

Sygn. akt IV Pa 29/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój

Sędziowie : Sędzia SR del Rafał Skrzypczak / spr /

Sędzia SO Hanna Rawska

Protokolant : st.sek.sąd.R.Duchnicka-Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **25 marca 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. C.**

przeciwko **Samorządowemu Gimnazjum im. J. P. II w K.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Nowej Soli

z dnia 15.11.2013r. (Sygn. akt IV P 152/13)

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi

Rejonowemu Sądowi Pracy w Nowej Soli do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

Sygn. akt IV Pa 29/14

UZASADNIENIE

Powódka M. C. w pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Nowej Soli domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Samorządowym Gimnazjum im. J. P. II w K., udzielenia dalszej części urlopu dla poratowania zdrowia oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwane (...) im. J. P. II w K. wniosło o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy w Nowej Soli oddalił powództwo w całości.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka M. C. była nauczycielem wychowania fizycznego w pozwanym Samorządowym Gimnazjum im. J. P. II w K. od 1 września 2002 roku. Uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. Miała dobrą ocenę pracy. W roku szkolnym 2012/2013 powódka realizowała pełny wymiar godzin, tj. 17 godzin zajęć wychowania fizycznego i 6 godzin biologii. Rok wcześniej dyrektor szkoły przydzielił powódce 3 godziny

biologii w klasach pierwszych. W pozwanej szkole zajęcia wychowania fizycznego prowadzą, poza powódką: A. C. (1), M. H., T. H., R. Ż.. W trakcie spotkania z nauczycielami 13 maja 2013 roku dyrektor szkoły zapoznał grono pedagogiczne z założeniami arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2013/2014, zapowiedział redukcję etatów. Wymienił wśród osób przewidzianych do zwolnienia powódkę. Odbyło się głosowanie w tej sprawie. Powódka nie była obecna na całym spotkaniu. Powódka w okresie od 14 maja 2013 roku do 18 maja 2013 roku była niezdolna do pracy z powodu choroby. W wyniku przeprowadzonego badania lekarskiego, orzeczeniem z 15 maja 20113 roku, stwierdzono, że powódka wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 20 maja 2013 r. do 20 maja 2014 roku. Na podstawie wniosku powódki z 15 maja 2013 roku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, pozwany 17 maja 2013 roku udzielił powódce urlopu płatnego dla poratowania zdrowia od 20 maja 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku. Równocześnie pozwany, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela wręczył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2013 roku. Podał, że ma to związek ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiający dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Pouczył powódkę, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Pozwany przewidział, w roku szkolnym 2013/2014, dla pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego (A. C. (1), M. H., T. H., R. Ż.) po 16 godzin wychowania fizycznego. Zajęcia biologii miały realizować: M. P. (20 godz.), A. G. (2 godz.). Po zakończonym naborze pozwany wprowadził zmiany w arkuszu organizacyjnym w ten sposób, że nauczyciele wychowania fizycznego realizują: A. C. (1) – 19 godzin wychowania fizycznego, M. H. – 17 godz., T. H. – 17 godz., R. Ż. – 19 godz. Każdy z nich prowadzi po 3 godz. zajęć fakultatywnych z wychowania fizycznego, R. Ż. jest wychowawcą klasy. Zajęcia z biologii realizuje wyłącznie M. P. (24 godz.), która też jest wychowawcą klasy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest bezzasadne. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Decyzja dyrektora pozwanej szkoły została oparta na tym, że w pozwanej szkole doszło do zmniejszenia oddziałów. Faktem powszechnie znanym jest to, że od kilku lat obowiązkiem szkolnym obejmowane są dzieci z tzw. niżu demograficznego. Skutkuje to koniecznością ograniczenia oddziałów nie tylko w pozwanej szkole lecz na skalę całego kraju. Kwestię tą determinują także coroczne wytyczne organów prowadzących ustalające standardy ilości uczniów w oddziałach jak i zatrudnienia poszczególnych grup pracowników we wszystkich typach podległych szkół. W ocenie sądu z przedstawionego przez pozwanego zestawienia uczniów i ilości czynnych oddziałów w pozwanej szkole wynika, że spełniona została przesłanka zawarta w art. 20 KN – zmiana organizacyjna polegająca na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole, a co za tym idzie niemożność dalszego zatrudnienia powódki w szkole w pełnym wymiarze godzin. Przy czym bez znaczenia są twierdzenia powódki, że ze względu na stan zdrowia nie uczestniczyła w całym spotkaniu z dyrektorem szkoły, na którym poruszone były kwestie zmian organizacyjnych szkoły. W ocenie Sądu powszechnie znana jest sytuacja jaka panuje w oświacie i potrzeby reorganizacji poszczególnych pałcówek. W ocenie sądu pozwany dokonał prawidłowego wyrobu nauczyciela do zwolnienia z pracy. W sposób analityczny dyrektor przedstawił swoje stanowisko. Wbrew twierdzeniom powódki wybór nie był dowolny, nie naruszał zasad równego traktowania pracowników – nauczycieli i zakazu dyskryminacji. W pozwanej szkole doszło do obiektywnie wymuszonej potrzeby redukcji zatrudnienia. Pozwany opierał się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych walorach zawodowo – dydaktycznych. Pozwany w odpowiedzi na pozew i poprzez wyjaśnienia słuchanego w charakterze strony dyrektor pozwanego – D. M. potwierdził, że wybór powódki do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN był dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych dla powódki. Kryteria te dotyczyły dorobku zawodowego: stażu pracy, oceny pracy, kwalifikacji formalnych i faktycznych. Pozwany wprowadził w szkole odpowiednie procedury, które prawidłowo zastosował. W przedmiotowej sprawie z istoty rzeczy musiało dojść do wzajemnego porównywania rozmaitych, takich samych rodzajowo cech i przymiotów każdego z nauczycieli wychowania fizycznego. W toku postępowania pozwany nie kwestionował profesjonalizmu powódki i innych nauczycieli, ich zaangażowania w

