

sygn. akt VII Pa 64/18 i VII Pz 19/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. F.

przeciwko Fundacji (...) w J.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 12 lutego 2018 r., sygn. VI P 300/16

oraz na skutek zażalenia wniesionego przez pozwanego na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2018 r., sygn. VI P 300/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. przywraca powoda S. F. do pracy u pozwanego Fundacji (...) w J. na poprzednie warunki pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanego Fundacji (...) w J. na rzecz powoda S. F. kwotę 5000 złotych (pięć tysięcy złotych) tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia wydania wyroku,
3. zasądza od pozwanego Fundacji (...) w J. na rzecz powoda S. F. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od pozwanego Fundacji (...) w J. na rzecz powoda S. F. kwotę 3120 złotych (trzy tysiące sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądem II instancji,

III. oddala zażalenie strony pozwanej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. F. przeciwko Fundacji (...) w J. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie sygn. akt VI P 300/16 wydał w dniu 12 lutego 2018 r. wyrok na podstawie którego oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.139,38 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

S. F. dnia 29 sierpnia 2012 roku zawarł z Fundacją (...) z siedzibą w J. umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku, na stanowisku nauczyciela języka polskiego w wymiarze czasu pracy 15/19 etatu. Zgodnie z postanowieniami umowy, do obowiązków S. F. należała realizacja zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz. Pracownik w wykonaniu pracy, stosownie do § 3 ust. 3 podlegał Dyrektorowi Szkoły i Zarządowi Fundacji.

Strony zawarły dnia 20 sierpnia 2013 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, ustalając że S. F. będzie zatrudniony od dnia 1 września 2013 roku w wymiarze 16/19 etatu na stanowisku nauczyciela języka polskiego w Liceum i Gimnazjum im. (...) (...). Zakres obowiązków pozostał bez zmian w stosunku do poprzedniej umowy o pracę zawartej między stronami.

Mocą aneksu do umowy o pracę z dnia 23 września 2014 roku, strony ustaliły wymiar czasu pracy na 15/19 etatu oraz zmieniono zakres obowiązków, gwarantując S. F. zwolnienie z obowiązku pełnienia dyżurów na przerwach oraz zastrzeżono, że wszelkie inne obowiązki wykonywane w ramach umowy o pracę będą każdorazowo uzgadniane z Dyrektorem Szkoły lub na podstawie odrębnych umów. Zobowiązano także pracownika do informowania dyrektora szkoły o ewentualnych nieobecnościach na szkoleniowych radach pedagogicznych.

W sprawie bezspornym jest, że powód dobrze wykonywał swoje obowiązki w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych i posiadał kompetencje do wykonywanej pracy. Bezsporne jest także, że powód wyposażył pracownię polonistyczną w bibliotekę z własnych środków i że biblioteka ta była okazywana podczas dni otwartych szkoły.

W dniu 4 marca 2016 roku odbyło się spotkanie informacyjne rady pedagogicznej, na którym dyrekcja przedstawiła nauczycielom planowane zmiany w systemie wynagrodzeń, na którym - po przedstawieniu tychże propozycji - poinformowano uczestników zebrania, że mogą kierować swoje uwagi do księdza H. K. i poproszono nauczycieli o powstrzymanie się od dyskusowania między sobą na tematy poruszane na zebraniu.

Dnia 19 maja 2016 roku odbyło się spotkanie w gabinecie księdza K. N. - dyrektora Gimnazjum i Liceum im. (...) w J. - na którym dyrektor w obecności wicedyrektor A. K. wręczył S. F. pisemną prośbę o dostosowanie Przedmiotowych Zasad Oceniania do wymogów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych warunków i sposobów oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych.

