanie się z obowiązków służbowych,
9. Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela.
10. Sytuacja materialno – rodzinna konkretnego nauczyciela – w pierwszej kolejności nie zwalnia się np. matki samotnie wychowującej dziecko, jedyne go żywiciela wieloosobowej rodziny itd.

Kryteria opracowane zostały podczas zebrania Rady Pedagogicznej, przy udziale związków zawodowych.

Specyfika szkoły specjalnej, do której należy pozwany polega na tym, że wszyscy zatrudnieni nauczyciele muszą mieć kwalifikacje do pracy w tego rodzaju szkole, w tym ukończone studia pedagogiki specjalnej lub oligofrenopedagogiki. Nauczyciele ci mogą pracować ze wszystkimi uczniami za wyjątkiem uczniów niepełnosprawnych z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim, przy realizacji języka polskiego, matematyki – muszą posiadać dodatkowe kwalifikacje do nauczania przedmiotów. Powódka była uprawniona do pracy u pozwanego na każdym stanowisku oprócz nauczania przedmiotowego z wyłączeniem również stanowiska psychologa, pedagoga i logopedy.

Na koniec kwietnia danego roku nauczyciele zatrudnieni na czas nie określony muszą być uwzględnieni w arkuszu organizacji. Dla każdego nauczyciela musi być przydzielone godzin.

Od 3 grudnia 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku pozwany zatrudniał na stanowisku psychologa M. S. (1), na czas zastępstwa A. B.. Od 1 września 2014 roku pozwany zatrudnił M. S. (1) na stanowisku nauczyciela - psychologa w pełnym wymiarze czasu pracy mimo, iż w zatrudnieniu pozostawała M. W. (2), która również jest psychologiem, jednakże wykonywała obowiązki nauczyciela – wychowawcy w oddziale przedszkolnym. Pozwany odmówił przeniesienia M. W. (2) na stanowisko psychologa, mimo jej wniosku, zatrudniając nowego psychologa.

W roku 2014/2015 zatrudnionych było u pozwanego od września 2014 roku 60 nauczycieli, w tym 3 zatrudnionych w niepełnym wymiarze, 6 osób na zastępstwo oraz w tej grupie 19 nauczycieli miało etat przeliczeniowy z godzin tygodniowych uśrednionych w całym roku szkolnym ponad 1,00. Podobnie sytuacja wyglądała w marcu 2015 roku.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wyniosło 3716,40 zł.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako uzasadnione, należało uwzględnić.

Sąd wskazał, iż regulacje prawne w zakresie nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zawiera ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz.U. z 2006 r. Nr

97, poz. 674 ze zm.). Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN 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. W myśl natomiast art. 22 ust. 2 możliwe jest ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie jego wynagrodzenia, jeżeli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, a nauczyciel wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia, stosuje się art. 20, a więc można wypowiedzieć mu stosunek pracy albo na jego wniosek przenieść go w stan nieczynny.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z podanych wyżej przyczyn, 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 nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5a i ust. 5b).

W przypadku nie złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 następuje co do zasady z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy jedynie nauczycieli szkół, w których organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego (art. 20 ust. 3 i ust. 4).

Sąd I instancji podniósł, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Kartce Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Na mocy jednak odesłania zawartego w art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, w kwestiach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy.

Sąd powołał się więc na przepis art. 44 w zw. z art. 264 § 1 k.p. zgodnie, z którym pracownik może wnieść do sądu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Możliwość wniesienia odwołania do Sądu oznacza możliwość wytoczenia powództwa o roszczenia wskazane w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.). Występując z roszczeniem przywrócenia do pracy, pracownik może ponadto, zgodnie z art. 47 k.p., dochodzić wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za jeden miesiąc.

Sąd Rejonowy wskazał, że wniesienie przez pracownika odwołania do sądu jest czynnością procesową wszczynającą postępowanie sądowe obejmujące, zgodnie z art. 45 § 1 k.p. kontrolę zarówno legalności, jak i zasadności dokonanego wypowiedzenia. W każdym więc wypadku Sąd, rozpoznając powództwo oparte na art. 45 k.p., zobowiązany jest w pierwszej kolejności zbadać czy dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a następnie czy jest ono uzasadnione. W sprawie niniejszej ocena zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia uwzględniać musi nie tylko wskazane w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. wymogi dotyczące formy składanego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, ale także zachowanie przewidzianego w art. 20 KN trybu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy przez pozwanego zostało dokonane zgodnie z prawem.

W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia Sąd wskazał, iż pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy, to jest fakt, iż w roku szkolnym 2014/2015 zmniejszeniu ulega liczba uczniów z 154 na 138, klas i oddziałów z 22 na 21, co przekłada się bezpośrednio na mniejszą liczbę godzin i etatów, co skutkuje tym, iż w pozwanej placówce w roku szkolnym 2014/2015 występują zmiany organizacyjne, które spowodowały brak jednego etatu dla pracownika pedagogicznego. Ponadto oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o możliwości złożenia przez powódkę wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, które to pouczenie, w kontekście uregulowań art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd uznał za element konieczny oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nauczycielem stosunku pracy. W ocenie Sądu od strony formalnej zatem oświadczenie pracodawcy spełniało przewidziane prawem wymagania. Pozwany dochował także wymogu konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy z reprezentującą ją organizacją związkową i rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę podała zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwą okolicznością, wynikającą ze zgromadzonego materiału dowodowego jest okoliczność, iż w roku 2014/2015 w porównaniu z rokiem szkolnym 2013/2014 uległa, w związku ze zmniejszeniem liczby uczniów, liczba oddziałów z 22 do 21. Sąd przyjął, iż dyskusyjna pozostaje natomiast kwestia czy zmiany organizacyjne mające miejsce u pozwanego, uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy (ewentualnie w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć). Sąd zważył, iż pozwany powoływał się przy tym na okoliczność konieczności oceny przy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, stanu istniejącego na dzień wypowiedzenia umowy o pracę, co wynika z arkusza organizacji szkoły opracowywanej przez dyrektora szkoły opracowywanego do 30 kwietnia każdego roku i wymaga zatwierdzenia przez organ prowadzący szkołę do dnia 30 maja danego roku. Pozwany wskazywał, iż w dacie wypowiedzenia umowy o pracę spełnione były przesłanki określone w art. 20 ust 1 pkt 2 in fine Karty Nauczyciela, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć i konieczność rozwiązania z powódką stosunku pracy. Pełnomocnik powódki podnosił, iż ocena winna być odnoszona jedynie do nauczycieli świetlicy, a ich liczba w roku szkolnym 2014/2015 w porównaniu z rokiem szkolnym 2013/2014 nie uległa zmianie i wynosiła 4 nauczycieli. Pozwany natomiast akcentował, iż zobowiązany był dokonywać oceny do ogółu nauczycieli, z uwagi na specyfikę pracy pozwanego jako szkoły specjalnej. Jak podnosił pozwany wszyscy zatrudnieni nauczyciele muszą mieć kwalifikacje do pracy w tego rodzaju szkole, w tym ukończone studia pedagogiki specjalnej lub oligofrenopedagogiki. Nauczyciele ci mogą pracować ze wszystkimi uczniami, za wyjątkiem uczniów niepełnosprawnych z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim, przy realizacji języka polskiego, matematyki – muszą posiadać dodatkowe kwalifikacje do nauczania przedmiotów. Powódka była uprawniona do pracy u pozwanego na każdym stanowisku oprócz nauczania przedmiotowego, z wyłączeniem także stanowiska psychologa, pedagoga i logopedy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż nie można przy ocenie spełnienia przesłanek z art. 20 Karty Nauczyciela pomijać okoliczności, iż przepis art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela musi być interpretowany łącznie z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Podzielił stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku I PK 199/12, gdzie Sąd Najwyższy uznał, że: 1. w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, dyrektor szkoły może rozwiązać z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem lub za zgodą nauczyciela przenieść go w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), chyba że nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie jego zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), 2. zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, za proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), zobowiązuje dyrektora szkoły do złożenia nauczycielowi takiej propozycji tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor szkoły dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć). Sąd Najwyższy doprecyzował warunki zastosowania przepisu. Zgodnie z tym poglądem prawnym, zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do

wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), zobowiązuje dyrektora szkoły do złożenia nauczycielowi takiej propozycji tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor szkoły dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć). Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, dyrektor szkoły może rozwiązać z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem lub za zgodą nauczyciela przenieść go w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), chyba że nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie jego zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela).

Sąd I instancji wskazał na dodatkowe okoliczności zaakcentowane w rozważaniach Sądu Najwyższego - specyfika zawodu nauczycielskiego powoduje, iż dokonywanie redukcji w drodze wypowiedzenia jest możliwe tylko raz do roku ze skutkiem rozwiązującym nauczycielskie stosunki pracy z końcem roku szkolnego (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Obiektywny brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć w kolejnym roku szkolnym wymusza i uzasadnia korzystanie przez dyrektorów szkół z kompetencji przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, tj. rozwiązywanie stosunków pracy lub przenoszenie nauczycieli za ich zgodą w stan nieczynny, bez względu na zakazy wypowiedzania stosunków pracy, które nie obowiązują w okolicznościach wyczerpująco uregulowanych w art. 20 lub 22 Karty Nauczyciela.

Sąd powołał także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 roku III PK18/14 LEX nr 1541059, zgodnie z tezą, którego uprzednie ograniczenie na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karty Nauczyciela wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak, mimo zaistnienia okoliczności wymienionych w tym przepisie, istnieje możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz wyrazi on zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie, w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć. Wszystko to oznacza, że uprzednie ograniczenie na podstawie art. 22 ust. 2 wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak, mimo zaistnienia okoliczności wymienionych w tym przepisie, istnieje możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela w wymiarze, co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz wyrazi on zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie, w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 r., I PK 194/12, niepublikowany). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09 (niepublikowanym), przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli przyczyna takiej decyzji dyrektora nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela rzeczywiście nie występuje.

W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności przedmiotowej sprawy pozwalają przyjąć, iż nie została spełniona druga z przesłanek art. 20 Karty Nauczyciela, związana z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2014/2015. Sąd podkreślił, iż z uwagi na podnoszoną przez pozwanego specyfikę szkoły specjalnej, powódka jako osoba legitymująca się wykształceniem wyższym w zakresie pedagogiki specjalnej pracy, mogła podjąć pracę na każdym stanowisku oprócz nauczania przedmiotowego z wyłączeniem stanowiska psychologa, pedagoga i logopedy, nie tylko jako nauczyciel świetlicy. Analiza stanu zatrudnienia i zawartych przez pozwanego umów o pracę obowiązujących od 1 września 2014 roku, zdaniem Sądu Rejonowego, pozwala przyjąć, iż pozwany miał pełną możliwość zatrudnienia powódki co najmniej w wymiarze 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Sąd wskazał, iż w dniu 30 czerwca 2014 roku rozwiązywały się 3 umowy o pracę zawarte na czas

określony na czas zastępstwa z K. M. (1), I. M. (1) i R. Z. (1), a pozwany od 1 września 2014 roku ponownie zatrudnił I. M. (1) na podstawie kolejnej umowy o pracę na zastępstwo za E. P. (1), która korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą i której ostatecznie do lutego 2016 roku udzielony został urlop rodzicielski. Pozwany w sierpniu 2014 roku, mimo rozwiązania umowy o pracę z K. M. (1) i rzekomego braku możliwości wyplenienia etatu dla nauczyciela mianowanego, ponownie proponował K. M. (1) zatrudnienie od 1 września 2014 roku. Ponadto od września 2014 roku pracy nie rozpoczęła A. K. (1), która do 30 czerwca 2014 roku korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia i następnie, z uwagi na kolejną ciążę, rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, a na jej miejsce została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo E. K. (2). W sierpniu 2014 roku z pracy zrezygnowała R. M. (1). I jakkolwiek pozwany mógł nie mieć wiedzy o tej okoliczności w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, jednakże zdaniem Sądu I instancji, ta okoliczność dawała pozwanemu możliwość cofnięcia, za zgodą powódki, oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przed upływem ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę powódce, dyrektor pozwanego posiadał bowiem pełną wiedzę w kwestii chociażby nie podjęcia pracy od 1 września 2014 roku przez R. M. (1), a więc zdaniem Sądu cofając za zgodą powódki oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, mógł złożyć powódce propozycję zatrudnienia, w tym także w trybie art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Ponadto Sąd I instancji zaznaczył, iż pozwany w roku szkolnym 2014/2015 przydzielił zajęcia innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby dawać pensum, ewentualnie 1/2 obowiązującego wymiaru czasu pracy powódki. W roku 2014/2015 zatrudnionych było od września 2014 roku u pozwanego 60 nauczycieli, z tym 3 zatrudnionych w niepełnym wymiarze oraz 6 osób na zastępstwo, a w tej grupie 19 nauczycieli miało etat przeliczeniowy z godzin tygodniowych uśrednionych w całym roku szkolnym przekraczający obowiązujący etat. Podobnie sytuacja wyglądała w marcu 2015 roku. W ocenie Sądu niezrozumiała jest argumentacja pozwanego, który w ramach polityki kadrowej korzysta z umów na zastępstwo, zawieranych z mocą obowiązującą od 1 września 2014 roku przy świadomości, iż osoby, które będą zastępowane w roku szkolnym nie powrócą do pracy, chociażby z uwagi na okoliczność długotrwałej nieobecności związanej z ciążą i następnie korzystaniem z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, a z drugiej strony zasłania się brakiem możliwości zatrudnienia w tym roku szkolnym długoletniego nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Tak na przykład została zatrudniona I. M. (1) na podstawie kolejnej umowy o pracę na zastępstwo za E. P. (1), która korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą i której ostatecznie do lutego 2016 roku udzielony został urlop rodzicielski.