pracę. Dyrektor został zmuszony jednak do redukcji zatrudnienia przy jednoczesnym zachowaniu ramowego planu nauczania wynikającego z obowiązującego w tej mierze prawa. Dyrektor szkoły kompetentnie opisał każdego z nauczycieli. Pozwany w tabeli porównał nauczycieli wychowania fizycznego - przyjęte kryteria i ich ocena okazały się słuszne. Wszyscy mieli pozytywne oceny pracy. Wskazał, że dwóch nauczycieli ma przygotowanie pod względem prowadzenia klasy sportowej – mają uprawnienia trenerskie (R. Ż., A. C. (1)). Państwo H. osiągają wraz ze swoimi uczniami wysokie wyniki w lekkoatletyce (mistrzowie województwa i kraju). Oboje czynnie biorą udział w biegach przełajowych, często wyjeżdżają ze swoimi uczniami na zawody. A. C. (1) i R. Ż. wyjeżdżają z dziećmi na wycieczki, spływy kajakowe, obozy sportowe. Oboje prowadzą gimnastykę korekcyjną. Za pozwanym należało kategorycznie przyjąć, że porównanie powódki i pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego daje przewagę tym drugim. Powódka nie wykazała, że decyzja pozwanego w tej części jest błędna. Także wybór nauczyciela biologii został dokonany kompetentnie. Za pozwanym należało wskazać, że doświadczenie powódki w nauczaniu tego przedmiotu ograniczało się do trzech ((...)) i sześciu ((...)) godzin tygodniowo. Dotychczas powódka nie współpracowała z biologami przy żadnym przedsięwzięciu. Pozwany wysoko ocenił M. P.. Wyjaśnienia pozwanego są pełne, konsekwentne, logiczne. Sąd w pełni dał im wiarę. W ocenie sądu zatrudnieni dotychczas nauczyciele wychowania fizycznego i biologii dają pełną rękojmię prawidłowego funkcjonowania tych przedmiotów. Zgłoszone przez powódkę zarzuty co do wyboru nauczyciela do zwolnienia okazały się niezasadne, nie były też konkretne. Stanowią jedynie polemikę z prawidłową polityką kadrową prowadzoną przez dyrektora pozwanej szkoły. Sąd nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) stanowi przeszkodę do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 cyt. ustawy. Należy tu powołać argumenty zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2013 roku (sygn. akt I PZP 1/13). W ocenie Sądu Najwyższego art. 20 Karty Nauczyciela stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych. Stosownie do art. 91c Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Ustawodawca, posługując się zwrotem „stosunki pracy” jednoznacznie dał wyraz temu, że dotyczy on wszystkich nauczycieli, z góry więc zaznaczył, że zupełność regulacji nie zależy od podstawy zatrudnienia. Sąd Najwyższy wskazał, że cel uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela jest taki sam jak ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), która uchyla ochronę wynikającą między innymi z art. 41 kp tak w przypadku zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 2) - w okresie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na funkcjonalne podobieństwo obu tych ustaw, w ocenie Sądu Najwyższego, wskazuje wprost ust. 2 art. 20 Karty Nauczyciela, przyznający nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę prawo do świadczeń określonych w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych. Daje to podstawę do sformułowania wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z tego względu uprawniony jest pogląd, że wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika także z zamiaru ustawodawcy (podobnego jak w przypadku ustawy o zwolnieniach grupowych) wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły, rekompensowanej mającymi realną wartość ekonomiczną świadczeniami na rzecz nauczycieli, dla których nie ma pracy. Dalej Sąd Najwyższy uzasadniał, że zupełność regulacji art. 20 Karty Nauczyciela potwierdza także dodanie na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, z dniem 31 sierpnia 2004 r., ust. 5a. Na mocy tego przepisu nauczyciele uzyskali ochronę związkową w razie wypowiedzenia im stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jej udzielenie nie byłoby potrzebne, gdyby ustawodawca traktował omawiany przepis jako regulację niezupełną, uzasadniającą stosowanie - na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - art. 38 kp. Do przyjęcia stanowiska, że w omawianym przypadku ma zastosowanie art. 41 kp nie uprawnia również wykładnia