Dyrekcja poleciła S. F. zmianę zapisu § 36 Przedmiotowego Systemu Oceniania, który stanowi, że na pięć dni przed terminem klasyfikacji rocznej, informacja o stopniu na koniec roku zostanie przedstawiona w formie pisemnej rodzicom

i uczniowi z prośbą o potwierdzenie pisemne zapoznania się z oceną i pisemną odpowiedzią jakiego stopnia sobie życzą, a jeśli ocena zaproponowana przez ucznia lub rodzica jest wyższa od postawionej przez nauczyciela i nauczyciel otrzyma propozycję najpóźniej w przeddzień terminu rocznej klasyfikacji, nauczyciel przychylił się do propozycji rodzica lub ucznia. S. F. nie zmienił zapisu Przedmiotowego Systemu Oceniania, stosownie do prośby pisemnego polecenia dyrektora.

Dnia 30 maja 2016 roku S. F. wręczono pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem. W pisemnym wypowiedzeniu umowy zawarto pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przy ul. Terespolskiej 15a w Warszawie.

Na posiedzeniu rady pedagogicznej dnia 20 czerwca 2016 roku S. F. poinformował zebranych o tym, że podczas wystawiania ocen III klasie gimnazjum zastosował procedurę wynikającą z § 36 Przedmiotowego Systemu Oceniania i oznajmił,

że klasyfikacja nie może zostać przeprowadzona na posiedzeniu rady. Klasyfikacji uczniów klasy III Gimnazjum (ż) dokonano na posiedzeniu rady pedagogicznej dnia 22 czerwca 2016 roku. Na radzie pedagogicznej dnia 22 czerwca 2016 roku klasyfikację przeprowadzono zgodnie z Systemem Oceniania autorstwa S. F..

Podczas uroczystości zakończenia roku szkolnego 2015/2016 S. F. zabrał publicznie głos, w odpowiedzi na przygotowane przez uczniów pożegnanie nauczycieli, którzy odchodzili ze szkoły, wyrażając się, że uroczystość jest rodzajem teatru. Następnie zajął miejsce przy wyjściu z sali i rozdawał wychodzącym ulotkę o tytule „Dywiduj et imperuj. Jak władać szkołą”.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie załączonych do akt sprawy dokumentów, zarówno oryginałów, jak i kopii, których żadna ze stron nie kwestionowała i które co prawda stanowią dokumenty prywatne, jednakże Sąd uznał je za wiarygodne i – w oparciu także o pozostały materiał dowodowy, w postaci zeznań świadków – oparł na nich ustalenia faktyczne.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarygodnością opinię biegłej sądowej M. O., gdyż była ona wewnętrznie spójna, nie zawierała sprzeczności, sporządzona została przez osobę kompetentną, posiadającą specjalistyczną wiedzę, a wnioski w niej zawarte były logiczne i zgodne z przyjętymi założeniami przez biegłego.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania strony pozwanej w powołanej powyżej części i w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Ponadto Sąd oparł ustalenia na zeznaniach powoda. Powód nie przeczył większości okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną, poza tymi odnoszącymi się do pierwszej z przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę, tj. niezgodą z celami wychowawczo-edukacyjnymi szkoły. Spór dotyczył w istocie oceny zachowań powoda i tego, czy mogły stanowić podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek powoda o powołanie na świadków przynajmniej 5 osób, które były uczniami w czasie zatrudnienia powoda, nie zostały bowiem spełnione warunki z art. 258 k.p.c. stanowiącego, że strona powołująca się na dowód ze świadków obowiązana jest dokładnie oznaczyć fakty, które mają być zeznaniami poszczególnych świadków stwierdzone, i wskazać świadków, tak by wezwanie ich do sądu było możliwe.

**Przechodząc do rozważań** nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy zważył, że biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny, zasadności żądania pozwu należy upatrywać w przepisie art. 45 § 1 k.p. Na wstępie Sąd Rejonowy zauważył, że powód wniósł powództwo w przewidzianym ustawowo terminie, który stosownie do dyspozycji z przepisu art. 264 § 1 w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2017 roku wynosił 7 dni, dlatego też Sąd przystąpił do merytorycznego rozpatrywania sprawy z punktu widzenia przesłanek z art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego nie wszystkie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę są wystarczająco konkretne i uzasadnione.

