

Sygn. VPa 38/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Adam Bojko

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki R. W. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 stycznia 2016r. sygn. IV P 69/15

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 38/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 maja 2015 roku skierowanym przeciwko Dyrektorowi (...) w G. A. K. powódka R. W. odwołała się od rozwiązania stosunku pracy wręzonego jej w dniu 20 maja 2015 roku. Wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowym etacie, tzn. 12 godzin nauczania (...) i (...), 1 godziny wychowawczej i 1/2 etatu w (...). Jak wskazała takie zasady jej pracy zostały ustalone z wójtem w dniu 26 maja 2013 roku, a potwierdzonych dnia następnego w szkole przez wójta i dyrektora szkoły. Powódka wskazała, że już 14 maja 2015 roku otrzymała od dyrektora szkoły wypowiedzenie ograniczające jej zatrudnienie do wysokości 13/18 etatu i nie wyraziła na to zgody.

Strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2015 roku określiła prawidłowo jako pozwanego w sprawie (...) w G. i wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonane w dniu 20 maja 2015 roku, nakazanie dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, a w sytuacji upływu okresu wypowiedzenia w trakcie procesu - przywrócenia powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

W odpowiedzi na pozew pozwany Dyrektor Szkoły w G. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie podnosząc brak legitymacji biernej pozwanego ewentualnie o oddalenie powództwa z uwagi na jego bezzasadność.

Sąd postanowieniem z dnia 22 lipca 2015 roku wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) w G..

Sąd udzielił pozwanej (...) w (...) -dniowego terminu na wniesienie odpowiedzi na pozew.

Na rozprawie w dniu 30 października 2015 roku Sąd zwrócił pełnomocnikowi pozwanej Szkoły odpowiedź na pozew z dnia 21 października 2015 roku.

Dnia 30 października 2015 roku sąd wydał wyrok, którym oddalił powództwo w stosunku do Dyrektora (...) w G. A. K. oraz przywrócił powódkę R. W. do pracy w pozwanej (...) w G. na dotychczasowych warunkach, zasądził na rzecz powódki od pozwanej Szkoły wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, tj. za okres od 1 września 2015 roku do chwili podjęcia pracy nie więcej niż za 1 miesiąc liczone według stawki 4.500,00 zł oraz 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wyrok w stosunku do pozwanej (...) w G. był wyrokiem zaocznym.

Sprzeciw od wyroku zaocznego wniosła pozwana (...) w G. wnosząc o uchylenie wyroku i oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana Szkoła podniosła, że warunki zatrudnienia powódki były określone umową o pracę z 1 września 1988 roku, a następnie porozumieniem stron 1 września 2011 roku i aneksami z 30 sierpnia 2013 roku i 28 sierpnia 2014 roku. Strona pozwana wskazała, że w 2012 roku była już sytuacja braku wystarczającej ilości godzin dla powódki i wówczas Szkoła zaproponowała powódkce ograniczenie zatrudnienia, na co powódka nie wyraziła zgody. Powódka wniosła pozew i sprawa była rozpoznawana przez Sąd w Piotrkowie Tryb. w sprawie IV P 154/12. W roku szkolnym 2014/2015 etat powódki składał się z 12/18 godzin nauczyciela (...), 1 godziny wychowawczej i 1/2 etatu w (...) (...). Przyczyną ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki były zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania wynikające z realizacji Zarządzenia nr (...) Wójta Gminy G. z 24 marca 2015 roku. Wprowadzone zostały nowe normy zatrudnienia nauczycieli- (...) w szkołach podstawowych i gimnazjum. Zgodnie z tym zarządzeniem w pozwanej Szkole przewidziano 1 etat nauczyciela -bibliotekarza, a więc zmniejszono ilość etatów o jeden. Oprócz powódki ograniczenie zatrudnienia otrzymała R. M. nauczycielka (...) i A. M. (1) zatrudniona na 1/2 etatu w (...). Ci nauczyciele wyrazili zgodę na ograniczenie zatrudnienia. Dyrektor pozwanej Szkoły dokonał wyboru (...), jaki będzie zajmował jedyny etat przyznany szkole. Zdecydował, że etat otrzyma T. F. (1). Jest on podobnie jak powódka nauczycielem dyplomowanym, ukończył studia na kierunku (...) oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. W (...) jest zatrudniony od 2003 roku, a powódka pracuje w niej od 2013 roku. T. F. (1) był kilkakrotnie nagradzany przez dyrektora szkoły oraz wójta. W 2012 roku po pożarze szkoły i zalaniu zbiorów bibliotecznych spędził wiele godzin na suszeniu, układaniu i porządkowaniu zbiorów. W okresie nieobecności powódki w pracy od października 2014 roku, do kwietnia 2015 roku ten nauczyciel wykonywał również obowiązki należące do powódki. Szkoła wystąpiła do organu prowadzącego z zapytaniem, czy nauczyciele będą mieli możliwość uzupełnienia etatu w innych szkołach. Otrzymała odpowiedź o braku takich możliwości. Natomiast sama pozwana Szkoła nie dysponuje żadnymi innymi godzinami, które mogłyby być przydzielone powódkce.

Strona pozwana zaproponowała powódkce ograniczenie zatrudnienia, jednak powódka nie wyraził na to zgody i dlatego Szkoła wypowiedziała R. W. stosunek pracy.

Sąd postanowieniem z dnia 23 listopada 2015 roku oddalił wniosek strony powodowej o nadanie klauzuli wykonalności wyrokowi zaocznemu z dnia 30 października 2015 roku.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w punkcie 1 uchylił wyrok zaoczny z dnia 30 października 2015 roku w punktach 2,3 i 4 i powództwo oddalił, w punkcie 2 zasądził od R. W. na rzecz (...) w G. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne :Powódka R. W. była zatrudniona w pozwanej (...) w G. na stanowisku nauczyciela. Posiada w ramach awansu zawodowego status nauczyciela dyplomowanego. Była zatrudniona na podstawie mianowania. R. W. uczyła w pozwanej szkole (...) i (...). Godziny z tych przedmiotów wraz godzinami wychowawczymi zapewniały pensum dla powódki.

W roku 2012 strona pozwana zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia z uwagi na brak ilości godzin z (...), które zapewniłyby pensum dla powódki.

