

Sygn. akt IV Pa 66/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jacek Witkowski
Sędziowie:	SSO Elżbieta Wojtczuk SSO Katarzyna Antoniak (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sąd. Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. N. (1)

przeciwko Zespołowi (...) w K.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego

na skutek apelacji powódki A. N. (1) i pozwanego Zespołu (...) w K.

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

z dnia 4 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 337/13

I. **oddala apelację powódki,**

II. **oddala apelację pozwanego,**

III. **koszty procesu między stronami wzajemnie znosi.**

Sygn. akt: IV Pa 66/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 4 czerwca 2014r. Sąd Rejonowy w. S.zasądził od pozwanego Zespołu (...) w K. na rzecz powódki A. N. (1) kwotę 12 382,29 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto Sąd nadał wyrokowi w części zasądzonej odszkodowanie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 127,43 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 17 maja 2013r. skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi (...) w K. powódka A. N. (1) domagała się uznania wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę z 10 maja 2013r. za bezskuteczne i przywrócenia dotychczasowych warunków oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska powódka wskazała, że wypowiedzenie zmieniające narusza art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 do 1/2 etatu z powodu rzekomych zmian organizacyjnych szkoły w sytuacji, gdy nie wskazano konkretnie przyczyny wypowiedzenia. Nadto wskazano jako przyczynę likwidację płatnych godzin w świetlicy, podczas gdy w roku szkolnym 2012/2013 powierzono powódce obowiązki nauczyciela matematyki w wymiarze 19 godzin, 1 godzinę wychowawczą, 1 godzinę w świetlicy oraz 2 godziny tzw. karciane. Zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego zlikwidowano płatne godziny w świetlicy szkolnej, gdzie powódka pracowała tylko 1 godzinę, co w żadnym razie nie pozwala na obniżenie liczby godzin etatu do 9. Ponadto dyrektor szkoły zastosował nieprawidłowy klucz przy typowaniu nauczycieli, którym należy zmienić warunki pracy i płacy. Powódka wskazała, że jest nauczycielem zatrudnionym przez mianowanie, dyplomowanym, z 23-letnim stażem pracy, uprawnionym do nauczania matematyki i informatyki, czynnym egzaminatorem Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w W. do egzaminu gimnazjalnego w części matematyczno – przyrodniczej (jedynym w szkole), posiada I stopień specjalizacji zawodowej w zakresie nauczania matematyki. Oprócz niej u pozwanego jest zatrudniona nauczycielka z uprawnieniami do nauczania matematyki, która ma niższy stopień awansu zawodowego i niższy staż pracy. Powódka wskazała, że inni nauczyciele będą mieli nadgodziny w zakresie nauczania matematyki i informatyki, co wskazuje, że ograniczenie jej etatu jest bezzasadne. Powódka podniosła ponadto, że u pozwanego jest zatrudniona od 1 września 1999r. w Publicznym Gimnazjum, a od 1 września 2007r. na czas nieokreślony jako nauczyciel matematyki. W dniu 10 maja 2013r. otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, na mocy którego od 1 września 2013r. zaproponowano jej zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu oraz wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.353 zł brutto pensji zasadniczej. W jej ocenie przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest nieprawdziwa, a poza tym została określona zbyt ogólnie, gdyż nie wskazano, które oddziały ulegają zmniejszeniu i o jaką liczbę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że powódka jest zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania. Jest nauczycielem matematyki, posiada także uprawnienia do nauczania informatyki, lecz nigdy nie uczyła tego przedmiotu. Z powodu zmniejszenia liczby uczniów w przyszłym roku szkolnym nastąpi ograniczenie liczby godzin lekcyjnych o 32 godziny i o 5 godzin świetlicy (łącznie o 37 godzin), przy czym liczba godzin matematyki w gimnazjum zmniejszy się o 5. Powoduje to konieczność przeprowadzenia takich zmian organizacyjnych, które pozwolą na właściwe wykorzystanie uprawnień zatrudnionych nauczycieli, a jednocześnie zostanie zapewniony właściwy poziom nauczania. W zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym przewidziano dla powódki 14 godzin matematyki w gimnazjum i 1 godzinę wychowawczą, zaś drugiej nauczycielce matematyki A. K. przydzielono 13 godzin matematyki w szkole podstawowej i 5 godzin matematyki wydzielonej z edukacji wczesnoszkolnej. W związku z tym, że brak jest możliwości zatrudnienia w pełny wymiarze dwóch nauczycieli matematyki, zachodzi konieczność ograniczenia zatrudnienia wobec jednego z nauczycieli. Podkreślić należy, że uprawnienia powódki do nauczania informatyki nie mogą być w żaden sposób wykorzystane z uwagi na fakt, że informatyki od wielu lat uczy dyrektor (4 godziny w gimnazjum) i pani Z. (8 godzin w szkole podstawowej). Gdyby godziny te przydzielić powódce, wówczas nastąpiłaby konieczność ograniczenia zatrudnienia wobec dyrektora, co z oczywistych względów nie jest możliwe albo wobec drugiego nauczyciela informatyki. Taka możliwość nie może być rozważana, gdyż informatyka, nawet na poziomie szkoły podstawowej, jest dziedziną niezwykle dynamicznie rozwijającą się i trudno zastępować nauczyciela z wieloletni doświadczeniem w nauczaniu tego przedmiotu nauczycielem, który stosunkowo dawno zdobył teoretyczne przygotowanie. Dokonując przydziału godzin matematyki dyrektor kierował się przede wszystkim interesem szkoły. Powódka mieszka w Ł. i w związku z tym w okresie zimy bardzo często spóźnia się, bądź jest nieobecna z powodu trudności z dojazdem do pracy. Powoduje to dezorganizację pracy szkoły i procesu dydaktycznego. Nie bez znaczenia jest także stosunek powódki do uczniów – powódka krzyczy na dzieci, na co skarżą się one same, jak również ich rodzice. Matematyka jest niewątpliwie trudnym przedmiotem dla większości, ale nie jest wcale łatwiej pojąć jej zawilości poprzez krzyk nauczyciela. Z tego właśnie powodu dyrektor przydzielił godziny matematyki w młodszych klasach A. K., zaś powódce godziny matematyki w