W szczególności pierwsza ze wskazanych przyczyn, tj. wielokrotna publicznie wyrażana niezgoda z celami wychowawczo-edukacyjnymi deklarowanymi przez organ prowadzący szkołę, skutkująca realizowaniem i promowaniem linii wychowawczo-edukacyjnej polegającej na dbałości jedynie o indywidualny rozwój ucznia - rozumiany bardzo wąsko, jedynie jako zdobycie wiedzy ściśle określonej w programach nauczania - w opozycji do misji szkoły, skoncentrowanej na kształceniu ucznia ku działaniu dla dobra wspólnego, jest przyczyną wyrażoną w sposób ogólnikowy, z użyciem pojęć nieostrych. Nadto pracodawca nie posłużył się żadnymi przykładami celem skonkretyzowanego wskazania, w czym przejawiała się niezgoda powoda z celami i misją szkoły. Także na rozprawie świadkowie, którym była znana treść pisma wypowiadającego umowę o pracę i którzy byli w tym czasie członkami władz szkoły, nie potrafili dostatecznie konkretnie wyrazić, na czym polega owo dobro wspólne, a jedynie powtarzali zawarte w wypowiedzeniu umowy sformułowania. Jedyne podane przez świadków przykłady dotyczyły tego, iż powód przeprowadzał dodatkowe lekcje z uczennicami, które w wyniku tego spóźniły się na uroczystość zakończenia roku dla maturzystów. W ocenie Sądu Rejonowego takie zachowanie powoda świadczy o jego zaangażowaniu w pracę i z pewnością nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, choćby z tego powodu, że nie jest jasne, dlaczego takie zachowanie powoda miałyby stanowić publiczną manifestację niezgody z celami szkoły. Świadczyli także, że uczniowie byli zbyt obciążeni pracami domowymi zadawanymi przez powoda, co mogło uniemożliwiać im angażowanie się w prace społeczne organizowane przez szkołę po zajęciach obowiązkowych. W ocenie Sądu Rejonowego nawet jeśli uznać, że takie zachowanie mogłoby świadczyć o skrajnie indywidualistycznym podejściu do kształcenia, to strona pozwana nie wykazała zasadności tego zarzutu. Nie przedstawiono żadnego wykazu prac domowych oraz organizowanych przez szkołę zajęć dodatkowych, które kolidować miały z przygotowaniem się uczennic do lekcji języka polskiego.

Nade wszystko jednak istotnym jest, że misja i cele szkoły nie wynikają jasno z żadnego dokumentu, który mógł być znany powodowi w czasie, gdy pracował jako nauczyciel w Liceum i Gimnazjum im. (...). Z zeznań świadków wynika, że dokument Ratio studiorum jest dopiero tworzony. Także z umowy o pracę nie wynika obowiązek powoda polegający na kształceniu ucznia ku działaniu dla dobra wspólnego. Także statut szkoły nie zawiera zapisów nakładających na powoda takie obowiązki.

Jednakże niewątpliwie rzeczywistą i konkretną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była dla Sądu Rejonowego przyczyna wskazana w punkcie 2 wypowiedzenia, tj. narażenie szkoły na konflikt z obowiązującym prawem oświatowym poprzez zawarcie w Przedmiotowym Systemie Oceniania, zapisów niezgodnych z rozporządzeniem MEN w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz słuchaczy w szkołach publicznych, w stosunku do treści PSO ignorowanie zgłaszanych uwag oraz odmowa w dniu 19 maja 2016 roku wykonania polecenia p.o. dyrektora, nakazującego naniesienie poprawek w Przedmiotowym Systemie Oceniania.