systemowa. Bowiem w powszechnym prawie pracy przepis ten funkcjonuje wobec założenia, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pozostaje co do zasady dopuszczalne w dowolnym momencie z jakiegokolwiek prawdziwej i uzasadnionej przyczyny (art. 45 kp). W związku z tym ochrona pracownika w trakcie urlopu lub innej nieobecności w pracy ma raczej bytu o tyle, że stanowi wyjątek od generalnej zasady, w świetle której pracodawca mógłby się z nim rozstać w dowolnej chwili. Zasada ta zaś nie ma zastosowania do nauczycieli, bowiem w ich przypadku pracodawca nie może zwolnić pracownika w dowolnym momencie. Stosownie do treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jego ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Przepis ten przewiduje „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie omawianego przepisu. Jest on powiązany z terminem opracowania przez dyrektora szkoły arkusza organizacji szkoły uwzględniającego szkolny plan nauczania, został więc określony w ten sposób także w interesie nauczycieli, zwiększając ich szanse na podjęcie pracy w innej szkole od początku roku szkolnego. Analiza art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela nie z punktu widzenia przyznanych dyrektorowi szkoły uprawnień, ale obowiązujących go zakazów prowadzi do wniosku, że jego ust. 3 kreuje swoistą, odrębną ochronę stosunku pracy nauczycieli, polegającą na ustawowym zakazie wypowiedzania stosunków pracy z przyczyn wymienionych w jego ust. 1 w dowolnym momencie. W tym więc aspekcie omawiany przepis wyczerpująco określa, kiedy dyrektor szkoły nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Zakaz ten chroni interesy nauczycieli, synchronizując okres wypowiedzania stosunków pracy z okresem ustalania w szkołach stanu zatrudnienia na następny rok szkolny, co ułatwia podjęcie kolejnego nauczycielskiego zatrudnienia. Za Sądem Najwyższym zatem, w tym kontekście nie można nie zauważyć, że dodanie kolejnego okresu ochronnego z art. 41 kp prowadziłoby w rezultacie do związania pracodawcy zakazem podważającym przyjęte przez ustawodawcę założenie, że art. 20 Karty Nauczyciela ma stanowić narzędzie pozwalające na dostosowanie rozmiaru zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy nie można pominąć tego, że możliwość uzupełniającego stosowania art. 41 kp, kreowałaby w istocie swoiste kryterium typowania do zwolnienia, jakim byłaby obecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy. Oczywiście w opozycji do tego argumentu można twierdzić, że wyłączenie stosowania art. 41 kp prowadzić będzie do zwalniania nauczycieli nieobecnych w pracy, w szczególności tych przebywających na urlopie dla poratowania zdrowia. Należy jednak zwrócić uwagę, że taki sposób typowania do zwolnienia podlega kontroli sądu, zaś nieobecność w pracy - także z powodu korzystania z przyznanego urlopu dla poratowania zdrowia zasadniczo - nie może stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wybór nauczyciela do zwolnienia. Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 kp mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy normy art. 20 i art. 73 Karty Nauczyciela dotyczą dwóch różnych zagadnień i brak jest normy kolizyjnej, która pozwalałaby na rozstrzygnięcie wątpliwości, czy nabycie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia wyłącza późniejsze rozwiązanie stosunku pracy z określonym nauczycielem na zasadzie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przed zakończeniem tego urlopu. Między tymi dwoma przepisami nie występuje tego rodzaju zależność, że któryś z nich może być uznany na przepis szczególny uchylający stosowanie przepisu ogólnego. Każdy z nich nie tylko reguluje osobną materię, ale także spełnia odmienne cele. W związku z tym oddalono powództwo w całości.