gimnazjum. Niemożność dalszego zatrudnienia powódki w dotychczasowym wymiarze zatrudnienia, a tym bardziej w zakresie pełnego etatu i powołanie się na art.20 ust.1 pkt 1 Karty Nauczyciela spełnia wymogi zawarte w art.30§4 kp w zakresie wskazania przyczyny wypowiedzenia. Nadto przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego pozwany zawiadomił organizacje związkowe, mimo, że powódka nie była ich członkiem.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. N. (1) była zatrudniona w Publicznym Gimnazjum w K. od 1 września 1999r. jako nauczyciel matematyki w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 września 2007r. w związku z włączeniem Publicznego Gimnazjum w K. w skład Zespołu (...) w K. powódka stała się pracownikiem tego Zespołu na dotychczasowych warunkach. W roku szkolnym 2012/2013 powódka miała przydzielone 19 godzin matematyki w gimnazjum, 1 godzinę wychowawczą oraz 1 godzinę w świetlicy, a druga nauczycielka matematyki A. K. – 13 godzin matematyki w szkole podstawowej, 1 godzinę wychowawczą, 5 godzin fizyki w gimnazjum, 1 godzinę w świetlicy, 1 godzinę zajęć dydaktyczno – wyrównawczych oraz 1/2 godziny zajęć rewalidacyjnych. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym, a powódka mianowanym. W roku szkolnym 2013/2014 ubył jeden oddział w gimnazjum oraz płatne godziny świetlicy. Spowodowało to zmniejszenie liczby godzin matematyki o 5 w gimnazjum (z 19 do 14). Z uwagi na ocenę pracy powódki i A. K. oraz ich cechy charakteru dyrektor zdecydował się przyznać pierwszej z nich 14 godzin matematyki w gimnazjum i 1 godzinę wychowawczą, a A. K. – 13 godzin matematyki w szkole podstawowej, 5 godzin matematyki w edukacji wczesnoszkolnej, 1 godzinę wychowawczą, 4 godziny fizyki w gimnazjum oraz 1/2 godziny zajęć dydaktyczno – wyrównawczych. Pismami z 11 kwietnia 2013r. pracodawca poinformował (...) w S. oraz (...) w S. o zamiarze dokonania zmniejszenia zatrudnienia powódki z 1 do 1/2 etatu z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w gimnazjum o jedną klasę oraz zmniejszenia przez organ prowadzący liczby godzin w świetlicy. Pismem z 17 kwietnia 2013r. (...) w S. zwrócił się do pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn planowanych redukcji informując, że decyzję w sprawie zmniejszenia zatrudnienia powódki przekaże po otrzymaniu żądanej odpowiedzi. Pismem z 18 kwietnia 2013r. pracodawca udzielił (...) w S. żądanych informacji. W piśmie z 23 kwietnia 2013r. (...) w S. oświadczył, że nie wyraża zgody na proponowaną organizację pracy świetlicy, lecz nie wypowiedział się odnośnie zamiaru pracodawcy dokonania zmniejszenia zatrudnienia powódce. W dniu 10 maja 2013r. powódka otrzymała pismo o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2013r. Pozwany wskazał, że z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz likwidację płatnych godzin w świetlicy szkolnej uniemożliwiający zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 września 2013r. proponuje powódce zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu oraz wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.3503 zł brutto pensji zasadniczej.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki jest uzasadnione co do zasady, gdyż jak się okazało w toku procesu wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy okazało się niezgodne z obowiązującymi przepisami.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art.30§4 kp i art.42§1 kp w zw. z art.91c ust. 1 KN w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie warunków tej umowy, a jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2002r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) „Obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy rozumieć jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów. Wprawdzie badanie konkretności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) podlega ocenie z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, ale nie uzasadnia to kreowania przez pracodawcę nowych zarzutów przeciwko pracownikowi dopiero w postępowaniu sądowym”. Tymczasem pozwany w wypowiedzeniu skierowanym do powódki jako przyczynę swej decyzji wskazał następujące okoliczności: „Zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz likwidacja płatnych godzin w świetlicy szkolnej uniemożliwiający zatrudnienie Pani w pełnym wymiarze zajęć”, co jest wybiórczym powtórzeniem treści art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela bez jakiegokolwiek odniesienia się do sytuacji pracowniczej powódki, zajmowanego przez nią stanowiska czy też przydzielonej dotychczas liczby godzin.