Powódka od tej decyzji odwołała się do Sądu. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie IV P 154/12 wyrokiem z dnia 23 lipca 2012 roku oddalił powództwo. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym doszło do porozumienia i postępowanie w sprawie zostało umorzone.

W Sądzie toczyły się także postępowania w sprawach uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę przeciwko Dyrektorowi Szkoły oraz o odszkodowanie w związku z mobbingiem. Te postępowania zostały umorzone (IV P 223/12, IV P 185/13).

Powódka od 2012 roku pracowała w pozwanej Szkole na pełnym etacie, jednak miała 12 godzin z (...), 1 godzinę wychowawczą i (...) godzin w (...). Wcześniej otrzymała propozycję uzupełnienia etatu zajęciami świetlicowymi, na co nie wyraziła zgody.

W 2003 roku, w Szkole w (...) podjął pracę T. F. (1), zatrudniony został w wymiarze (...) etatu, a od 2009 roku na całym etacie. T. F. (1) jest z wykształcenia magistrem (...), ukończył także studia podyplomowe z zarządzania oświatą oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. T. F. (1) ma stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W roku szkolnym 2014/2015 w arkuszu organizacyjnym pozwanej Szkoły przewidziano 12 godzin (...) i (...) z przydziałem ich dla powódki R. W., a biblioteka miała przydział 60 godzin, w tym 30 godzin dla T. F. (1) i po 15 godzin dla A. M. (1) i R. W.. Z uwagi na zwolnienie lekarskie powódki godziny z (...) i (...) zostały przydzielone dla T. F. (1) (4), A. D. (4), J. synowiec (4), a dla M. O. przydzielono godzinę wychowawczą.

W roku szkolnym 2015/2016 ilość godzin (...) i (...) to 12 godzin, a biblioteka szkolna to 30 godzin. Godziny w (...) (cały etat) zostały przydzielone dla T. F. (1), a 12 godzin (...) były przewidziane dla powódki.

Szkoła pismem z dnia 14 maja 2015 roku zaproponowała R. W. ograniczenie zatrudnienia do wysokości 13/18 etatu uzasadniając to zmianami organizacyjnymi planu nauczania. Brak zgody miał spowodować rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku lub przeniesieniem w stan nieczynny. Powódka na powyższe nie wyraziła zgody. Decyzją z dnia 20 maja 2015 roku pozwana Szkoła rozwiązała z R. W. stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN z uwagi na zmiany organizacyjne w szkole polegające na zmianie planu nauczania oraz niewyrażenie zgody na warunki zatrudnienia zaproponowane pismem z 14 maja 2015 roku. Na wniosek powódki może być ona przeniesiona w stan nieczynny. Rozwiązanie stosunku pracy zawiera pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu.

Wójt Gminy G. wydał zarządzenie nr (...) w dniu 24 marca 2015 roku ustalające zasady opracowywania arkuszy organizacji pracy szkół i przedszkoli na rok szkolny 2015/2016. W §32 załącznika do zarządzenia określono ilość etatów nauczycieli (...), określono ze 30 godzin - 1 etat jest przewidziany dla szkół o ilości uczniów powyżej 250.

Strona pozwana pismem z dnia 13 maja 2015 roku, wystąpiła do (...) zawiadamiając o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Podała nauczycieli, których ma to dotyczyć i byli to, A. C. (pedagog szkolny), D. C. (logopeda), R. M. (nauczyciel (...)), A. M. (1) (biblioteka i świetlica) i R. W. (historia i biblioteka). (...) pismem z 15 maja 2015 roku zgłosił sprzeciw do takiego zamiaru, ale w odniesieniu do 4 nauczycieli-członków związku. Powódka nie jest członkiem (...).

Wójt Gminy poinformował dyrekcję pozwanej Szkoły o braku możliwości uzupełnienia etatów przez nauczycieli szkoły w innych szkołach na terenie gminy.

W 2005 i 2012 roku Wójt Gminy wydał zarządzenia dotyczące określenia standardów zatrudnienia nauczycieli w szkołach na terenie gminy. Była w nich ustalona ilość etatów (...). W zarządzeniu z 2005 roku, 1 etat był ustalony dla

szkoły z ilością uczniów powyżej 360, a zwiększenie było o 0,5 etatu za każde 260 uczniów, a w zarządzeniu z 2012 roku był przewidziany 1 etat dla szkół z ilością uczniów powyżej 300 i zwiększeniem o 0,5 etatu za każdą następną ilość 200 uczniów.

T. F. (1) jest zatrudniony na stanowisku dyrektora w (...) Szkole (...) w G.(...)B. Zajęcia w tej szkole odbywają się co 2 tygodnie w piątki i soboty.

To dyrektor pozwanej szkoły dokonał wyboru nauczyciela, z którym rozwiązać stosunek pracy. Wybrał do zwolnienia powódkę, gdyż jest pracownikiem o wiele mniej dyspozycyjnym od T. F. (1).

Powódka była nauczycielem uczącym w pozwanej Szkole (...) i (...). Od roku 2011 po zmianach zasad nauczania w pozwanej Szkole z uwagi na ilość dzieci, ilość klas nie ma 18 godzin z przedmiotów historia i społeczeństwo. Powódka o tym był zorientowana. Jednak uważała, że szkoła ma obowiązek zapewnić dla niej pełny etat. W kolejnych latach powódka otrzymywała propozycje ograniczenia etatu, wypowiedzenia, ale dochodziło do porozumień i R. W. miała pełny etat, ale składający się z 12/18 (...) i (...), 1 godziny wychowawczej oraz (...) w (...). Takie ustalenia powodowały wycofywanie przez powódkę pozwów w Sądzie Pracy. Powódka także w okresie ostatnich lat korzystała z urlopów dla poratowania zdrowia, przebywała też na zwolnieniach lekarskich. Urlopy miała w latach 2010/2011 i 2012/2013, a zwolnienia w okresie od października 2014 do kwietnia 2015 roku.