Apelację o powyższego wyroku złożyła powódka, która na podstawie art. 365 § 1 kpc zaskarżyła go w całości.

Na podstawie art. 368 §1 pkt. 2 kpc zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 227 kpc, art. 233 §1 kpc i art. 328 § 2 kpc poprzez;

a) zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażające się w pominięciu oceny faktu, że pozwany wręczył wypowiedzenie umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, to jest: przebywania powódki (w dniach 14 - 17.05.2013 r.) na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby;

b) nie wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, wyrażających się w uznaniu, że spełniona została przesłanka zawarta w art. 20 KN - zmiana organizacyjna polegająca na zmniejszeniu oddziałów w szkole z powodu zmniejszenia się naboru uczniów z 6 oddziałów klas I w roku szkolnym 2012/2013 do 4 oddziałów klas I w roku szkolnym 2013/2014;

c) sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez;

- przyjęcie, że pozwany nie miał możliwości zaproponowania powódce ograniczenia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż V2 etatu czyli 9 godzin,
- przyjęcie, że powódka posiadała porównywalne kwalifikacja z pozostałymi potencjalnymi kandydatami do zwolnienia,
- dowolne uznanie, że powódka nauczala przedmiotu biologii, tylko w ostatnich 2 latach pracy w celu uzupełnienia pensum, które jej właśnie brakowało,
- przyjęcie, że pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia:
 - 2) naruszenie prawa materialnego art. 45 § 1 w zw. z art. 41 Kodeksu pracy, poprzez ich niezastosowanie, tym samym uznając, iż ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby przewidziana w art. 41 kp nie dotyczy stosunków pracy na podstawie mianowania.