Po drugie - w ocenie Sądu Rejonowego - przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające w żaden sposób nie odnosi się do przyjętych przez pozwanego kryteriów wyboru powódki do zwolnienia, które zostały wskazane dopiero w odpowiedzi na pozew. Tymczasem w najnowszych orzeczeniach (m.in. wyrok z 16 grudnia 2008r., I PK 86/08, LEX nr 497682 i z 25 stycznia 2013r., I PK 172/12, LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy opowiedział się za koniecznością nawiązania do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia wskazując przyczynę wypowiedzenia. Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy jest niezgodne z przepisami.

Sąd Rejonowy wskazał następnie na konieczność zbadania, czy możliwe byłoby przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy, czyli w wymiarze całego etatu. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 27 lutego 2013r. (I PK 199/12, OSNP 2013/23-24/276) „(...) w przypadkach ewidentnego braku możliwości zapewnienia nauczycielowi co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru nauczycielskiego zatrudnienia za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem, któremu towarzyszyłoby ustalone naruszenie przepisów o wypowiedzaniu nauczycielskich stosunków pracy w okolicznościach, o których mowa w art.20 w związku z art.22 Karty Nauczyciela, potencjalnie zasadne byłoby co najwyżej uwzględnianie (zasądzanie) alternatywnego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art.45§2 kp w związku z art.91c ust.1 Karty Nauczyciela”. W sprawie bezsporne jest, że pozwanego nastąpiło zmniejszenie liczby godzin matematyki w gimnazjum o 5. Przyznała to sama powódka, wynika to z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014, a także z zeznań dyrektora pozwanego. W poprzednim roku szkolnym powódka uczyła wyłącznie matematyki w gimnazjum w wymiarze 19 godzin tygodniowo. Tymczasem jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001r. (I PKN 549/00, OSNP 2003/11/271) „Niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (art.20 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) 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”. Z informacji Kuratorium (...) w W. Delegatura w S. z 19 marca 2014r. niezakwestionowanego przez powódkę, wynika że nie posiada ona kwalifikacji do nauczania informatyki w szkole podstawowej.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że uprawniony był jedynie do zbadania możliwości przydzielenia powódce godzin nauczania matematyki w takim wymiarze, aby utworzyły pełny etat. Nadmienić jednakże należy, że mimo otrzymania propozycji ograniczenia zatrudnienia do 1/2 etatu, faktycznie powódka od 1 września 2013r. miała przydzielone zgodnie z arkuuszem organizacyjnym 14 godzin matematyki w gimnazjum oraz 1 godzinę wychowawczą, tj. 15/18. Dyrektor pozwanego potwierdził, że taki wymiar czasu pracy od początku gwarantował powódce. W roku szkolnym 2013/2014 zgodnie z arkuuszem organizacyjnym w szkole podstawowej zostały przewidziane godziny matematyki na dotychczasowym poziomie, tj. 13 godzin matematyki i zostały one w całości przydzielone A. K., która dotychczas je prowadziła.

Powódka stała na stanowisku, że na jej wymiar czasu pracy mogłyby się złożyć następujące godziny: matematyki w szkole podstawowej, zajęć komputerowych lub informatyki, matematyki wczesnoszkolnej, zajęć rewalidacyjnych i fizyki (k. 95v).

W ocenie Sądu Rejonowego taki podział godzin nie był możliwy i racjonalny. Po pierwsze, z zebranego materiału dowodowego nie wynika, aby u pozwanego zaszła potrzeba dokonania zmian w zakresie nauczania zajęć komputerowych lub informatyki, zajęć rewalidacyjnych czy fizyki, a w konsekwencji odebrania godzin tych przedmiotów innym nauczycielom i przydzielenia ich powódce. Po drugie, jak wyżej wskazano, powódka nie posiada kwalifikacji do nauczania zajęć komputerowych lub informatyki.