W 2015 roku powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym ((...)). W dniu 20 maja 2015 roku strona pozwana wypowiedziała jej stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentacji w postaci : umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2003 roku, umowy o pracę z dnia 29 sierpnia 2008 roku, umowy o pracę z dnia 22 sierpnia 2005 roku, umowy o pracę z dnia 1 września 2004 roku, dyplomu ukończenia studiów przez T. F. (1), aneksu do umowy o pracę z dnia 29 sierpnia 2008 roku, świadectwa ukończenia studiów podyplomowych przez T. F. (1) z dnia 9 czerwca 2015 roku, aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 18 grudnia 2013 roku T. F. (1), świadectwa ukończenia studiów podyplomowych przez T. F. (1) z dnia 27 czerwca 2003 roku, dokumentów organizacji pracy (...) w G. w roku szkolnym 2014/2015 oraz 2015/2016, rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych z dnia 20 maja 2015 roku, pisma z dnia 14 maja 2015 roku, zarządzeniu nr (...) Wójta Gminy G. z dnia 24 marca 2015 roku w sprawie ustalenia zasad opracowywania arkuszy organizacji pracy szkół i przedszkola, dla których organem prowadzącym jest Gmina G. na rok szkolny 2015/2016 wraz z załącznikiem, zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 13 maja 2015 roku, pisma z dnia 18 maja 2015 roku, pisma z dnia 29 kwietnia 2015 roku, pisma z dnia (...) maja 2015 roku, zarządzenia nr (...) Wójta Gminy G. z dnia 16 sierpnia 2012 roku w sprawie ustalenia norm zatrudnienia nauczycieli-bibliotekarzy w szkołach gminy G., zarządzenia nr (...) Wójta Gminy G. z dnia 26 kwietnia 2005 roku w sprawie określenia standardów zatrudnienia nauczycieli w szkołach na terenie gminy G., pisma z dnia 22 grudnia 2015 roku.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo jest nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy skonstatował, że zmiany w pozwanej Szkole nie dotyczyły planu nauczania w ścisłym tego słowa znaczeniu, ilość godzin z poszczególnych przedmiotów nie uległa zmianie, został natomiast zmieniony zakres obsadzenia (...) szkolnej, ilość etatów (...) zmniejszono z dwóch do jednego. I ten etat został przydzielony dla T. F. (1), nauczyciela który pracował na całym etacie w (...) i jest w tę pracę zaangażowany. Jest też obecny w pracy, nie korzysta ze zwolnień i urlopów dla poratowania zdrowia.

Sąd I instancji zauważył, że zlikwidowany etat w (...) spowodował odebranie godzin powódce i A. M.. Ta nauczycielka utrzymała godziny w świetlicy oraz godziny z etyki. Dla powódki był przewidziany niepełny etat z (...) i (...).

Zdaniem Sądu Rejonowego wybór nauczyciela do obsady etatu w (...) jest zasadny. Obiektywnie to powódka jest nauczycielem korzystającym ze zwolnień i urlopów zdrowotnych, nie jest takim nauczycielem T. F. (1). Tezy powódki dotyczące permanentnej nieobecności T. F. (1) w (...) i załatwiania w godzinach pracy obowiązków związanych z

kierowaniem prywatną szkołą nie są niczym poparte. Z informacji tej szkoły wynika, że zajęcia w niej odbywają się w piątki i soboty po południu, a więc godziny „aktywności” tej szkoły i jej nauczycieli nie przenikają się z godzinami pracy pozwanej Szkoły i jej (...). Według Sądu nie są prawdziwe twierdzenia powódki o zatrudnieniu 2 pracowników w (...), w tym zakresie dyrektor pozwanej szkoły wyjaśnił i są to wyjaśnienia wiarygodne, że są to pracownicy z PUP zatrudnione na staż i na etaty administracyjne, a nie nauczycielskie. Te tezy znajdują potwierdzenie w arkuszu organizacyjnym Szkoły, nie ma tam żadnych nowych etatów dla (...).

W ocenie Sądu I instancji nieprawidłowe były porozumienia zawarte w latach poprzednich, na podstawie których etat powódki był dopełniany godzinami nie dydaktycznymi, a godzinami w (...). Takie działania spowodowały, że sztucznie utrzymywano pełny etat dla nauczyciela dydaktyka i to w sytuacji, gdy etat taki nie jest możliwy do ustalenia od co najmniej kilku lat.

Sąd wskazał w oparciu o art. 42 ust. 3 KN, że działania szkoły polegające na łączeniu etatów dydaktycznych z etatami innymi, takimi jak biblioteka czy świetlica nie jest dopuszczalne, inne są zadania i cele pracy nauczyciela dydaktyka, a inne nauczyciela, który pełni zadania opiekuńczo-organizacyjne. Całkowicie inaczej wyglądają także pensja dla tak różnych etatów, 18 to pensum dla dydaktyka, dla bibliotekarza pensum wynosi 30 godzin, a dla świetlicy 26 godzin. Sąd Rejonowy wskazał także na podstawie art. 42 ust. 1 KN, że nadal obowiązuje nauczycieli tygodniowy wymiar 40 godzin. Nie jest zdaniem Sądu zasadne, nie jest też prawidłowe matematyczne odnoszenie jednego pensum do pensum z innego zakresu, tak jak czyniono to w odniesieniu do zakresu czynności i pensum dla powódki i nie tylko dla niej w pozwanej Szkole w poprzednich latach.

Z powodów zmian organizacyjnych, zmian ilości godzin z przedmiotów (...) i (...) strona pozwana według Sądu I instancji winna ograniczyć zatrudnienie dla powódki. I czyniła tego próby, które były nieskuteczne. A wynikało to z racji utrwalonych zasad funkcjonowania nauczycieli w pozwanej Szkole i nie tylko w niej, zasad wytworzonych przez interpretację Karty Nauczyciela tylko i wyłącznie z punktu widzenia interesu nauczyciela, a także istniejących i także nie tylko w pozwanej Szkole, ale i w wielu innych jednostkach powiązań towarzyskich, rodzinnych i podobnych. Sąd zwrócił uwagę, iż powódka nie zaprzecza, że wójt jest jej bratem ciotecznym, że był przez wiele lat dyrektorem pozwanej Szkoły. I te wszystkie względy skutkowały zawieraniem porozumień, które odnosiły się do zatrudnienia powódki w latach poprzednich, a nie rozwiązywały problemu, tylko odsuwały go w czasie.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy oparł się na art. 20 KN wskazując, że unormowano w nim w zasadzie jedyną sytuację, w której szkoła może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem. W przepisie tym jako uzasadnienie takiej decyzji podano „całkowitą likwidację szkoły oraz częściową likwidację szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Jednak nie ma w Karcie Nauczyciela osobnego zapisu, który odnosiłby się do nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach niedydaktycznych (biblioteka, świetlica). Dlatego Sąd przyjął, że również w stosunku do takich nauczycieli art. 20 KN może być zastosowany, a wówczas plan nauczania będzie rozumiany jako plan obejmujący godziny pracy wszystkich nauczycieli, nie tylko dydaktyków. Dlatego, jakkolwiek pojęcie zmian planu nauczania nie jest właściwym, to zdaniem Sądu jednak nie jest nieprawdziwym w odniesieniu do stosunku pracy powódki i zmian w jej zakresie obowiązków, polegających na zmniejszeniu etatu.