Powyższe naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe ich zastosowanie, ich niezastosowanie i błędną wykładnię oraz naruszenie przepisów postępowania procesowego poprzez niewłaściwe ustalenie stanu faktycznego i dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, z pominięciem przeprowadzenia dowodów, miały istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem prowadziło to do oddalenia powództwa;

Wskazując na powyższe podstawy powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego

wyroku i wydanie orzeczenia o uwzględnieniu powództwa o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Ponadto wniosła o dopuszczenie dowodów wskazanych w uzasadnieniu apelacji, na okoliczności tam powołane z uwagi na fakt, że potrzeba ich powołania wynika z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest zasadna i jako taka skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Analiza orzeczenia sądu I instancji i zarzutów postawionych w apelacji powódki prowadzi do wniosku, iż Sąd ten nie rozstrzygnął istoty sprawy. Nie poczyniono bowiem ustaleń, które są konieczne, aby ocenić, czy rozwiązanie właśnie z powódką stosunku pracy było uzasadnione.

Przy czym nie wszystkie z zarzutów apelacji są trafne.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne sądu I instancji i wyprowadzone z nich wnioski w zakresie istnienia w sprawie przesłanek do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

W szkole rzeczywiście nastąpiła bowiem zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów, która uniemożliwia dalsze zatrudnianie wszystkich dotychczas zatrudnianych nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze zajęć.

W wyroku z dnia 27 lutego 2013 r. (I PK 199/12, OSNP 2013/23-24/276) Sąd Najwyższy wskazał, że dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

W niniejszej zaś sprawie, dopiero zakończony nabór pozwolił na „korzystne” zmiany w arkuszu organizacyjnym szkoły na rok 2013/2014, jednak tylko o tyle, że dwóm nauczycielom wf było możliwym przydzielenie 19 godzin, a dwóm 17 godzin. Wcześniej, godzin przewidzianych dla nauczycieli wf było jeszcze mniej. W konsekwencji, ciągle brakuje jakiejkolwiek godziny wf dla kolejnego nauczyciela. Przy czym ewentualna nadwyżka godzin biologii, do której nauczania powódka również ma uprawnienia, to co najwyżej 6 godzin ponad etat zajmowany przez M. P..

Bezasadnym jest również zarzut rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem art. 41 kp.

Tylko dla porządku wskazać należy, że nie jest tak, jak twierdzi skarżąca, iż sąd I instancji ustalił, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy złożone zostało w czasie korzystania przez nią z urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy jednoznacznie ustalił, że do 18 maja 2013 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało jej złożone 17 maja 2013 r., a urlopu dla poratowania zdrowia udzielono jej od 20 maja 2013 r.

Faktem jest, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożono powódce w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale w tym przypadku nie stanowi to naruszenia prawa.

W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela wywody sądu I instancji oparte na tezach uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2013 roku (sygn. akt I PZP 1/13).

Stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w uzasadnieniu tej uchwały prowadzi do wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych, a zatem w ramach tego trybu nie znajduje zastosowania ochrona przewidziana art. 41 kp.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy w tym trybie mogło być więc złożone również w czasie korzystania przez nauczyciela ze zwolnienia lekarskiego.

Apelacja jest natomiast zasadną w części, w jakiej kwestionuje ocenę Sądu Rejonowego, że pozwany dokonał prawidłowego wyroku nauczyciela do zwolnienia z pracy.

Sąd I instancji wywiódł, że wbrew twierdzeniom powódki wybór nie był dowolny, nie naruszał zasad równego traktowania pracowników – nauczycieli i zakazu dyskryminacji. Według sądu pozwany opierał się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych walorach zawodowo – dydaktycznych.

Trudno jednak zweryfikować te wnioski, skoro Sąd Rejonowy nie dokonał w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń faktycznych.

Ustalenia te powinny być zaś wyjątkowo wnikliwie, skoro w zatrudnieniu pozostało troje nauczycieli o niższym od powódki stopniu awansu zawodowego.

Dopiero analizując materiał dowodowy, mimo braku wskazania, jakich ustaleń faktycznych w tym zakresie dokonano, sąd zważył, że dyrektor szkoły kompetentnie opisał każdego z nauczycieli, pozwany w tabeli porównał nauczycieli wychowania fizycznego, a przyjęte kryteria i ich ocena okazały się słuszne.