Sąd Rejonowy uznał, iż nawet gdyby przyjąć inne zapatrywanie na kwestie możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 w co najmniej 1/2 obowiązującego ją wymiaru, to w ocenie Sądu może budzić zastrzeżenia także przyjęcie jako jedynego kryterium doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę – zabezpieczenia finansowego – to jest uprawnień emerytalnych powódki od 2009 roku. Sąd podkreślił, iż o zasadności wypowiedzenia stosunku pracy decyduje nie tylko przyczyna, ale również prawidłowo dokonany wybór pracownika do zwolnienia w oparciu o przyjęte kryteria. Istnienie przyczyny uzasadniającej ustanie stosunku pracy nie zastępuje bowiem kryteriów wyboru pracownika i odwrotnie: prawidłowe wytypowanie podmiotu do zwolnienia nie przesądza o zasadności przyczyny wypowiedzenia, w konsekwencji o zasadności ustania stosunku pracy. Dopuszczalna jest zatem sytuacja, w której: przyczyna ustania stosunku pracy z mianowania, o której mowa w art. 20 Karty Nauczyciela, jest uzasadniona i przyjęto prawidłowe kryteria doboru pracownika do zwolnienia; przyczyna ustania stosunku pracy z mianowania, wskazana w art. 20 Karty, jest uzasadniona, ale bezzasadne są kryteria doboru pracownika do zwolnienia; przyczyna ustania nie spełnia wymogów uzasadniającej, ale prawidłowo powołane zostały kryteria doboru do zwolnienia, wreszcie przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie spełnia warunków uzasadniającej i taki sam charakter można przypisać kryteriom doboru. Karta Nauczyciela – szczególnie zaś jej art. 20 - potwierdza brak w treści ustawy przesłanek, które można by uznać za kryteria doboru do zwolnienia w razie zmian organizacyjnych prowadzących do zmniejszenia stanu zatrudnienia. Przepis ogranicza się do wskazania przyczyn stanowiących podstawę rezygnacji z pracownika. Sąd zaznaczył, iż wprawdzie przyczyny ustania stosunku pracy są - w treści przepisu - rozbudowane, jednak żadna z nich w swojej wewnętrznej konstrukcji nie zawiera przesłanek typowania pracownika do zwolnienia. Trudno w tym przepisie doszukiwać się formuły nakazującej stosowanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, jako elementów przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu. Wydaje się więc, że kryteria doboru winny być postrzegane, jako element niezależny od przyczyny ustania w tym sensie, że każde z nich nie stanowi części składowej drugiego, decydujący o zasadności ustania w

równiej mierze jak przyczyna, które podlegają kontroli sądowej. Toteż dopuszczalny wydaje się zabieg oceny przyczyny uzasadniającej i weryfikacji jej jako zasadnej, w odniesieniu do konkretnego przypadku. Samo bowiem przywołanie przyczyny z art. 20 Karty, udowodnienie, że jest ona rzeczywista, obiektywna, ważna, nie gwarantuje jeszcze zasadnego ustania stosunku pracy w odniesieniu do konkretnego pracownika. Sąd I instancji podkreślił, iż konieczne jest wstępne przeprowadzenie procesu ocennego przez pracodawcę czy fakt zaistnienia przyczyny z art. 20 Karty, stanowiącej przyczynę uzasadniającą rezygnację z pracownika przy wskazanych kryteriach doboru i wytypowaniu podmiotu do zwolnienia, spełni wymóg przyczyny zasadnej, w odniesieniu do wskazanego przez pracodawcę pracownika w indywidualnym przypadku. Kryteria doboru stanowią zatem przesłanki w procesie indywidualizacji zasadności rozwiązania stosunku pracy.

Analiza orzeczeń Sądu Najwyższego pozwala wskazać przykładowe kryteria doboru nauczycieli mianowanych do zwolnienia, jakimi kierowali się dyrektorzy szkół. Sąd Rejonowy zważył, iż za kryterium doboru przyjmowano np. kwalifikacje do nauczania konkretnego przedmiotu, sposób wykonywania obowiązków pracowniczych, staż pracy, ocenę uczniów, rodziców i przełożonych pracy nauczyciela i faktycznych umiejętności dydaktycznych, wykształcenie np. studia podyplomowe dające uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu oraz studia podyplomowe kierunkowe podwyższające kwalifikacje, staż pracy, okres posiadania pełnych kwalifikacji (studia magisterskie), aktualna ocena pracy, stopień specjalizacji i odbyte formy doskonalenia zawodowego, przeprowadzanie innowacji pedagogicznych, bieżąca praca - absencja, dyscyplina, dyspozycyjność – posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania innego zawodu SN z 14 VII 1999, I PKN 156/99. Jako kryteria doboru do zwolnienia przyjmowano również sytuację osobistą i rodzinną nauczyciela (Wyrok SN z 6 II 1997, I PKN 70/96, jw.) oraz jego przymioty osobiste związane z wykonywaniem pracy nauczyciela (Wyrok SN z 27 XI 1997, I PKN 399/97). W orzecznictwie podkreśla się także, iż osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do emerytury może być przesłanką wpływającą na wytypowanie danego pracownika do zwolnienia. Staje się więc słusznym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, bo w zatrudnieniu pozostawia się pracowników, którzy nie mają zapewnionych środków utrzymania w razie utraty pracy. Sąd Najwyższy uznał, że w takim przypadku wiek nie stanowi kryterium dyskryminującego, ale usprawiedliwione kryterium dyferencjacji (zob. np. wyr. SN z 10.9.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998, Nr 12, poz. 360; wyr. SN z 18.2.1999 r., II UKN 493/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 325; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 641; wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 143; wyr. SN z 23.1.2001 r., I PKN 209/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 457; wyr. SN z 3.12.2003 r., I PK 80/03 OSNP 2004, Nr 21, poz. 363). Osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury jest zatem usprawiedliwionym i powszechnie w orzecznictwie oraz piśmiennictwie akceptowanym kryterium wyboru pracowników do zwolnienia. "Społecznie nieuzasadnione i nieakceptowane byłoby w sytuacji konieczności redukcji zatrudnienia pozbawienie pracy i źródeł utrzymania pracownika (i jego rodziny), który nie ma uprawnień do pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a pozostawienie w zatrudnieniu pracownika, który ma uprawnienie do takich świadczeń. W tej sytuacji wybór dokonany przez pracodawcę jest wyborem mniejszego zła" (uchw. SN (7) z 21.1.2009 r., II PZP 13/08, MoPr 2009, Nr 8, poz. 417).