Powódka R. W. nie wyraziła zgody na obniżenie etatu. A strona pozwana dokonała w ocenie Sądu I instancji właściwego doboru nauczyciela, jakiemu pozostawiła etat w (...). W tej sytuacji pozwana Szkoła rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN i w ocenie Sądu nie została ta norma naruszona.

Jak wyżej Sąd I instancji wskazał wybór T. F. (1) jako nauczyciela, który będzie zatrudniony na pozostawionym w pozwanej Szkole jednym etacie bibliotekarza był wyborem właściwym. Ten nauczyciel był zatrudniony w pozwanej Szkole w (...), to było jego miejsce pracy i zakres obowiązków od początku zatrudnienia w Szkole. Powódka i A. M. tylko uzupełniały swoje etaty godzinami pracy w (...). Zasadnie więc zdaniem Sądu, że to one zostały pozbawione tych godzin. Powódka jest pracownikiem mniej dyspozycyjnym od T. F. (1), w ostatnich latach korzystała z urlopów dla poratowania zdrowia i długich zwolnień lekarskich, a jej kolejne zwolnienie zakłóciłoby pracę (...) szkolnej.

Sąd Rejonowy miał również na uwadze to, kiedy powódka wniosła pozew i kogo wskazała jako stronę pozwaną. Pozew został złożony do Sądu w dniu 25 maja 2015 roku a jako pozwanego powódka wskazała Dyrektora (...) w G. A. K.. Wypowiedzenie powódka otrzymała dnia 20 maja 2015 roku.

W ocenie Sądu pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2015 roku dokonał prawidłowego określenia strony pozwanej jako (...) w G.. Takie określenie pracodawcy dla nauczyciela jest oczywiście prawidłowe, nauczyciel jest bowiem pracownikiem szkoły, a szkoła jest jego zakładem pracy, nie jest nim dyrektor danej szkoły. Jednak jak wskazano wyżej powódka występowała już w latach poprzednich z pozwami dotyczącymi jej stosunku pracy. Ta ilość spraw wyklucza przyjęcie pomyłkowego niewłaściwego określenia strony pozwanej przez powódkę R. W.. Wyklucza to również według Sądu postawa powódki, która co do zasady pretensje w zakresie swojego zatrudnienia ma do władz gminy, wójta, pracownika urzędu gminy zajmującego się szkołami i dyrektora szkoły.

W ocenie Sądu I instancji data złożenia pisma przez pełnomocnika powódki jest datą, w której pozew został skierowany przeciwko właściwej jednostce. I ta data jest datą wniesienia odwołania do sądu w rozumieniu art. 264 k. p., a termin na wniesienie odwołania wynosi 7 dni i jest liczony od daty otrzymania wypowiedzenia. Pozew przeciwko właściwemu pozwanemu został więc złożony z przekroczeniem powyższego terminu i przekroczeniem wynoszącym blisko 2 miesiące. Pouczenie w wypowiedzeniu wręczonym powódce było właściwe. Nie ma także żadnej okoliczności zdaniem Sądu, która usprawiedliwiałaby niezachowanie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy (art.265 k. p.).

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne, dlatego zmienił wyrok zaoczny i oddalił powództwo.

Nadto wskazał, że strony podały, iż powódka pracuje w pozwanej Szkole. Pracuje na niepełnym etacie, ale wynagrodzenie otrzymuje za cały etat. Nie ma żadnej podstawy poza oczywiście wolą stron do takich działań. Wyrok zaoczny nie był zaopatrzony w klauzulę natychmiastowej wykonalności, co więcej Sąd I instancji oddalił wniosek strony powodowej o nadanie wyrokowi klauzuli wykonalności. Tak więc Sąd wskazał, że wyrok zaoczny nie może być podstawą przyjęcia powódki do pracy w listopadzie 2015 roku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa zaskarżając go i zarzucając:

a) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wymiaru czasu pracy, w tym pensum dydaktycznego i pensum nauczyciela bibliotekarza dla powoda jako osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej uchylenia wyroku zaocznego z dnia 30 października 2015 roku,
- art. 467 § 1 - § 3 k.p.c. poprzez brak należytego przeprowadzenia w sprawie czynności wstępnego badania sprawy,
- art. 468 § 1 i § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia w sprawie czynności wyjaśniających,

b) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 347 zd. 1 k.p.c. poprzez błędne jego zastosowanie w sprawie polegające na uznaniu, że w sprawie zachodzą przesłanki do uchylenia wyroku zaocznego z dnia 30 października 2015 roku w punktach 2, 3 i 4, w sytuacji, gdy materiał sprawy dawał podstawy do utrzymania w mocy wyroku zaocznego z dnia 30 października 2015 roku w całości,
- art. 321 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń w zakresie przekroczenia przez powoda terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy bez zgłoszenia przez pozwanego zarzutu w tym zakresie,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, bowiem z pominięciem wnioskowanego przez powoda dowodu z zeznań świadka A. T., dowodu z dokumentu - orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powoda, a także przyznanie wiarygodności dowodom przeprowadzonym w sprawie na wniosek pozwanej Szkoły, w sytuacji, gdy z dowodów obiektywnych dowody te są takiej wiarygodności pozbawione,

- art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wydanie wyroku z pominięciem stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, w którym pozwany dopuścił powoda do pracy na warunkach orzeczonych wyrokiem zaocznym z dnia 30 października 2015 roku,

- 213 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie, że fakt przywrócenia powoda do pracy po wyroku zaocznym z dnia 30 października 2015 roku stanowił faktyczne i wyraźne uznanie przez pozwanego powództwa w całości,