Jeżeli chodzi o nauczanie matematyki w szkole podstawowej i matematyki wczesnoszkolnej Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998r. (I PKN 492/98, OSNP 1999/15/6), zgodnie z którym „Brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art.20 ust.1 Karty Nauczyciela, jeżeli

pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnienie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”.

W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. A. K. w roku szkolnym 2013/2014 ma przydzielone 13 godzin matematyki w szkole podstawowej, 5 godzin matematyki w edukacji wczesnoszkolnej, 1 godzinę z wychowawcą, 4 godziny fizyki w gimnazjum oraz 1/2 godziny zajęć dydaktyczno – wyrównawczych. Zatem samej matematyki ma przyznane 18 godzin, co nie tworzy godzin ponadwymiarowych z tego przedmiotu, które ewentualnie mogłyby być przydzielone powódce.

Nie bez znaczenia jest także ocena stosunku powódki do uczniów dokonana przez dyrektora pozwanego. Jak wynika z jego relacji powódka „dobrze radzi sobie w gimnazjum, ale nie powinna uczyć w szkole podstawowej. Powódka ma apodyktyczne podejście do uczniów, krzyczy na uczniów, wzbudza w nich lęk”, „Mój gabinet jest prawie bezpośrednio pod salą, w której uczy powódka. Przy otwartych oknie słyszę jak prowadzi lekcje. Słyszę krzyki powódki „ciszej, debile, uspokójcie się” (k. 43v). Mając na uwadze te cechy charakteru powódki dyrektor podjął decyzję, aby nie „zabierać godzin nauczycielowi, który zna dzieci młodsze i z nimi pracuje”. Opisane przez dyrektora okoliczności zostały potwierdzone zeznaniami świadków S. W. i E. Z.. W ocenie Sądu Rejonowego relacje tych osób są logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Sąd nie znalazł podstaw, by kwestionować ich prawdziwość. Ich zeznania nie są nacechowane dążeniem do pogorszenia sytuacji procesowej powódki. Nadto powódka w żaden sposób nie podważyła prawdziwości tych dowodów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela. W przedmiotowej sprawie prymat winien mieć interes pozwanego w postaci zapewnienia uczniom jak najlepszej kadry pedagogicznej kosztem dążenia pracownika do utrzymania zatrudnienia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 1979r. (I PRN 94/79, OSNC 1980/1-2/13) „Przydatność pracownika do dalszej pracy ocenia się przede wszystkim na podstawie aktualnego jego stosunku do pracy, natomiast długi staż pracy i szczególna sytuacja osobista mogłaby przemawiać na jego korzyść tylko wówczas, gdyby swoje obowiązki pracownicze wykonywał w sposób rzetelny, albo gdyby niewykonywanie ich w sposób zadowalający podyktowane było wyjątkowymi - z reguły obiektywnymi – okolicznościami”. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że niemożliwe okazało się przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Mając na uwadze wyżej poczynione ustalenia Sąd Rejonowy na podstawie art.45§1 kp w zw. z art.42§2 kp i art.36§1 pkt 3 kp w zw. z art.91c ust. 1 Karty Nauczyciela zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznych zarobków zgodnie z treścią zaświadczenia o zarobkach z 14.06.2013r.