Powód nie przeczył, że odmówił zmiany § 35 Przedmiotowego Systemu Oceniania. Powołał się na zaakceptowanie tego dokumentu przez poprzedniego dyrektora szkoły na początku roku szkolnego i zapoznanie się z nim przez uczniów i rodziców. W ocenie Sądu Rejonowego powód miał obowiązek zastosować się do pisemnej prośby swojego nowego przełożonego - dyrektora K. N.. Nie bez znaczenia jest także i to, że zapis § 35 Przedmiotowego Systemu Oceniania jest zdaniem Sądu Rejonowego nieprawidłowy i nie może być zastosowany w procedurze wystawiania ocen końcowych. Wynika to także z opinii pisemnej i ustnej biegłej sądowej M. O.. Sprzeczność zapisu z zasadami oceniania powinna być zauważona na początku roku szkolnego. Skoro jednak została dostrzeżona później, powód powinien zmienić zapis i nie stosować procedury opartej o ten przepis podczas wystawiania ocen końcoworocznych. Należy jeszcze odnieść się

do argumentu powoda, że pisemna prośba o zmianę Przedmiotowego Systemu Oceniania nie stanowiła polecenia. Grzecznościowa forma „prośba” użyta przez dyrektora K. N. w piśmie nakazującym zmianę zapisów dokumentu nie oznacza jeszcze, że powód może wedle swojego uznania zastosować się do polecenia lub całkowicie je zignorować. W ocenie Sądu Rejonowego z zeznań świadków obecnych przy wręczaniu polecenia wynika, że dyrektor wyraził się jasno i kategorycznie.

Odnosząc się do kwestii niezgodności zapisów Przedmiotowego Systemu Oceniania z rozporządzeniem MEN w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz słuchaczy szkół publicznych, to w ocenie Sądu Rejonowy są one w oczywisty sposób sprzeczne zarówno z w/w rozporządzeniem, jak i z ustawą o systemie oświaty. Gimnazjum i Liceum, w którym pracował powód, jako placówki niepubliczne z uprawnieniami szkoły publicznej, stosownie do art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, w brzmieniu obowiązującym przed 1 września 2017 roku, miały obowiązek stosować zasady klasyfikowania i promowania uczniów, które stosownie do art. 44b ust. 5 tej ustawy mają na celu: informowanie ucznia o poziomie jego osiągnięć edukacyjnych i jego zachowaniu oraz o postępach w tym zakresie, udzielanie uczniowi pomocy w nauce poprzez przekazanie uczniowi informacji o tym, co zrobił dobrze i jak powinien się dalej uczyć, udzielanie wskazówek do samodzielnego planowania własnego rozwoju, motywowanie ucznia do dalszych postępów w nauce i zachowaniu, dostarczanie rodzicom i nauczycielom informacji o postępach i trudnościach w nauce i zachowaniu ucznia oraz o szczególnych uzdolnieniach ucznia, umożliwienie nauczycielom doskonalenia organizacji i metod pracy dydaktyczno-wychowawczej. Cele powyższe byłyby niemożliwe do osiągnięcia, gdyby zezwolić uczniom i rodzicom na składanie wiążących dla nauczyciela propozycji oceny końcowej z języka polskiego, a do tego w istocie sprowadzała się instytucja przewidziana w dyspozycji § 35 Przedmiotowego Systemu Oceniania. Tak wystawiona ocena w oczywisty sposób nie odzwierciedla poziomu wiedzy ucznia i jego umiejętności oraz nie motywuje go do wzmoczonych wysiłków, celem uzyskania w przyszłości lepszych wyników. Słusznie zdaniem Sądu Rejonowego podnosi strona pozwana, że Przedmiotowy System Oceniania nie odpowiada zapisom rozporządzenia MEN w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz słuchaczy szkół publicznych. Niezgodność występuje pomiędzy § 35 Przedmiotowego Systemu Oceniania a § 10 w/w rozporządzenia, który co prawda dotyczy ocen opisowych, jednakże kryteria w nim wymienione niewątpliwie powinny mieć także wpływ na ocenę klasyfikacyjną, odpowiadającą ocenie opisowej. Wynika to także z opinii pisemnej i ustnej biegłej sądowej M. O..

W związku z powyższym, przyczyna wskazana w punkcie 2 wypowiedzenia umowy o pracę jest w ocenie Sądu Rejonowego zarówno rzeczywista i konkretna, jak i uzasadniona.