- art. 98 k.p.c. poprzez przyznanie pozwanej Szkole kosztów procesu, w sytuacji, gdy przy prawidłowym rozpoznaniu sprawy wyrok zaoczny z dnia 30 października 2015 roku powinien zostać utrzymany przez Sąd w całości,

c) naruszenie prawa materialnego - art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na uznaniu, iż powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy z przekroczeniem ustawowego 7 - dniowego terminu do wniesienia odwołania,

d) naruszenie prawa materialnego - art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na uznaniu, że u pozwanego pracodawcy zachodziły zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć,

e) naruszenie prawa materialnego - art. 8 k.p. w zw. z art. 91c ust 1 i art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie, polegające na uznaniu wyboru przez pozwanego powoda do zwolnienia z pracy za prawidłowe,

f) naruszenie prawa materialnego - art. 42 ust 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że czas pracy powoda jako osoby niepełnosprawnej wynosi 40 godzin na tydzień,

g) naruszenie prawa materialnego – art.15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2011, Nr 127 poz. 721 ze zm.) poprzez błędną jego wykładnię i niezastosowanie w sprawie.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez utrzymanie w mocy punktów 2, 3 i 4 wyroku zaocznego z dnia 30 października 2015 roku, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji

pełnej (cum beneficio novorum) zakłada więc możliwość, a niekiedy konieczność prowadzenia przez sąd drugiej instancji postępowania dowodowego. Nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. (wyrok S N z dnia 6.10. 2016 r. III UK 270/15)

Sąd Okręgowy podziela zasadniczo – w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia - ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego przyjmując je za własne, jednakże nie zgadza się przyjętym przez ten Sąd stanowiskiem, iż powództwo w przedmiotowej sprawie złożone zostało z naruszeniem terminu przewidzianego w art. 264§1 Kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., dotyczącego prawidłowości sporządzenia przez Sąd I instancji uzasadnienia zaskarżonego wyroku, podnieść należy, iż zarzut taki może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz czyni niemożliwym ustalenie, czy prawo materialne i procesowe zostało przez sąd należycie zastosowane. W niniejszej sprawie okoliczność taka nie zachodzi. Sąd I instancji w treści uzasadnienia zawarł wszystkie elementy wymienione w art. 328 § 2 k.p.c.

Wywód Sądu Rejonowego umożliwia zatem dokonanie merytorycznej oceny rozstrzygnięcia, pomimo, iż jak wskazano w apelacji, pisemne uzasadnienie zaskarżonego wyroku istotnie nie wskazuje podstawy prawnej uchylecia wyroku zaocznego z dnia 30 października 2015 roku. Nie ulega bowiem wątpliwości na tle analizy podejmowanych czynności, iż procedowanie Sądu jak również przyjęta konstrukcja zaskarżonego wyroku odpowiadają w pełni wymogom wskazanym w 347 k.p.c. W myśl tego przepisu po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza.

Sąd Rejonowy po rozpoznaniu złożonego przez stronę pozwana sprzeciwu od wyroku zaocznego, po ponownym rozpoznaniu z sprawy, stosownie do zakresu sprzeciwu, wyrokiem z dnia uchylił wyrok zaoczny w punktach 2,3 i 4 i orzekł o żądaniu pozwu poprzez jego oddalenie. Posłużenie się przez Sąd w pisemnych motywach tego wyroku zwrotem, iż sąd „zmienił” wyrok zaoczny i oddalił powództwo, należy zatem rozpatrywać wyłącznie w kategoriach błędu pisarskiego. Przedstawione przez powódkę w apelacji stanowisko kwestionujące zasadność oddalenia powództwa w następstwie zastosowania art. 347 k.p.c. z istoty swej nie stanowi zarzutu o charakterze procesowym.

Stąd też zarzuty skarżącego co do naruszenia art. 328 par. 2 k.p.c. jak też art. 347 k.p.c. należy uznać za niezasadne.

Za nietrafny uznać należy również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji. Skarżący, co istotne, nie uzasadnił w sposób dostateczny sformułowanego w

tym zakresie zarzutu sprowadzającego się - do pominięcia dowodu z zeznań świadka A. T., dowodu z dokumentu - orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powoda, a także przyznanie wiarygodności dowodom przeprowadzonym w sprawie na wniosek pozwanej Szkoły, w sytuacji, gdy z dowodów obiektywnych dowody te są takiej wiarygodności pozbawione.

W uzasadnieniu apelacji nie wskazano jakich ewentualnie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ustaleń mógł dokonać Sąd w oparciu o zeznania w/w świadka. Przywołane w uzasadnieniu apelacji okoliczności związane z zapewnieniem w 2012 r. przez ówczesnego wójta Gminy „nienaruszalności” uzgodnionego zatrudnienia powódki w zamian za odstąpienie od postępowania sądowego, nie mogło mieć w sprawie istotnego znaczenia. Stosownie zaś do art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Nie przeprowadzenie zatem wnioskowanego przez powódkę dowodu z zeznań A. T. (co do którego Sąd Rejonowy nie zajął stanowiska), nie może świadczyć o skuteczności zarzutu apelacyjnego.

Do akt sprawy powódka złożyła orzeczenie o zaliczeniu jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Dokument ten został również w stosownym czasie przedłożony pracodawcy (znajduje się w aktach osobowych powódki). Okoliczność ta nie jest między stronami sporna, zaś nieuwzględnienie tego faktu przez Sąd posłużyło autorowi apelacji do uzasadnienia zarzutu naruszenia prawa materialnego , do którego Sąd Okręgowy odniesie się w dalszej części uzasadnienia.

Zdaniem Sadu Okręgowego nie zasługują także na akceptację zarzuty dotyczące naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 312§ 2 k.p.c.

Okolicznością bezsporną w sprawie pozostaje fakt, iż po wydaniu wyroku zaocznego w dniu 30 października 2015 r., przywracającego powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach, pomimo braku zaopatrzenia wyroku w klauzulę wykonalności pracodawca dopuścił powódkę do pracy. Faktycznie powódka podjęła pracę z dniem 12 listopada 2015 r, na stanowisku nauczyciela (...) w wymiarze 12 godzin oraz 1 godziny wychowawczej. Wymiar czasu pracy dydaktycznej był zatem zgodny z propozycją zatrudnienia do 13/18 etatu przedstawioną powódce pismem z dnia 14 maja 2015 roku. W toku postępowania sądowego pełnomocnik powódki, pomimo zaistniałej sytuacji i w dalszym ciągu podtrzymał żądanie pozwu.