Niejasnym jest jednak, skąd takie wnioski.

Sąd I instancji stwierdził, że porównanie powódki i pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego daje przewagę tym drugim. Owszem, ale pod warunkiem, że dane przyjęte do porównania są prawdziwe.

Rzeczywiście, u pozwanego obowiązuje sformalizowana procedura rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami, w której precyzyjnie – w formie tabeli – ujęto kryteria doboru (k. 61 – 73).

Pozwany przedstawił tabelę, w której dokonał porównania wszystkich zatrudnianych nauczycieli wychowania fizycznego wg. tych kryteriów (k. 74 – 77), a ilość punktów uzyskana przez powódkę jest najniższa.

Z tym tylko, że nie wiadomo, na jakiej podstawie sąd I instancji przyjął prawdziwość danych wskazanych w tabeli.

Powódka natomiast, przed zamknięciem rozprawy (k. 116 – 117), zgłosiła cały szereg zarzutów odnośnie prawdziwości tych danych (wbrew stanowisku sądu zarzutów konkretnych), których sąd w żaden sposób nie zbadał i nie zweryfikował.

Przykładowo, w tabeli jest oczywista omyłka w pozycji 6. Za 11 lat pracy pedagogicznej T. H. otrzymał 3 punkty, a powódka za 16 lat pracy pedagogicznej otrzymała 2 punkty.

Wystarczy dodać ten jeden punkt do sumy punktów przyznanych powódce i już jest ona gorsza od poprzedzającej ją w klasyfikacji M. H. tylko o pół punktu. Przy czym punkt należałoby też odjąć T. H., skoro za dłuższy od niego staż pedagogiczny A. C. (1) otrzymała 2 punkty.

Ponadto, według powódki, nie uwzględniono w jej ocenie zawodowej wszystkich posiadanych kwalifikacji – instruktor kulturystyki i ćwiczeń siłowych, instruktor badmintona. Nie uwzględniono wszystkich szkoleń, które odbyła, a w przypadku A. C. bezzasadnie uwzględniono jeden z kursów. Zarzuty powódki dotyczą też wykonywania dodatkowych zadań, zaangażowania w pracę i osiągnięć (pozycje 15, 16, 18) oraz dyscypliny pracy (nie wyjaśniono kwestii nagany udzielonej T. H. – pozycja 23).

Najistotniejsze jednak wydają się zarzuty odnośnie pozycji 27 – dodatkowe źródła utrzymania. Powódka wskazała, że pozostali nauczyciele mają takie źródła, co nie zostało sprawdzone, a mogą być to twierdzenia wiarygodne, chociażby dlatego, że T. H. prowadzi zajęcia w klubie sportowym.

Na rozprawie apelacyjnej wicedyrektor szkoły oświadczyła, że w tym zakresie nie ma wiedzy.

Skoro nie ma wiedzy, to na jakiej podstawie zamieszczono w tabeli informacje o braku dodatkowych źródeł utrzymania w przypadku każdego z nauczycieli.

Ustalenie tych wszystkich okoliczności jest niezbędne do rozpoznania istoty sprawy i wymaga przeprowadzenia co do nich postępowania dowodowego w całości.

Sąd winien tego dokonać przeprowadzając dowody zgłoszone przez strony jak również , w razie takiej potrzeby dowody inne, których konieczność może wynikać po przeprowadzeniu dowodów wnioskowanych.

Powyższe zważenia prowadzą do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania , jako że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd I instancji uwzględni powyżej przedstawione uwagi i wskazania prowadząc postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie.

Zebrany tak materiał dowodowy Sąd podda ocenie zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów zawartej w art. 233 §1 kpc i na tej podstawie rozważy zasadność powództwa.

Zwrócić też należy uwagę, że poza roszczeniem o przywrócenie do pracy, powódka zgłosiła i podtrzymała (k. 55) roszczenie o udzielenie dalszej części urlopu dla poratowania zdrowia, które też winno być przedmiotem rozpoznania.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc, uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.