Odnosząc się do przyczyny wskazanej w punkcie 3 wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy zauważył, że utrata zaufania pracodawcy może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy, jednakże musi być odpowiednio skonkretyzowana. W niniejszej sprawie pracodawca przywołał kilka przykładów zachowania powoda, które w jego ocenie spowodowały utratę zaufania między stronami stosunku pracy. W odniesieniu do pierwszego z przykładów, tj. kwestionowania poprawności i skuteczności podjętych przez pracodawcę decyzji w sprawie zmiany dyrekcji szkoły, należy uznać, że ponieważ strona pozwana nie dysponuje protokołem zebrania, na którym te uwagi miały paść, nie sposób jednoznacznie ocenić ich charakteru i tego, czy wypowiedzenie takich uwag stanowiło uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę.

W odniesieniu do drugiego z przykładów, strona powodowa przyznała, że okoliczności wskazane w pkt 3b miały miejsce. Podniosła jednakże, że pozwana sama informowała

o możliwości przesłania uwag na adres mailowy ks. K.. W ocenie Sądu Rejonowego fakt wysłania uwag także do wszystkich innych nauczycieli nie stanowi jeszcze na tyle poważnego przewinienia, ażeby uzasadniało utratę zaufania pracodawcy do powoda. Należy mieć na uwadze, że nie wszyscy świadkowie obecni na zebraniu 4 marca 2016 roku dokładnie pamiętali, ażeby skierowano do zebranych nauczycieli prośbę o wysyłanie uwag wyłącznie na adres ks. K.. Być może prośba ta nie była skierowana wystarczająco wyraźnie. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie może zabronić pracownikom komentowania zmian organizacyjnych w miejscu pracy, dopóki uwagi wymieniane pomiędzy pracownikami nie przybierają formy ataku personalnego i kontestacji autorytetu pracodawcy. Z uwagi na ton przesłanych uwag, jak i kontekst ich wysłania oraz to, że stanowiły odniesienie do projektowanych rozwiązań zaproponowanych przez nowe władze szkoły, należy uznać, że powodem nie kierowały złe intencje. Co prawda pojawiła się w piśmie powoda krytyka ustanowienia dwóch stanowisk wicedyrektorskich, jednakże uwaga była skierowana do struktury władz szkoły, nie zaś w kierunku konkretnych osób pełniących nowe funkcje. Strona pozwana prosząc o wysłanie uwag, nie może potem twierdzić, że ich sformułowanie stanowi podważenie autorytetu pracodawcy.

W odniesieniu do przykładu z pkt 3c wypowiedzenia, należy zauważyć, że powód nie zaprzeczył okolicznościom w nim wskazanym. W ocenie Sądu Rejonowego sposób, w jaki wyraził się powód, był wynikiem emocji wywołanych przedstawieniem mu propozycji rozwiązania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia umowy powinny być już w tym momencie być wiadome pracodawcy, który złożył propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W ocenie Sądu Rejonowego niezasadnym jest powoływanie się przez pozwanego na takie okoliczności w wypowiedzeniu skierowanym do pracownika w niedługi czas po złożeniu propozycji rozwiązania umowy. Także i dodatkowe okoliczności wskazane przez stronę pozwaną, jakie miały miejsce podczas rozmowy dnia 18 maja 2016 roku nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z w/w powodów, jak i z uwagi na to, że samo stwierdzenie przez powoda skierowane do wicedyrektora szkoły o treści „po tobie się tego nie spodziewałem” nie jest w ocenie Sądu Rejonowego znieważeniem osoby.

Z uwagi na powyższe, przyczyna wskazana w pkt 3 wypowiedzenia, co prawda jest konkretna i rzeczywista, jednakże nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, wystarczające dla uznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę – w przypadku podania przez pracodawcę kilku powodów rozwiązania umowy – jest stwierdzenie, że jedna ze wskazanych przyczyn jest uzasadniona.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał za rzeczywistą, konkretną i uzasadnioną przyczynę związaną z niezastosowaniem się do polecenia dyrektora dotyczącego zmiany Przedmiotowego Systemu Oceniania. Z uwagi na powyższe, powództwo na podstawie wyżej wymienionych przepisów należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i w związku z oddaleniem powództwa, zasądził te koszty od powoda na rzecz strony pozwanej, która wносиła o ich zasądzenie. Na koszty złożyły się stawka wynagrodzenia pełnomocnika w kwocie 360 zł oraz wynagrodzenie biegłej sądowej w kwocie 779,38 zł.

**Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. kwoty 5.000 zł brutto.** Skarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 278 § 1 k.p. w zw. z art. 227 k.p. poprzez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego w dziedzinie pedagogiki specjalizującego się w problematyce systemu oświaty i

nadzoru pedagogicznego na okoliczność ustalenia, czy § 38 sporządzonego przez powoda dokumentu pt. „(...)” jest zgodny z przepisami prawa oświatowego oraz wszelkimi innymi wymaganiami i zasadami dokonywania prawidłowej oceny postępów ucznia w nauce, podczas gdy:

- przedmiotem dowodu z opinii mogą być tylko wiadomości specjalne rozumiane jako określone wiadomości z różnych pozaprawnych dziedzin nauki i nie powinny być wiadomościami prawniczymi, czy też z zakresu zasad prawnych lub zasad ich wykładni, gdyż tego rodzaju wiedza powinna być znana organowi procesowemu i bezpośrednio przez niego stosowana przy rozstrzygnięciu sprawy;
- zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 4 marca 2008 r. sygn. IV CSK 496/07 zadaniem biegłego nie jest rozstrzygnięcie zagadnień prawnych, a jedynie naświetlenie wyjaśnianych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy;

co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, albowiem w wyniku przeprowadzenia w sposób niedopuszczalny dowodu z opinii biegłego z zakresu pedagogiki Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że Przedmiotowy System Oceniania nie odpowiada przepisom rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy szkół publicznych;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą bezzasadnym przyjęciem przez

Sąd Rejonowy, iż w przypadku podania przez pracodawcę kilku powodów rozwiązania umowy dla uznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest wskazanie, że choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest uzasadniona,

a w konsekwencji przyjęcie, że w realiach przedmiotowej sprawy wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy stanowi jedynie niezastosowanie się przez powoda do polecenia dyrektora dotyczącego zmiany Przedmiotowego Systemu Oceniania, podczas gdy:

- w przedłożonym powodowi piśmie pozwany zawarł łącznie sześć głównych oraz kilkanaście jednostkowych przyczyn rzekomo uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy, z czego w świetle stanowiska Sądu Rejonowego uzasadniona okazała się zaledwie jedna, a konsekwencji nie pozostaje w istotnej proporcji w stosunku do pozostałych przyczyn wskazanych przez pracodawcę;
- zgodnie z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w m. in. wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. sygn. II PK 140/14 w ostatnim czasie zauważalne jest stanowisko, że w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych;

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i bezpodstawne pominięcie przez Sąd Rejonowy kontekstu sprawy i okoliczności, wynikających m. in.

z zeznań powoda, tj.

- wielokrotnego kwestionowania przez pozwanego przed doręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zasadności wynagrodzenia powoda,
- nakłaniania powoda przez pozwanego do przejścia na emeryturę przed doręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę,
- wywierania na powoda bezpodstawnej presji w zakresie zmian ocen końcoworocznych dwóch uczennic powoda w roku szkolnym 2014/2015,

- wymiany w roku 2016 władz w szkołach pozwanego, a następnie zakończenie stosunków pracy z kilkunastoma nauczycielami pracującymi dotychczas na rzecz pozwanego,
- ustnego poinformowania powoda o braku możliwości dalszej współpracy, następnie nakłanianie go do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a następnie zakwestionowanie poprawności Przedmiotowego Systemu Oceniania,
- przedstawienie przez pozwanego informacji o braku możliwości dalszej możliwości współpracy, nieznajdującej podstaw negatywnej oceny pracy powoda oraz sporządzenia tej oceny przez pozwanego z przekroczeniem terminu ustawowego,
- braku weryfikacji przez pozwanego klasyfikacji uczniów, wobec których Przedmiotowy System Oceniania znajdował zastosowanie, co wskazuje na to, że zarzut niezgodności przedmiotowego dokumentu z przepisami ustawy jest wykreowany przez pozwanego jedynie dla stworzenia pozorów zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem,

które to okoliczności oceniane przez pryzmat doświadczenia życiowego i zasad logiki jednoznacznie świadczą o tym, że pozwany bezpodstawnie dążył do rozwiązania umowy o pracę z powodem,