W świetle powyższego nie sposób przyjąć, iż podjęcie przez powódkę pracy po wydaniu wyroku zaocznego we wskazanym wyżej rozmiarze stanowi uznanie powództwa w całości. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy wyrok zaoczny nie podlegał wykonaniu, zaś czynności podjęte przez strony wynikały wyłącznie z ich decyzji.

Fakt wykonywania pracy przez powódkę we wskazanym wyżej zakresie na dzień wyrokowania , nie miał zatem wpływu na treść wydanego orzeczenia , tym bardziej, iż sytuacja prawna powódki nadal pozostawała niepewna, z dniem 31 grudnia 2016 r. powódka zaprzestała wykonywania pracy w pozwanej szkole.

Analiza treści apelacji pozwanej oraz jej uzasadnienie wskazuje , iż pomimo wyodrębnienia w niej i określenia części zarzutów jako dotyczących naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, w istocie stanowią one uzasadnienie przedstawionych zarzutów w zakresie naruszenia prawa materialnego. Dotyczy to w szczególności zarzutów naruszenia art. 467 § 1 -3 k.p.c., art. 468 § 1 i § 2 k.p.c. jak też art. 321§ 1 k.p.c. zmierzających do zakwestionowania zaprezentowanego przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stanowiska , iż powództwo w przedmiotowej sprawie złożone zostało z przekroczeniem siedmiodniowego terminu wskazanego w art. 264 Kodeksu pracy. W dalszej części apelacji podniesiono zarzut naruszenie prawa materialnego - art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na uznaniu, iż powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy z przekroczeniem ustawowego 7 - dniowego terminu do wniesienia odwołania.

Rozważania w powyższej kwestii należy jednak poprzedzić uwagą, iż

wyrażone w tym zakresie stanowisko zastało wskazane przez Sąd pierwszej instancji jako „alternatywne” do tego, które w rzeczywistości stanowiło podstawę rozstrzygnięcia. Oddalenie powództwa na podstawie art. 264 Kodeksu pracy nie wymaga bowiem merytorycznego badania zasadności złożonego powództwa.

Sąd Rejonowy wyraził pogląd, iż powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy z przekroczeniem ustawowego 7 - dniowego terminu do wniesienia odwołania, wychodząc z założenie, iż bieg tego terminu należy liczyć od dnia skierowania pozwu przeciwko właściwemu pozwanemu, co nastąpiło w piśmie pełnomocnika powódki z dnia 21 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy nie podziela wyrażonego w tym zakresie stanowiska. Jak słusznie wskazano w apelacji, przywołując pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym w wyroku z dnia z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 262/11, z art. 264 § 2 k.p. nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy w odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione do sądu pracy w ustawowym terminie od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Innymi słowy, żądanie przywrócenia do pracy jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki. Nie ulega również wadliwości, iż odwołanie od wypowiedzenia na gruncie procedury cywilnej stanowi pozew do sądu pracy. Jednak brak prawidłowego określenia pozywanego pracodawcy podlega usunięciu już na wstępie tego postępowania, czego wymagają szczególnie rozwiązania dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 467 i 468 k.p.c.). Można stwierdzić, że żądanie przywrócenia do pracy z art. 264 § 2 k.p. i ewentualne jego braki w określeniu pracodawcy mają sanować dokonywane w sądzie pracy wstępne badanie sprawy i czynności wyjaśniające. Ich celem po wpłynięciu sprawy jest usunięcie braków formalnych pisma procesowego (pozwu), do których należy oznaczenie strony pozwanej (art. 467 § 3, art. 468 § 1 i § 2 pkt 1, art. 187 § 1, art. 126 § 1 pkt 1 k.p.c.). W prawidłowym procesie cywilnym nie powinien być to podmiot inny niż pracodawca (art. 3 k.p. i art. 460 § 1 k.p.c.). W sprawie z zakresu prawa pracy dotyczącej żądania przywrócenia do pracy znaczenie główne ma podstawa faktyczna i odpowiadające jej żądanie, z czego wnoszący sprawę pracownik nie może być zwolniony (art. 187 k.p.c.). Z tych okoliczności i rozwiązania umowy najczęściej wynika, kto jest (był) pracodawcą pracownika. Jeżeli więc sposób oznaczenia pracodawcy budzi wątpliwości, rolą sądu pracy w tej kwestii nie może być bierna. Przy niejasnym określeniu pracodawcy posiedzenie wyjaśniające może doprowadzić do prawidłowego określenia pracodawcy. Poza tym zgodnie z art. 477 k.p.c. wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. sąd pracy może dokonać również z urzędu.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy po prawidłowym określeniu pracodawcy powódki - postanowieniem z dnia 22 lipca 2015 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej S.(...) w G..

Wezwania do udziału w sprawie, jakiego dokonał w tej sprawie Sąd Rejonowy z urzędu, nie oznaczało jednak, że dopiero od tego momentu zostało wniesione powództwo. Powódka w pozwie złożonym ustawowym terminie wyraźnie bowiem określiła swoje roszczenie oraz powołała okoliczności mające je uzasadnić. Nic nie stało zatem na przeszkodzie, w sytuacji gdy Sąd nie zdecydował o przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, by właściwe określeni pracodawcy oraz wezwanie do udziału w sprawie w trybie art. 477 k.p.c. nastąpiło na początkowym etapie postępowania.

Dodać należy, wbrew twierdzeniu skarżącego, iż badanie zachowania przez powoda terminu do złożenia odwołania określonego w art. 264 § 1 następuje be z względu na pod niesiony w tym zakresie przez stronę pozwaną zarzut. Terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu; sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono. Stwierdzenie przez sąd przekroczenia terminu określonego w tym przepisie prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Ocena czy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) został złożony w terminie z art. 264 § 1 k.p. dotyczy więc stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy (iura novit curia). Należy to także do sądu drugiej instancji, który bez względu na podstawę oddalenia powództwa, przy zaskarżeniu wyroku sądu pierwszej instancji wyłącznie przez pracownika - powoda, obowiązany jest ocenić czy zachowany został termin z art. 264 § 1 KP. r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987 nr 1,

poz. 19 z glosą T. Z. oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00, z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06, z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10).