Na marginesie Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany nie naruszył treści art.38§1 kp wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające. Jak wynika z dowodów w postaci korespondencji pozwanego z organizacjami związkowymi, w pismach z 11 kwietnia 2013r. pozwany poinformował dwa związki zawodowe działające na terenie zakładu pracy o zamiarze dokonania zmniejszenia zatrudnienia powódce z 1 do 1/2 etatu z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w gimnazjum o jedną klasę oraz zmniejszenia przez organ prowadzący liczby godzin świetlicy. Na pismo to w ustawowym terminie nie odpowiedział związek zawodowy (...) w S.. Natomiast (...) w S. zwrócił się do pozwanego o wyjaśnienie przyczyn planowanych redukcji i je otrzymał. Następnie w piśmie z 23 kwietnia 2013r. (...) w S. oświadczył, że nie wyraża zgody na proponowaną organizację pracy świetlicy, lecz nie wypowiedział się odnośnie zamiaru pozwanego dokonania zmniejszenia zatrudnienia powódce.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków K. M., K. L. i E. B. zgłoszonych na okoliczność właściwego postępowania powódki w relacjach z dziećmi, gdyż ocena pracy pracownika należy do przełożonych, a przede wszystkim do dyrektora pozwanego, a nie rodziców lub nauczycieli. W ocenie Sądu nieprzydatny dla sprawy był również wniosek pełnomocnika powódki o przesłuchanie świadka A. N. (2) na okoliczność sytuacji życiowej i rodzinnej powódki wobec faktu, że pozwany nie kwestionował tej sytuacji. Niezasadny okazał się wreszcie wniosek pełnomocnika powódki o zobowiązanie pozwanego do złożenia okresowych ocen, gdyż - jak to wynika z oświadczenia pełnomocnika pozwanego – oceny takie nie były sporządzane, jak również list obecności.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc w zw. z §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1348 ze zm.), a o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożyły obie strony.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego ,tj. art.45§1 kp w zw. z art.42§2 i art.36§1 pkt 3 w zw. z art.91c Karty Nauczyciela poprzez ich wadliwą interpretację i nieprawidłowe zastosowanie i w konsekwencji brak w treści wyroku ustalenia o wadliwości dokonanego wypowiedzenia do czego bezpośrednio obliguje treść art.45§1 kp, co warunkuje dopiero orzekanie o dalszych roszczeniach poprzez uznanie jakoby przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy w stanie faktycznym sprawy było niemożliwe lub niecelowe tak do poprzedniego stanu, jak i do istniejącego stanu faktycznego ,tj. 15/18, w sytuacji gdy wypowiedzenie dotyczyło połowy wymiaru etatu, nie powoływało rzeczywistych przyczyn ani zastosowanych kryteriów wyboru powódki do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, a zmniejszenie godzin matematyki w gimnazjum o 5 dotyczyło wyłącznie powódki – osoby z najdłuższym i najlepszym doświadczeniem zawodowym, wykształceniem, kwalifikacjami, stopniem awansu zawodowego,
- naruszenie art.32§4 kp poprzez jego niezastosowanie przez analogię w sytuacji, gdy zgodnie z tym przepisem wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie jest wymagane, gdy pracodawca powierza jednocześnie inną pracę (niż określona w umowie o pracę) co jest uzasadnione potrzebami pracodawcy, podczas gdy pozwany powierzył powódce pracę w wymiarze wyższym niż wynikający z wypowiedzenia, co było ewidentnym nadużyciem ponad potrzebę, a Sąd Rejonowy zaniechał rozważenia zakresu w jakim przywrócenie powódki do pracy byłoby uzasadnione ograniczając się do zasądzenia odszkodowania, a jednocześnie uznając powództwo za uzasadnione,
- naruszenie art.45§2 kp poprzez jego pominięcie i niezastosowanie w sytuacji, gdy przepis ten pozwala Sądowi na zasądzenie odszkodowania jedynie wówczas, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, a nie ogranicza możliwości przywrócenia do pracy przynajmniej do części etatu,
- nierozpoznanie istoty sprawy poprzez zaniechanie rzeczowej analizy możliwości przydzielenia powódce godzin nauczania matematyki i prowadzenia innych zajęć, do których powódka posiada uprawnienia oraz poprzez zaniechanie uzasadnienia dlaczego - w ocenie Sądu Rejonowego - niemożliwe okazało się przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy, poza powołaniem się na ogólniki dotyczące interesu szkoły i apodyktyczności powódki oraz braku potrzeby zabierania innym nauczycielom godzin, z których każdy ma je w wymiarze ponad pełny etat,
- naruszenie prawa materialnego, tj. art.6 kc poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka nie zakwestionowała pisma Kuratorium (...) w S. z 19 marca 2014r., w którym stwierdzono, że powódka nie posiada uprawnień do nauczania informatyki w szkole podstawowej, w sytuacji, gdy powódka kwestionowała to stwierdzenie zarówno w toku rozprawy, jak i w załączniku do rozprawy,
- błędne ustalenia faktyczne mające wpływ na wynik sprawy polegające na dowolnym i nieuzasadnionym przyjęciu, że powódka spóźniała się do pracy z jednoczesnym zaniechaniem przeprowadzenia dowodu z list nieobecności oraz ustaleniu na podstawie zeznań dyrektora i zastępcy dyrektora pozwanego, że powódka miała apodyktyczne podejście do uczniów oraz miała krzyczeć na uczniów podczas lekcji, w sytuacji gdy zanim powstała gimnazja powódka przez wiele lat uczyła najmłodsze dzieci przy jednoczesnym oddaleniu wniosków powódki na okoliczność prawidłowych relacji wobec dzieci w pracy pedagogicznej oraz ustaleniu przez Sąd, że wyłącznie dyrektor jako przełożony miał prawo oceniać pracę powódki z pominięciem innych dowodów np. okresowych ocen,

- naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy ,tj. art.233§1 kpc poprzez wyprowadzenie ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a niekorzystnych dla powódki, przytoczonych we wcześniejszym zarzucie.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy obowiązujących przed wypowiedzeniem zmieniającym, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w S..