Sąd I instancji uznał, iż ustalony przez dyrektora szkoły katalog kryteriów wyboru do zwolnienia nauczyciela mianowanego, nie może być zmieniany ani uzupełniany przy powzięciu zamiaru wypowiedzenia, podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu czy postępowaniu sądowym kwestionującym zasadność ustania stosunku pracy. Wątpliwości może budzić posługiwanie się przy wyborze pracownika jedynie jedną przesłanką. Proces wyboru, w ocenie Sądu, wydaje się w takiej sytuacji mało obiektywny, a przy powszechności przyjętego kryterium może okazać się, że nie spełnia swojej roli, co może przełożyć się na uznanie wypowiedzenia za bezzasadne. Podobnie niedopuszczalne jest wybiórcze posługiwanie się kryteriami z przyjętego przez podmiot wypowiadający katalogu. Wszystkie powołane kryteria winny mieć w procesie typowania, a później przy ocenie zasadności, tę samą rangę i doniosłość.

Sąd Rejonowy przyjął, iż zasadniczą kwestią, jaka wiąże się z kryteriami doboru, jest określenie płaszczyzny, na której przesłanki te winny być ustalane. Większość orzeczeń SN wskazuje na płaszczyznę stosunku pracy i sposób jego realizacji. Wcześniej przyjmowano również sytuację rodzinną, osobistą nauczyciela. Ponieważ kryteria doboru, w równej mierze co przyczyna, decydują o zasadności wypowiedzenia, a ocena zasadności winna być - zgodnie

z tezą II uchwały SN z 1985 r. – prowadzona przy uwzględnieniu interesów pracodawcy i cech pracownika, związanych ze stosunkiem pracy, zdaniem Sądu należy wnioskować, że płaszczyzną kryteriów nie może być sytuacja rodzinna, majątkowa czy inna osobista, nie związana ze stosunkiem pracy. Pojawia się jednak zasadnicze pytanie, czy płaszczyzna, na której konstruowane są, a później weryfikowane, kryteria doboru do zwolnienia pracownika, stanowi tę samą czy taką samą płaszczyznę, na której dokonuje się oceny zasadności przyczyny ustania stosunku pracy. W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę fakt, że ocenę zasadności wypowiedzenia dokonuje się przez pryzmat stosunku pracy, realizacji obowiązków pracowniczych, cech pracownika z nim związanych, a na ocenę zasadności mają wpływ dwa elementy - przyczyna i kryteria doboru, płaszczyzną tworzenia tych ostatnich może być jedynie płaszczyzna stosunku pracy. W konsekwencji oba elementy, mimo wzajemnej konstrukcyjnej niezależności, winny być tworzone i oceniane w tej samej płaszczyźnie, nie związanej z sytuacją osobistą, rodzinną pracownika. A zatem, jakkolwiek pozwany mógł zastosować jako jedno z kryteriów posiadanie zabezpieczenia finansowego, jednakże w ocenie Sądu, jako kryterium nie związane ze stosunkiem pracy i ze sposobem realizacji obowiązków pracowniczych, nie powinno ono być kryterium decydującym i jedynym, a jedynie spełniać rolę kryterium pomocniczego.

Wszystkie te okoliczności, zdaniem Sądu I instancji, czyniły zasadnym powództwo powódki o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wobec powyższego Sąd uznając, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN było nieuzasadnione, uwzględnił powództwo i przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zgodnie z art. 47 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kp zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwany przegrał proces w całości. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego powódki, wskazując, iż na koszty zastępstwa procesowego powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika powódki w wysokości 60 złotych (w stawce minimalnej) określona w § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz 1348 z późn.zm). Mając na uwadze wniosek strony powodowej by przyznać wynagrodzenie pełnomocnikowi powódki w stawce czterokrotności stawki minimalnej, Sąd miał na uwadze brzmienie § 2 ust 1 powołanego ostatnio rozporządzenia, a mianowicie, iż zasądzając opłatę za czynności pełnomocnika z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. W myśl § 2 ust 2 tego rozporządzenia podstawę zasądzenia opłaty, o której mowa w ust. 1, stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3-4. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy. Ocenie zawilość sprawy oraz wkład pracy reprezentującego stronę pełnomocnika, Sąd uznał, iż niewątpliwie wkład pracy pełnomocnika strony powodowej jest duży, uwzględniając ilość przeprowadzonych rozpraw, sporządzonych pism. Sąd zasądził zatem te koszty w stawce, zgodnie z żądaniem, to jest kwoty 240 złotych.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 231 k.p.c. w zw. z art. 113 ust 1 w związku z art. 13 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę. Sąd wskazał, iż na koszty te złożyła się opłata od pozwu w kwocie 2.160 zł (obliczona od wartości przedmiotu sporu ustalonej na kwotę 43.200 złotych), której powódka nie miała obowiązku uiścić. Powołując się na art. 113 ust.1 cytowanej ustawy Sąd wyjaśnił, iż kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik, nie miał obowiązku uiszczenia stałej opłaty sądowej od pozwu, Sąd obciążył tą opłatą pozwanego.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej oceny zebranych dowodów, polegające na przyjęciu, że:

- w roku 2014/2015 zatrudnionych było u pozwanego od września 2014 roku 60 nauczycieli, z tym 3 zatrudnionych w niepełnym wymiarze, 6 osób na zastępstwo, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego (arkusz organizacyjny wraz z aneksami) wynika, iż nauczycieli zatrudnionych na pełen etat na czas nieokreślony było 57, w tym ośmioro nauczycieli (D. - K., L. - W., J., Z., N., K., U. (P.) i D. z uwagi na długotrwałe nieobecności było zastępowanych przez nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony - na zastępstwo nieobecnego nauczyciela (G., K. B., M., B., Z., P., K., K. - C. G.),