Odnosząc się dalszych zarzutów apelacji Sąd Okręgowy stwierdza, iż zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. zawiera w swojej treści uzasadnienie dla sformułowanego w dalszej części apelacji zarzutu naruszenia prawa materialnego - art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które znalazło rozwinięcie w uzasadnieniu apelacji. Zdaniem skarżącego dokonując oceny zasadności zastosowanego wobec powódki wypowiedzenia Sąd Rejonowy pominął, iż powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym i w związku z tym błędne jest ustalenie, iż tygodniowy wymiar jej czasu pracy wynosi 40 godzin.

Istotnie Sąd I instancji nie wypowiedział co do tej okoliczności. W ocenie Sądu Okręgowego w kwestiach związanych z uprawnieniami oraz pracą nauczyciela posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.) Nauczycielowi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, przysługuje zatem prawo do skróconej normy czasu pracy która nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (art. 15 ust.2 ustawy).

Skrócenie normy czasu pracy do 35 godzin tygodniowo odnosi się przy tym do tygodniowej normy czasu pracy, która dla nauczycieli wynosi 40 godzin, nie zaś do pensum 18 godzinnego. Przepisy Karty Nauczyciela nie określają bowiem zasad obniżania wymiaru pensum. Zezwalają jednak organowi prowadzącemu szkołę określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. W odniesieniu do nauczycieli szkół samorządowych przypadki te może określić rada gminy lub powiatu w drodze uchwały. Jednakże podjęcie uchwały na podstawie art. 42a Karty Nauczyciela nie jest obowiązkiem, a jedynie uprawnieniem organu samorządu terytorialnego.

Okoliczności przedmiotowej sprawy nie wskazują by w stosunku do powódki w związku z jej niepełnosprawnością organ prowadzący szkołę podjął decyzję w przedmiocie obniżenia tygodniowego pensum a nadto by faktyczny tygodniowy czas pracy powódki przekraczał 35 godzin tygodniowo.

Za nieuzasadniony należy uznać zarzut naruszenie prawa materialnego tj. art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela jak również zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 91c ust 1 i art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Stosownie 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 lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Z niespornych okoliczności sprawy wynika, iż przyczyną ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódce były zmiany organizacyjne u pozwanego wynikające z realizacji zarządzenia nr (...) wójta gminy G. z dnia 24 marca 2015 roku w sprawie ustalenia zasad opracowywania arkuszy organizacji pracy szkół i przedszkola, dla których organem prowadzącym jest Gmina G. na rok szkolny 2015/2016. Stosownie do treści § 32 ust. 1 zarządzenia wprowadzone zostały nowe normy zatrudnienia nauczycieli -bibliotekarzy w szkołach podstawowych i gimnazjum. Zgodnie z nim dla pozwanego przewidziano 1 etat nauczyciela bibliotekarza, a to oznacza zmniejszenie zatrudnienia o 1 etat. Oprócz powódki ograniczenie zatrudnienia otrzymała R. M. nauczycielka (...) i A. M. (1) zatrudniona na 1/2 etatu w (...). Ci nauczyciele wyrazili zgodę na ograniczenie zatrudnienia. Organ prowadzący, do którego zwrócił się dyrektor szkoły z zapytaniem o możliwość uzupełnienia etatu przez nauczycieli szkoły w innych szkołach, poinformował, że nie ma możliwości uzupełnienia etatów w innych szkołach. Pozwany nie dysponuje żadnymi innymi godzinami, które mogłyby zostać przydzielone powódce. Powódka ma kwalifikacje do nauczania (...) oraz do pracy w (...). Szkoła dysponuje 12 godzinami (...) i wszystkie zostały przydzielone powódce. Powódce przydzielono również 1 godzinę

wychowawczą. Ponieważ szkoła nie ma możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze, z uwagi na to, że odmówiła ona ograniczenia zatrudnienia, pozwana szkoła na podstawie art. 20 ust. pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych.

Oceniając przesłanki zastosowania w stosunku do powódki wskazanego wyżej przepisu Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na trwające od kilku lat nieprawidłowości jakie wiązały się z zatrudnieniem powódki w pozwanej szkole.

Powódka bowiem pracowała w ponad połowie wymiaru zajęć dydaktycznych z (...) i (...) – 12/18 plus 1 godzina wychowawcza oraz w połowie wymiaru zajęć dla nauczyciela bibliotekarza - (...). Przyjęcie takiego rozwiązania było niewłaściwe, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2001 r. I PKN 197/00 (powołanym również w apelacji) wskazując , iż w celu ustalenia możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na podstawie umowy o pracę na czas określony jego pensum dydaktyczne jako nauczyciela przedmiotu i pensum nauczyciela bibliotekarza nie podlegają sumowaniu.

Stwierdzony stan faktyczny związany z zatrudnieniem powódki , nie stoi na przeszkodzie uznaniu, jak to słusznie uczynił Sąd I instancji, iż przez „zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć” należy rozumieć także zmiany w organizacji pracy nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach nie dydaktycznych. Nie ulega wątpliwości, iż zmniejszenie liczby godzin tych nauczycieli np. zatrudnionych w (...) wynika także ze zmniejszenia liczby uczniów (oddziałów) w danej szkole. Zauważyć również należy, iż ta grupa nauczycieli jest również objęta w planach organizacji pracy pozwanej szkoły na dany rok szkolny. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia aby w stosunku do tej grupy nauczycieli art. 20 Karty Nauczyciela nie miał zastosowania.

W przedmiotowej sprawie jak wyżej wskazano, przyczyną ograniczenia powódce wymiaru zatrudnienia były zmiany organizacyjne wynikające z wprowadzenia innych niż dotychczasowe norm zatrudnienia nauczycieli (...), które skutkowały zmniejszeniem w pozwanej szkole z dwóch do jednego liczby nauczycieli (...) (jako szkoły liczącej powyżej 250 uczniów).