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając mu naruszenie prawa materialnego ,tj. art.30§4 kp w zw. z art.91c ust.1 Karty Nauczyciela poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że pozwany naruszył powyższy przepis nie zamieszczając w treści uzasadnienia wypowiedzenia warunków umowy o pracę wyjaśnienia zasad (kryteriów), jakimi kierował się, decydując o zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego właśnie w stosunku do powódki, a nie innego nauczyciela, podczas gdy jedynym powodem tej decyzji było znane powódce ograniczenie liczby godzin matematyki w gimnazjum.

Wskazując na powyższe pozwany wniosł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje obu stron podlegały oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, choć niektóre zarzuty apelacyjne tak powódki, jak i pozwanego okazały się słuszne, to ostatecznie wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wbrew twierdzeniom powódki Sąd Rejonowy nie uznał roszczenia powódki za w całości uzasadnione, ale jak wskazał za uzasadnione co do zasady. Lektura uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wskazuje na to, że Sąd pierwszej instancji uznał istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy, gdyż jak wskazał na str. 8 uzasadnienia (k.248v akt sprawy) bezsporne jest, że u pozwanego nastąpiły w roku szkolnym 2013/2014 zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszenie liczby godzin matematyki w gimnazjum o 5 w porównaniu do roku poprzedniego. Jak wskazał, fakt wystąpienia tych zmian miała przyznać sama powódka oraz dyrektor pozwanego, a przede wszystkim na zmiany te wskazuje arkusz organizacyjny pozwanego na w/w rok szkolny. Następnie, Sąd Rejonowy wskazał, powołując się na jeden z wyroków Sądu Najwyższego, że badając możliwość przywrócenia nauczyciela (co do którego brak jest możliwości dalszego zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy) do pracy w ogóle lub do pracy na dotychczasowych warunkach, należy odnosić się co do zasady do przedmiotu nauczanego dotąd przez tego nauczyciela, a jedynie wyjątkowo do innych przedmiotów, do nauczania których ma kwalifikacje i to o tyle, o ile w szkole istnieje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie.