- pozwany w dacie składania powódce wypowiedzenia stosunku pracy miał świadomość, iż A. K. (1) jest w ciąży i nie będzie pracowała w roku szkolnym 2014/2015 - mimo braku podstaw do formułowania takiego wniosku, nadto Sąd I instancji w ogóle nie uzasadnił przyjęcia powyższej okoliczności, zaś z zeznań pozwanego wynika, iż miał wiedzę o ciąży pracownicy nie wcześniej niż w czerwcu 2014 roku, zaś o tym, że A. K. (1) nie będzie pracowała z uwagi na chorobę, dowiedział się dopiero z chwilą przedstawienia przez ww. zwolnienia lekarskiego pierwszego - założenie dokonane przez Sąd I instancji o tym, jakoby pozwany miał wiedzę o ciąży i planowanej z góry nieobecności przez pracownicę, jest sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego - nie zdarza się, aby pracownik uzgadniał z pracodawcą i planowa swoją nieobecność z powodu ciąży,

- przyjęcie przez Sąd I instancji, iż mógł zaproponować etat psychologa, zwolniony w sierpniu 2014 roku, M. W. i dzięki temu byłby etat dla powódki podczas, gdy Sąd nie poczynił w tym kierunku żadnych ustaleń dotyczących przyczyn podjęcia przez dyrektora pozwanego decyzji o zatrudnieniu M. S. i odmowie przesunięcia M. W. na stanowisko psychologa;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, iż w pozwanej placówce zmiany organizacyjnie nie uniemożliwiały dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, ewentualnie w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć podczas, gdy zmniejszyła się liczba oddziałów z 22 do 21 oraz został zlikwidowany jeden etat pedagogiczny - brak było zatem możliwości zapewnienia powódce na rok 2014/2015 zatrudnienia w pełnym lub na 1/2 etatu na czas nieokreślony, zaś Sąd I instancji, wbrew zasadom logiki zakłada, że powódka mogła świadczyć pracę za jednego z nauczycieli długotrwałe nieobecnych w sytuacji, gdy nauczyciel długotrwałe nieobecny mógł przecież wrócić do pracy w każdym momencie - mógł przestać chorować i wrócić do pracy, osoby na macierzyńskim czy rodzicielskim również mogły złożyć odpowiednie wnioski i skrócić swoje nieobecności,

- art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie, iż pozwany był obowiązany cofnąć, za zgodą powódki, oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w sytuacji, gdy pozwany nie miał możliwości dalszego zatrudniania powódki, nawet w wymiarze 1/2 etatu na czas nieokreślony, gdyż wszyscy pracownicy zatrudnieni przez dyrektora z dniem 01.09.2014r. , z wyjątkiem psychologa, to nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy na zastępstwo, zatem ich stosunek pracy wygasał z powrotem zastępowanego nauczyciela do pracy, zatem sprzeczne jest z zasadami prawidłowego rozumowania i zasadami logiki przyjęcie, iż w takich warunkach pozwany miał dalszą możliwość zatrudniania powódki na czas nieokreślony, choćby w wymiarze 1/2 etatu, nadto Sąd I instancji nie ustalił, aby powódka zgodziła się na ograniczenie nauczycielskiego zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć,

- art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie, iż zastosowane przez pozwanego kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia, posiadanie zabezpieczenia finansowego, nie powinno być kryterium decydującym i jedynym, a jedynie spełniać rolę kryterium pomocniczego w sytuacji, gdy przepis ten nie zawiera w swej treści wymogu co do charakteru stosowania kryteriów doboru do zwolnienia, zaś wypracowana na tym gruncie praktyka orzecznicza wskazuje, by były to kryteria obiektywne. W takich sytuacjach wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po

rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, do których jest uprawniony, stanowi humanitarne i słuszne kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych, którzy nie mają żadnego zabezpieczenia materialnego. W takich sytuacjach wiek jest usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji, nie może być zatem uznany za kryterium dyskryminujące, lecz stanowi akceptowalne społecznie, zgodne z zasadami współżycia społecznego, nienaruszające usprawiedliwionego interesu osób uprawnionych i niedyskryminujące kryterium doboru pracowników do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych pracowników, którzy nie mają uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a więc zabezpieczenia materialnego,

- art. 45 § 1 kodeksu pracy poprzez przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że nie jest obiektywnie możliwe ani celowe uwzględnienie żądania przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach, tj. w pełnym wymiarze czasu pracy, ze względu na obniżenie ilości oddziałów i liczby etatów o jeden w roku szkolnym 2014/2015 oraz dalsze obniżanie ilości oddziałów w roku szkolnym 2015/2016, a co za tym idzie, obniżenie ilości etatów do 55 ze względu na zmniejszenie liczby godzin.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości 4-krotności stawki minimalnej, z uwagi na zwiększony nakład pracy. Nadto wniósł o załączenie akt osobowych M. M. na okoliczność możliwości dalszego zatrudnienia powódki w świetlicy w wymiarze pełnego etatu, również po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym

momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy powyższych reguł nie zastosował. Wyciągnął wnioski dokonując pobieżnej analizy materiału dowodowego, z pominięciem kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia. Natomiast fragmentaryczna ocena materiału sprawy nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i prowadzi do nie rozpoznania istoty sporu.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż pozwany miał możliwość zatrudnienia powódki co najmniej w wymiarze 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Sąd I instancji dokonując analizy zatrudnienia w pozwanej szkole powołuje się na okoliczność, iż w czerwcu 2014 roku rozwiązały się 3 umowy o pracę zawarte na czas określony na czas zastępstwa z K. M., I. M. i R. Z., a pozwany od września 2014 roku ponownie zatrudnił I. M. na podstawie kolejnej umowy o pracę na zastępstwo za E. P., której ostatecznie do 2016 roku udzielony został urlop rodzicielski. Ponadto Sąd wskazał, iż pozwany zatrudnił także w zastępstwie za A. K., która do 30 czerwca 2014 roku korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, a następnie z uwagi na kolejną ciężą ze zwolnienia lekarskiego – E. K.. Na podstawie powyższych okoliczności Sąd błędnie wywodzi możliwość dalszego zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2014/2105. Wskazać należy bowiem, czego Sąd I instancji nie zauważa, iż ww. nauczyciele zostali zatrudnieni na czas określony na zastępstwo za konkretne osoby przebywające na zwolnieniach lekarskich, czy też urlopach zdrowotnych, które nie odeszły z pracy i nie zrezygnowały ze swoich etatów, a jedynie ich obowiązek świadczenia pracy został zawieszony, z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność w pracy. W takiej sytuacji, w wyniku zaistnienia potrzeby wynikającej z zastępstwa nieobecnego nauczyciela, pracodawca zgodnie z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. 2014.191 j.t.) był uprawniony do nawiązania stosunku pracy z nauczycielami na czas określony. Nie ma przy tym znaczenia, jak podnosi Sąd I instancji, iż pozwany miał świadomość, że osoby które będą zastępowane w roku szkolnym nie powrócą do pracy, z uwagi na okoliczność długotrwałej nieobecności z powodu ciąży, czy korzystania z urlopu macierzyńskiego. Wskazać należy, iż zastępstwo nieobecnych nauczycieli wynikało z czasowej ich nieobecności, związanej z okresowym zwolnieniem od pracy i przewidywanym powrotem do jej wykonywania. Okres nieobecności zastępowanych pracowników mógł istotnie się przedłużyć poza pierwotne ustalenia, z uwagi na przedłużenie okresu choroby, urlopu wychowawczego, rodzicielskiego, ale również ulec skróceniu, co skutkowałoby automatycznym rozwiązaniem umów zawieranych na czas określony na zastępstwo. Tym samym zawarcie umów na czas zastępstwa nie oznaczało powierzenia wolnego etatu pracownikowi zatrudnionemu jako zastępca, a jedynie czasowe powierzenie mu obowiązków pracowników nieobecnych. Okoliczność, iż pozwany ponownie zatrudnił I. M. na podstawie kolejnej umowy o pracę na zastępstwo za E. P., której aż do lutego 2016 roku udzielono urlopu rodzicielskiego, czy też E. K. w zastępstwie A. K., która była długotrwanie nieobecna w pracy, nie oznacza zatem, iż dysponował wolnymi etatami, a w konsekwencji możliwością zatrudnienia na to miejsce powódki. Nadto Sąd Rejonowy pomija istotną okoliczność, że powódka była nauczycielem mianowanym zatrudnionym na podstawie mianowania i nie można było zmienić jej jednostronnie stosunku zatrudnienia, na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Jedynie na marginesie należy zauważyć, że zbyt daleko idącym jest wniosek Sądu Rejonowego, iż pozwany wiedział, że jeżeli nauczycielka jest w ciąży, to z pewnością pójdzie na zwolnienie lekarskie i nie będzie wykonywać pracy.

Nie sposób także wywodzić, iż dyrektor szkoły mógł zaproponować powódce etat, bowiem z pracy zrezygnowała R. M. (1). Odnosząc się do powyższego zaznaczyć należy, iż rezygnacja ww. pracownika miała miejsce w sierpniu 2014 roku (wniosek z lipca 2014 roku), a zatem po podjęciu przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę i po wręczeniu jej wypowiedzenia, które to oświadczenie (o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie mianowania) wręczono w dniu 16 maja 2014 roku. Pozwany w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia nie miał więc wiedzy o tym, iż w sierpniu pojawi się wolny etat. Podobnie fakt, iż po rozwiązaniu umowy o pracę z K. M. (1) w sierpniu 2014 roku, proponował jej dalsze zatrudnienie, w żaden sposób nie dowodzi, iż na dzień rozwiązania z powódką umowy istniał wolny etat dla nauczyciela mianowanego. Zwłaszcza, że K. M. (1) była zatrudniana jedynie na podstawie umów o pracę na zastępstwo nieobecnych nauczycieli.

Należy podkreślić, iż spełnienie przesłanek określonych w art. 20 Karty Nauczyciela, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki, podlega ocenie właśnie na dzień wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy winien przede wszystkim badać okoliczności istniejące w dacie podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a nie te, które pojawiły się później, czyniąc tym samym odstępstwo od reguły wyrażonej w art. 316 § 1 zd. 1 kpc. Te późniejsze okoliczności miałyby znaczenie wtedy, gdyby powódka ubiegała się o ponowne zatrudnienie, czego w niniejszej sprawie nie dochodzi.

Powyższa argumentacja odnosi się także do zwolnionego etatu psychologa. Również w tym przypadku pracownik zatrudniany na stanowisku psychologa złożył wypowiedzenie w sierpniu 2014 roku, a więc już po wręczeniu powódce wypowiedzenia. Niezależnie jednak od powyższego zaznaczyć należy, jak słusznie wywodzi skarżący, iż nie można zgodzić się z argumentacją, że pozwany zamiast zatrudniać nowego pracownika mógł zaproponować etat psychologa M. W., wykonującej dotychczas obowiązki nauczyciela – wychowawcy w oddziale przedszkolnym - dzięki czemu zyskałby wolny etat dla powódki. Niewątpliwie dyrektor szkoły odmawiając przeniesienia M. W. na stanowisko psychologa realizował określone plany, co do wskazanego nauczyciela. M. W. oprócz uprawnień psychologa posiadała bowiem kwalifikacje do nauczania integracji sensorycznej i dyrektor planował, aby uzupełniła kwalifikacje w zakresie zajęć rewalidacji, co uczyniła w roku szkolnym 2014/ 2015 (k.199). Zatem już uprzednio wykonywała tego rodzaju pracę z dziećmi, miała praktykę w tym zakresie i podjęła naukę, aby uzyskać właściwe dalsze kwalifikacje. Obecnie jako jedyny nauczyciel prowadzi zajęcia rehabilitacyjne z integracji sensorycznej, posiadając dodatkowe kwalifikacje w zakresie integracji sensorycznej w procesie rewalidacji drugiego stopnia. Nie można zatem uznać, iż kwestia uprawnień M. W. nie mogła wpłynąć na politykę kadrową zastosowaną przez pozwanego. Nie można również odmówić pracodawcy prawa do realizowania własnej polityki zatrudnienia.

Przed wszystkim jednak błędne jest stanowisko Sądu I instancji, iż w obliczu powyższych zmian w stanie zatrudnienia, pozwany winien złożyć powódce propozycję zatrudnienia, w tym ograniczenie etatu na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W myśl art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20.

Wobec powyższego uprzednie ograniczenie na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karty Nauczyciela wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak, mimo zaistnienia okoliczności wymienionych w tym przepisie, istnieje możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz wyrazi on zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r. III PK 18/14, LEX nr 1541059).

W orzecznictwie wskazuje się, iż zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego (art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela), jak i ograniczenie zatrudnienia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), są działaniami fakultatywnymi. Jednocześnie w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian

planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela), dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego (w innej szkole), złożenia mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielenia nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły powinien (ma obowiązek) natomiast poinformować nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r. I PK 169/13, LEX nr 1460976).