Niezależnie od powyższego, odnosząc się do stanowiska wyrażonego w uzasadnieniu apelacji w analizowanej kwestii, należy pokreślić , iż w stosunku do powódki jako nauczyciela dydaktycznego nadal pozostały aktualne przyczyny ograniczenia zatrudnienia wynikające ze zmniejszenia godzin nauczania (...) do 12/18 jakie nastąpiły już w roku szkolnym 2012 /2013 . Okoliczność, iż pracodawca nie respektując zasad określonych w art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, pomimo braku również w następnych latach godzin (...) w ilości zapewniającej dla powódki pensum, nie podejmował decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy nie oznacza, iż z powodu tej samej przyczyny, decyzji w tym zakresie nie mógł podjąć w późniejszym okresie.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób podzielić również stanowiska zawartego w apelacji, iż decyzja pracodawcy o wyborze powódki do zwolnienia była nieuzasadniona oraz sprzeczna z art. 8 Kodeksu pracy.

Rozważenia na temat tak sformułowanego zarzutu wchodziłyby w grę, gdyby redukcja godzin nauczania w ramach konkretnego przedmiotu dotyczyła dwóch lub więcej nauczycieli. Powódka natomiast była w pozwanej szkole jedynym nauczycielem uczącym przedmiotu (...) , przy czym liczba godzin lekcyjnych tego przedmiotu z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów , poczynając od roku szkolnego 2012/2013 , nie zapewniała jej pensum . Z tego powodu powódka już wcześniej otrzymywała propozycje ograniczenia etatu, ostatecznie jednak dochodziło do porozumienia z pracodawcą i powódka w dalszym ciągu pracowała mając uzupełniony etat pedagogiczny godzinami w (...). Konieczność ponownego ograniczenia powódce zatrudnienia podyktowana była tym razem wprowadzonymi przez organ prowadzący szkołę, zmianami dotyczącymi ilości etatów w (...) z dwóch do jednego.

Odnosząc się do podniesionej w apelacji kwestii możliwości zatrudnienia powódki w (...) w miejsce pracującego tam innego nauczyciela , należy zdaniem Sądu Okręgowego w sposób wyraźny zanegować prezentowane w tym zakresie stanowisko strony powodowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, kwalifikacja w zakresie kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela powinna odbywać się w grupie nauczycieli o specjalności, w ramach przedmiotu, którego liczba godzin ulega zmniejszeniu na skutek np. zmniejszającej się liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania. Nie sposób tym samym przyjąć, poza wypadkami szczególnymi, by zwolnić nauczyciela prowadzącego dotychczas dane zajęcia tylko po to aby innemu nauczycielowi zapewnić miejsce pracy. Sąd Okręgowy podziela tym samym stanowisko wyrażone wielokrotnie w tym przedmiocie przez Sąd Najwyższy.

I tak w wyroku z dnia 12. 07. 2001, I PKN 549/00 Sąd Najwyższy stwierdził, iż możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. (patrz także postan. SN z dnia 7.04. 2005 r., I PK 266/04). Natomiast w wyroku z dnia 10.01. 2002 r. I PKN 771/00 Sąd Najwyższy wskazał, iż przy ocenie zasadności wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu.

Warto również przytoczyć fragment uzasadnienia wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 652/98), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż norma zawarta w art. 20 Karty Nauczyciela przyznaje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli przenoszonych w stan spoczynku z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być zweryfikowane wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela przenoszonego w stan spoczynku. Sądowa ingerencja nie powinna w sposób budzący jakiegokolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji wynikających z art. 20 Karty Nauczyciela, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu nauczycieli. (por. także wyrok z dnia 20.08.2001 r. I PKN 57/00).

W świetle przytoczonych wyżej rozważań nie sposób uznać, iż pozwany pracodawca winien w dalszym ciągu utrzymać zatrudnienie powódki w (...) celem zapewnienie jej pełnego etatu, z jednoczesnym zmniejszeniem ilości godzin dla T. F. (1) (który mógłby ewentualnie uczyć (...)), a w sytuacji nie wyrażenia przez niego zgody na ograniczenie zatrudnienia, do rozwiązania właśnie z nim stosunku pracy.

Jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, w (...) zatrudniony jest od 2003 r. T. F. (1), w tym od 2008 w pełnym wymiarze. Pozostały drugi etat był dzielony pomiędzy innych nauczycieli, w tym od 2013 r. na powódkę oraz A. M. (1). Z dniem ograniczenia norm zatrudnienia nauczycieli (...) w szkołach, w tym w pozwanej szkole, ustala zatem w stosunku do powódki możliwość zapewnienia jej dodatkowych godzin, jak to miało miejsce w poprzednich latach.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy dokonał porównania kwalifikacji powódki oraz T. F. (1) stwierdzając, iż T. F. (1) jest z wykształcenia magistrem (...), ukończył także studia podyplomowe z zarządzania oświatą oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. T. F. (1) podobnie jak powódka ma stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Zwrócił także uwagę na bardzo duże zaangażowanie T. F. (1) w pracę w (...) oraz na jego dyspozycyjność, w przeciwieństwie do powódki, która w latach 2010/2011 oraz 2012/2013 korzystała z urlopów dla poratowani zdrowia oraz w okresie od października 2014 r do kwietnia 2015 r przybywała na zwolnieniu lekarskim.

W opisanej sytuacji pozostawienie T. F. na dotychczasowym miejscu pracy wydaje się rozwiązaniem w pełni uzasadnionym i nie naruszającym zasad określonych w art. 8 Kodeksu pracy, natomiast sam fakt, iż powódka ma dłuższy staż w charakterze nauczyciela dyplomowanego nie może mieć decydującego w tym zakresie znaczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle poczynionych uprzednio rozważań, nie może mieć także istotnego znaczenia dla oceny zasadności podjętej przez pracodawcę w stosunku do powódki decyzji, posiadanie przez T. F. dodatkowego źródła dochodu związanego z prowadzaniem przez niego prywatnej szkoły. Powódka nie wyrażając zgody na

ograniczenie wymiaru czasu pracy z przyczyn obiektywnych (w przeciwieństwie do innych nauczycieli), pozbawiła się w pewnym sensie źródła dochodu , przynajmniej na pewien okres (przy ograniczonym zatrudnieniu powódka pobierałaby wynagrodzenie obniżone o niecałe 30 %). Na rozprawie apelacyjnej powódka oświadczyła, iż obecnie świadczy pracę, a zatem nie pozostaje bez środków do życia.

Biorąc powyższe pod uwagę, na Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.