Powyższe nie pozostawia wątpliwości, że Sąd Rejonowy uznał istnienie po stronie pozwanego przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy w postaci zmniejszenia liczby oddziałów oraz likwidacji płatnych godzin w świetlicy szkolnej i ustalenia tego nie podważa fakt, że Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art.45 kp. Dalsza analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku pokazuje bowiem, że okolicznością, dla której Sąd Rejonowy uznał zasadność zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wypowiedzenia było stwierdzenie przez ten Sąd, że pismo pozwanego wypowiadające powódce warunki pracy i płacy nie precyzowało dostatecznie przyczyny tej decyzji. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiadając powódce warunki zatrudnienia pozwany ograniczył się do wybiórczego powtórzenia treści art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela bez jakiegokolwiek odniesienia się do sytuacji pracowniczej powódki, zajmowanego dotychczas stanowiska czy też przydzielonej dotychczas liczby godzin, a także nie odniósł się do przyjętych kryteriów wyboru powódki do zmniejszenia wymiaru czasu pracy i co za tym idzie płacy (strona 6 i 7 uzasadnienia zaskarżonego wyroku). Z tych też przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy jest niezgodne z przepisami ,tj. narusza wynikający z art.30§4 kp obowiązek określenia przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie i jako takie uznał je za niezgodne z przepisami i uzasadniające zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie zgadza się z powyższym stanowiskiem Sądu Rejonowego i za zasadny uznaje zarzut apelacyjny pozwanego, że nieuzasadnione jest stwierdzenie Sądu Rejonowego, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy jest niedostatecznie konkretna. Jako przyczynę tego wypowiedzenia pozwany wskazał zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz likwidację płatnych godzin w świetlicy szkolnej, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. W ocenie Sądu tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia jest dostatecznie konkretna i po zapoznaniu się z treścią tego pisma powódka z pewnością wiedziała o jakie zmniejszenie oddziałów chodzi. Oceniając okoliczności sprawy nie można bowiem pomijać, że powódka jest długoletnim pracownikiem pozwanego, z pewnością uczestniczyła w radach nauczycielskich i jako nauczyciel w gimnazjum wiedziała, że z początkiem roku szkolnego (...)liczba klas gimnazjalnych ulegnie zmniejszeniu o jedną oraz jakie to pociąga zmiany w zakresie godzin nauczania matematyki. Co do kryteriów wyboru powódki do zmniejszenia wymiaru czasu pracy i płacy wskazać należy, że kryteria wyboru pracownika do wypowiedzenia stosunku pracy, czy też wypowiedzenia zmieniającego nie są tożsame z przyczyną wypowiedzenia, a rodzaj przyjętych kryteriów co do ich obiektywności i rzeczowości jest przedmiotem kontroli sądu w sytuacji zakwestionowania przez pracownika zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, czy też zmiany warunków zatrudnienia. Jednakże mimo podzielenia argumentacji pozwanego co do błędnego uznania, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego została podana powódce (w piśmie z 10 maja 2013r.) zbyt ogólnie, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości. W ocenie Sądu II instancji zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania było uzasadnione, choć nie z przyczyn wskazanych przez Sąd Rejonowy. W apelacji powódka słusznie zwróciła uwagę, a co pominął Sąd Rejonowy, że zmiany organizacyjne, które zaistniały u pozwanego w roku szkolnym (...)spowodowały, że liczba godzin matematyki w gimnazjum zmniejszyła się o 5, tj. z 19 do 14. W tych okolicznościach, tj. wobec powierzenia powódce w nowym roku szkolnym 14 godzin matematyki i 1 godziny wychowawczej uzasadnione było zmniejszenie wymiaru czasu pracy powódki do 15/18, a nie do 1/2 etatu, jak to uczynił pozwany. W związku z tym uznać należało, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki okazało się nieuzasadnione w zakresie zaproponowanego jej wymiaru czasu pracy. Skoro bowiem zmiany organizacyjne nie wpłynęły na ograniczenie godzin pracy powódki do połowy dotychczasowego pełnego wymiaru, to nie może być uznane za uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy w zakresie czasu pracy do wymiaru 1/2. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania było uzasadnione.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacyjne powódki tak co do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, jak i procesowego za nieuzasadnione. Zarzuty te dotyczyły zasadności wytypowania powódki do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec bezspornych zmian organizacyjnych, jakie wystąpiły u pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 oraz błędnego - w ocenie powódki – uznania przez Sąd Rejonowy, że brak było możliwości przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. W przekonaniu Sądu Okręgowego w okolicznościach sprawy nie można mówić o bezpodstawnym, czy też dowolnym wytypowaniu powódki do zmiany warunków pracy i płacy. Z materiału dowodowego wynika, że w chwili wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy - z powodu niespornych zmian organizacyjnych - w pozwanym Zespole (...) w K. było dwóch nauczycieli matematyki – powódka i drugi nauczyciel w osobie A. K.. Spośród tych dwóch osób powódka legitymuje się dłuższym stażem pracy i jest nauczycielem dyplomowanym. Drugi nauczyciel ma mniejszy staż pracy i posiada stopień nauczyciela mianowanego. Okoliczność ta nie przesądza jednak o uznaniu, że wybór powódki do wypowiedzenia warunków zatrudnienia był dowolny, oparty na nieobiektywnych kryteriach. Oceniając zasadność wyboru powódki do zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie można bowiem pomijać, że przez zaistnieniem zmian organizacyjnych powódka była nauczycielem matematyki w gimnazjum, a A. K. w szkole podstawowej. Zaistniałe w roku szkolnym (...)zmiany organizacyjne dotyczyły zmniejszenia oddziałów (klas) w gimnazjum, gdzie matematyki nauczała powódka. Uzasadnione jest zatem stwierdzenie, że przedmiotowe zmiany organizacyjne wpłynęły bezpośrednio na sytuację pracowniczą powódki jako nauczyciela matematyki w gimnazjum. Do kompetencji dyrektora pozwanego Zespołu należało w tych okolicznościach ustalenie, czy wobec zmniejszenia liczby godzin matematyki w gimnazjum uzasadnione jest przydzielenie powódce nauczania matematyki w szkole podstawowej, gdzie wszystkie godziny z

tego przedmiotu realizowała dotychczas (w wymiarze 13 godzin tygodniowo) A. K., czy też podzielnie tych godzin między powódkę a drugiego nauczyciela. Jak zeznał dyrektor pozwanego nie zdecydował się on takie rozwiązanie mając na uwadze to, że powódka od dłuższego czasu nie uczyła w szkole podstawowej, gdzie są młodsze dzieci, a drugi nauczyciel prawidłowo wywiązywał się ze swoich obowiązków. Z materiału dowodowego wynika, że w roku szkolnym (...) przydzielono A. K. oprócz 13 godzin matematyki w klasach IV-V i 4 godzin fizyki w gimnazjum (których to przedmiotów uczyła również w latach wcześniejszych - vide: arkusze organizacyjne k.28-37 i porównanie k.46), również 5 godzin matematyki w ramach tzw. edukacji wczesnoszkolnej (w klasie III szkoły podstawowej). Jednakże ta ostatnia decyzja nie wynikała ze zmian organizacyjnych będących przyczyną wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia, ale z faktu rocznej nieobecności nauczyciela w osobie K. D. uczącego w tej klasie, a decyzję o powierzeniu tych godzin A. K. pozwany motywował tym, że A. K. pracowała z młodszymi dziećmi. Niezależnie od przyczyn powierzenia A. K. dodatkowych 5 godzin matematyki w szkole podstawowej, wskazać należy, że w chwili orzekania przez Sąd Okręgowy okoliczność ta była już nieaktualna. Jak oświadczył na rozprawie apelacyjnej dyrektor pozwanego, K. D. powróciła z urlopu macierzyńskiego i realizuje wszystkie swoje godziny wymiarowe.