W świetle powyższego uznać zatem należy, iż pozwany nie był obowiązany do ograniczenia zatrudnienia, które jest działaniem fakultatywnym. Nadto strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, żeby takie zatrudnienie w ograniczonym wymiarze czasu pracy w ogóle było możliwe i żeby powódka wyrażała zgodę na ograniczenie nauczycielskiego zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, która jest warunkiem czynności zmieniających status pracownicy. Wypowiedzenie powódce stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze, było więc zasadne i zgodne z obowiązującymi przepisami.

Podkreślić należy, iż zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą przesłanką stosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela jest faktyczne (rzeczywiste) dokonanie zmiany organizacyjnej w szkole, powodującej zmianę planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r. III PK 138/14, LEX nr 1746872). Przy czym wskazuje się, iż możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy odnosić do tych wszystkich nauczycieli, którzy mają wymagane kwalifikacje do nauczania po dokonaniu w szkole zmian organizacyjnych, niezależnie od tego jakich przedmiotów i w jakich klasach (oddziałach) dotychczas nauczali (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. I PKN 318/00, OSNP 2003/2/3). Dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności (wyrok SN z dnia 6 grudnia 1997 roku, I PKN 70/96, OSNP 1997/19/374). Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela powinien być rozważany przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia przez szkołę właściwej realizacji programu nauczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r. I PKN 383/00, OSNP 2002/14/327).

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, iż w roku 2014/2015 w pozwanej szkole w związku ze zmniejszeniem liczby uczniów, uległa zmniejszeniu liczba oddziałów z 22 na 21, co przekłada się bezpośrednio na mniejszą liczbę godzin i skutkowało brakiem jednego etatu dla pracownika pedagogicznego. Wszyscy pracownicy pozwanego mieli odpowiednie kwalifikacje do pracy w szkole specjalnej, w tym m.in. ukończone studia pedagogiki specjalnej. Strona pozwana w efekcie zmniejszenia kadry nauczycielskiej mogła zatem rozwiązać stosunek pracy z powódką zajmującą stanowisko nauczyciela świetlicy. Bez znaczenia pozostaje bowiem fakt, iż liczba nauczycieli świetlicy nie uległa zmianie w porównaniu do roku szkolnego 2013/2014 i nadal pracują tam 4 osoby. Zauważyć należy, iż zmiany organizacyjne o których mowa w art. 20 ust. 1 Kart Nauczyciela nie dotyczą konkretnego nauczyciela, czy etatu. Nie mogą być odnoszone także do konkretnego oddziału, a w konsekwencji do nauczycieli świadczących pracę w tym oddziale. Świetlica nie jest odrębnym zakładem pracy, ale stanowi część szkoły, która jest pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych w niej nauczycieli. Wobec powyższego nie musi występować związek przyczynowy między zmianą planu nauczania, a koniecznością zwolnienia nauczyciela wykonującego pracę w świetlicy. Jak wskazuje się w orzecznictwie zmiana planu nauczania może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, z nauczycielem wykonującym wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy, jeżeli w jej wyniku możliwe będzie przydzielenie zajęć wychowawczych w świetlicy nauczycielom prowadzącym działalność dydaktyczną, a niemających pełnego obciążenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. II PK 392/04, OSNP 2006/11-12/179). W niniejszej sprawie jest to kwestia o tyle istotna, że dyrektor pozwanego, chcąc zapewnić właściwy sposób nauczania, do świetlicy przesuwał etaty nauczycieli, którzy pozostawali na długotrwałych zwolnieniach, urlopowach dla podratowania zdrowia, urlopowach macierzyńskich, rodzicielskich itp. W związku z tymi nieobecnościami zatrudniał nauczycieli na zastępstwa i to ich kierował do wykonywania pracy w świetlicy szkolnej – co wynika wprost z przedstawionej dokumentacji.

W roku szkolnym 2013/2014 w świetlicy zatrudnione były 4 nauczycielki : powódka, K. M. (1), na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 czerwca 2014 roku, E. P. (1) (U.), K. W. – nauczyciel dyplomowany, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Przy czym K. M. (1) została zatrudniona u pozwanego od dnia 7 października 2013 roku na podstawie umowy na zastępstwo za E. K. (1), lecz nie dłużej niż do 30 czerwca 2014 roku. W roku szkolnym 2014/2015 w świetlicy zatrudnione już w większości inne osoby: K. W., R. Z. (1), I. M. (1), A. O., która powróciła do pracy u pozwanego po przerwie związanej z urlopem wychowawczym od 1 września 2014 roku. R. Z. (1) zatrudniona została od dnia 1 września 2013 roku na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za M. W. (1), nie dłużej niż do 30 czerwca 2014 roku. M. W. (1) do 30 czerwca 2014 roku korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. W dniu 1 września 2014 roku pozwany zawarł z R. Z. (1) umowę na czas zastępstwa K. J., lecz nie dłużej niż do 30 czerwca 2015 roku na stanowisku nauczyciela świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy. R. Z. (1) faktycznie świadczyła pracę do końca 2014 roku, z powodu ciąży nie wykonuje pracy. W dniu 14 kwietnia 2015 roku, w związku z nieobecnością R. Z. (1), pozwany zatrudnił A. P. na podstawie umowy na czas zastępstwa K. J. na stanowisku nauczyciela świetlicy. K. J. zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Pozwany zatrudnił także od 2008 roku I. M. (1) do 30 czerwca 2014 roku. Umowa rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta. Od 1 września 2014 roku pozwany zatrudnił I. M. (1) na czas zastępstwa E. P. (1), lecz nie dłużej niż do 31 sierpnia 2015 roku, na stanowisku nauczyciela świetlicy. E. P. (1) (U.) od 3 lutego 2015 roku korzysta z urlopu macierzyńskiego. Do dnia 1 lutego 2016 roku został udzielony urlop rodzicielski.

Tym samym, z racji tego, że świetlica nie jest odrębnym zakładem pracy, ale stanowi część szkoły, zmiana planu nauczania uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, z powódką wykonującą wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy.