W ocenie Sądu Okręgowego nieuzasadnione okazały się również zarzuty apelacyjne strony powodowej co do błędnego uznania przez Sąd Rejonowy, że brak było przesłanek do przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, tj. w pełnym wymiarze czasu pracy. W toku procesu przed Sądem pierwszej instancji powódka wskazywała możliwe w jej ocenie warianty powierzenia jej nauczania różnych przedmiotów (poza matematyką), w tym zajęć komputerowych, informatyki i fizyki. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego, że rozważając zasadność przywrócenia nauczyciela do pracy – tu w pełnym wymiarze czasu pracy, należy brać pod uwagę przedmiot nauczany dotąd przez tego nauczyciela, a jedynie wyjątkowo, tj. w sytuacji, gdy po stronie szkoły istnieje taka potrzeba, inne przedmioty, do nauczania których nauczyciel ten ma kwalifikacje. Poza sporem pozostaje, że do chwili zaistnienia zmian organizacyjnych w postaci zmniejszenia oddziałów gimnazjum powódka nie uczyła żadnego z w/w przedmiotów. Ponadto rozważając jakich przedmiotów może nauczać i porównując swoje kwalifikacje z innymi nauczycielami już uczącymi tych przedmiotów np. informatyki, powódka pominęła całkowicie inną istotną okoliczność, a mianowicie to, czy po stronie pozwanego istniała (istnieje) potrzeba proponowanych przez nią zmian. Dyrektor pozwanego wskazał, że potrzeby takie nie istnieją, co więcej zmiany takie są niepożądane, gdyż informatyka jest przedmiotem dynamicznie się rozwijającym i nie sposób powierzyć jej nauczanie nauczycielowi (nawet z dawno zdobytym przygotowaniem teoretycznym), ale bez wymaganej praktyki i doświadczenia w tej dziedzinie. Argumentacji tej nie sposób odmówić słuszności.

W przedstawionych okolicznościach Sąd Rejonowy trafnie uznał, że brak jest podstaw przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. Należy podkreślić, że w toku procesu powódka domagała się przywrócenia do pracy właśnie na poprzednich warunkach, tj. w pełnym wymiarze czasu pracy. Takie też roszczenie przyznał pracownikowi ustawodawca w art.45§1 kp. Co do przywrócenia powódki do pracy w wymiarze 15/18 etatu, które wg apelującej nie było przez Sąd Rejonowy rozważone, wskazać należy, że nie sposób mówić o przywróceniu powódki do pracy w wymiarze 15/18 etatu skoro powódka przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy nie pracowała w takim wymiarze. Niezależnie od tego wskazać należy, że jak oświadczyła powódka w toku rozprawy apelacyjnej, w nowym roku szkolnym, tj. (...) zaistniały nowe okoliczności i pracodawca zmniejszył jej godziny nauczania do wymiaru 1/2 etatu.

Kończąc wskazać należy, że całkowicie nieuzasadniony okazał się zarzut zawarty w pkt 3 apelacji powódki. Wskazano w nim na naruszenie art.32§4 kp, choć zapewne autorowi apelacji chodziło o art.42§4 kp. Nie ulega wątpliwości, że w sprawie nie zachodziły przesłanki do zastosowania tego przepisu przez pozwanego (sąd nie jest adresatem tej normy), gdyż mowa w nim o powierzeniu pracy innej niż przewidziana w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Co do zarzutów nieuzasadnionego oddalenia przez Sąd Rejonowy wniosków dowodowych powódki (pkt 8 zarzutów apelacyjnych) wskazać należy, że strona apelująca nie wniosła zastrzeżeń w trybie art.162 kpc do rozstrzygnięć podejmowanych w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji, co nieskutecznym czyni jej zarzuty w tym zakresie. Wskazać jednakże należy, że wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy nie ustalił, że powódka

spóźniała się do pracy. Stwierdzenie takie znalazło się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w części opisującej stanowisko pozwanego przedstawione w odpowiedzi na pozew.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelacje obu stron oddalił, a mając na uwadze wynik sprawy koszty procesu za drugą instancję między stronami wzajemnie zniósł.