Dla oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w powódką bez znaczenia pozostaje także kwestia ewentualnego przydzielenia zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych. Zauważyć należy, iż w przepisie art. 20 Karty Nauczyciela określone zostały przesłanki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, które w niniejszej sprawie zostały spełnione, bowiem niekwestionowanym jest, iż nastąpiło zmieszenie liczby oddziałów i redukcja etatów. Jednocześnie wskazać należy, iż w cytowanym przepisie brak jest zastrzeżenia, by w szkole po zmianach organizacyjnych nie można było stosować godzin ponadwymiarowych. Istnienie jedynie zastrzeżenia niemożności dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze godzin. Wprawdzie dla oceny ww. przesłanki, praca pozostałych nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych może mieć znaczenie, niemniej jednak sam fakt zatrudnienia nauczycieli w niewielkiej ilości godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1997 r. I PKN 72/97, OSNP 1998/1/8).

W orzecznictwie podkreśla się również, 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 ww. ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r. I PKN 437/97, OSNP 1998/21/628). Ocena taka musi bowiem uwzględniać prawidłową realizację programu nauczania.

W rozpoznawanej sprawie nie ulega zaś wątpliwości, iż strona powodowa nie udowodniła, iż pozwany rzeczywiście w roku szkolnym 2014/2015 przydzielił zajęcia innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby dawać pensum powódce. W toku postępowania strona powodowa nie wniosowała o ustalenie liczby tych godzin, również Sąd I instancji nie poczynił w tym przedmiocie szczegółowych ustaleń, ograniczając się jedynie do ogólnego stwierdzenia, iż część nauczycieli miała etat przeliczeniowy z godzin tygodniowych uśrednionych w całym roku szkolnym, przekraczający obowiązujący etat (k. 13 uzasadnienia wyroku). Nie sposób zatem domniemywać, iż ilość tych godzin wystarczała do ustalenia możliwości zatrudnienia powódki w sytuacji, kiedy nie zostało ustalone ile w rzeczywistości nauczyciele mieli godzin nadliczbowych i czy godziny te były planowane już przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, czy też taka konieczność powstała dopiero po odejściu niektórych nauczycieli w sierpniu 2014 roku. Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika wręcz, że na dzień wręczenia powódce pisma o rozwiązaniu stosunku

pracy tj. w dniu 16 maja 2014 roku nie było godzin ponadwymiarowych, które pojawiły się dopiero po odejściu z pracy R. M., a zatem w sierpniu 2014 roku. Niewątpliwym jest zatem, iż niemożność dalszego zatrudnienia powódki na dzień wręczenia jej wypowiedzenia rzeczywiście występowała. Brak jest nadto jakichkolwiek dowodów, które wskazywałyby na to, że z ewentualnych godzin ponadwymiarowych możliwym było utworzenie etatu dla powódki. Sam pełnomocnik powódki wskazywał jedynie na możliwość zapewnienia powódce zatrudnienia w ograniczonym wymiarze czasu pracy (w związku z godzinami ponadwymiarowymi innych nauczycieli), przy czym w żaden sposób takiej możliwości nie udowodnił.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy oddalił wniosek strony powodowej o załączenie akt osobowych M. M., na okoliczność możliwości dalszego zatrudnienia powódki w świetlicy, jako niemający znaczenia dla rozstrzygnięcia i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego znamionnym jest fakt, iż przedmiotowy wniosek dowodowy nie zostały złożony przez stronę powodową na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Tym samym skoro powódka uznała za zbędne przeprowadzenie wskazanego dowodu w postępowaniu przed Sądem I instancji, przeprowadzenie go na etapie apelacji uznać należy za nieuprawnione w rozumieniu art. 381 k.p.c. Wniosek ten jest spóźniony, skoro nic nie stało na przeszkodzie, by postępowanie dowodowe w tej materii zostało prowadzone przed Sądem I instancji.

W ocenie Sądu II instancji nieuprawnionym jest również stwierdzenie Sądu Rejonowego, iż strona pozwana bezprawnie przyjęła jako jedynie kryterium doboru powódki do wypowiedzenia stosunku pracy, zabezpieczenie finansowe tj. uprawnienia emerytalne, które powódka posiada od 2009 roku. W orzecznictwie wskazuje się, iż ustalenie w regulaminie przenoszenia nauczycieli w stan nieczynny kryteriów, według których przeniesienie to dotyczy w pierwszej kolejności nauczycieli nauczania początkowego, pobierających już emeryturę obok wynagrodzenia za pracę lub też posiadających trzydziestoletni staż pracy w zawodzie nauczycielskim umożliwiające przejście na emeryturę, nie narusza społecznego poczucia sprawiedliwości w sytuacji, gdy stało się konieczne zmniejszenie zatrudnienia w szkole, podyktowane zmianami organizacyjnymi systemu nauczania i ograniczeniem liczby oddziałów nauczania początkowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r. I PKN 209/00, OSNP 2002/19/457). Samo kryterium nabycia praw emerytalnych, w ocenie Sądu Okręgowego, nie mogłoby być jedyną przesłanką rozwiązania stosunku zatrudnienia, jednakże jest ono jak najbardziej dopuszczalne jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia, w przypadku konieczności dokonania zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nauczyciel, który nabywa prawa emerytalne ma bowiem pełne i stałe środki do życia.

W świetle powyższych rozważań zastosowane przez pozwanego kryterium doboru stanowiło usprawiedliwioną przesłankę wyboru do zwolnienia z pracy powódki, w ramach racjonalizacji zatrudnienia. Powyższe kryterium było obiektywne i prawdziwe. W rozpoznawanej sprawie strona powodowa nie podnosiła, iż byli inni nauczyciele, z którymi pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy na skutek zmian organizacyjnych, przy zastosowaniu wskazanego kryterium. Poza tym należy zauważyć, iż zestawienie kryteriów, jakimi ma się kierować dyrektor szkoły przy doborze pracownika do zwolnienia, zostało ustalone m.in. przez Radę Pedagogiczną, która uznała to kryterium jako najistotniejsze przy konieczności wyboru nauczyciela do zwolnienia. A zatem dokonując wyboru pracownika do zwolnienia pozwany zastosował dopuszczalne, obiektywne kryterium i wziął pod uwagę istnienie dodatkowych źródeł dochodów pracowników. Uprawnienia emerytalne powódki miały zatem istotne znaczenie przy wyborze osoby przewidzianej do zwolnienia. W ocenie Sądu Okręgowego przyjęte przez pracodawcę stanowisko było słuszne, gdyż wybór do zwolnienia dotyczył osoby nie pozbawionej środków egzystencji.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż w niniejszej sprawie wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w pełni zasadne, a podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy - konkretne i prawdziwe, nie zachodziły więc podstawy do zastosowania art. 45 § 1 k.p. i orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy E. R..

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.), zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

O kosztach procesu II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 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. 2013 r., poz. 461 j.t.), uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.