4. naruszenie art. 100 § 1 k.p. w zw. z art. 44b ust. 8 ustawy o systemie oświaty poprzez uznanie, że powód bezzasadnie odmówił wykonania polecenia pracodawcy, w sytuacji gdy powód odmówił wykonania prośby przełożonego pozostającej w sposób rażąco sprzeczny z treścią art. 44b ust. 8 ww. ustawy,

5. naruszenie art. 44b ust. 5 ustawy o systemie oświaty oraz § 10 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych warunków i sposobów oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych poprzez nieprawidłowe i dowolne uznanie, że § 38 sporządzonego przez powoda Przedmiotowego Systemu Oceniania pozostaje w sprzeczności z ww. przepisami prawa oświatowego, w sytuacji, gdy nie pozostaje w sprzeczności z żadnym przepisem tej ustawy.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zapłatę od pozwanego na rzecz powoda kwoty 5.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg. norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację z dnia 17 kwietnia 2018 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o nieuwzględnienie apelacji powoda jako oczywiście bezzasadnej oraz utrzymanie w mocy zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

Ponadto pozwana złożyła **zażalenie** na postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 22 lutego 2018 r. w zakresie pkt 3 dotyczącego wypłaty należności przyznanej biegłej M. O. z zaliczki uiszczonej przez pozwaną, zarzucając skarżonemu orzeczeniu naruszenie prawa procesowego, tj. art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 84 ust. 1 i 2 u.k.s.c. oraz art. 108<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i wydanie orzeczenia skutkującego pomniejszeniem zaliczki uiszczonej przez pozwaną o kwotę wynagrodzenia przyznanego biegłej mimo oddalenia powództwa w całości oraz z pominięciem orzeczenia o obowiązku zwrotu ww. kwoty przez powoda na rzecz pozwanej, co doprowadziło do niezgodności tego postanowienia z przyjętą w niniejszej sprawie zasadą podziału kosztów, które powinny obciążać powoda jako stronę przegrującą proces.



### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej była zasadna w części, w jakiej zmierzała do zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia i uwzględnienia roszczeń powoda.

Na wstępie wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego znane są poglądy aprobujące rozstrzygnięcia, w których sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Taki stan rzeczy może być następstwem odmiennej oceny przez Sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów. Uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji różni się od uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, między innymi tym, że nie musi powtarzać dowodów i ustalonych faktów, jeżeli Sąd drugiej instancji uzna za prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalenia stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07; z dnia 19 października 2017 r., II PK 292/16).

Strona powodowa podniosła w apelacji szereg zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego, zaś osią zarzutów wyroku Sądu Rejonowego były okoliczności faktyczne i prawne dotyczące uznania przyczyny wskazanej w punkcie 2 oświadczenia pozwanej Fundacji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem z dnia 30 maja 2016 r. za uzasadnioną. Sąd Rejonowy zważył, że przyczyna ta – określona przez pracodawcę jako „narażenie szkoły na konflikt z obowiązującym prawem oświatowym poprzez zawarcie w Przedmiotowym Systemie Oceniania zapisów niezgodnych

z rozporządzeniem MEN w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz słuchaczy w szkołach publicznych” oraz

„W stosunku do treści Przedmiotowego Systemu Oceniania ignorowanie zgłaszanych

w 2016 r. uwag oraz odmowa w dniu 19 maja 2016 r. wykonania polecenia p.o. dyrektora nakazującego nanieśenie poprawek w przedmiotowym Systemie Oceniania” – była rzeczywista, konkretna i uzasadniona, jak również wystarczająca do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne. Kwestionując powyższe stanowisko strona powodowa zarzuciła Sądowi Rejonowemu brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i okoliczności sprawy, błędne oparcie się na opinii biegłej sądowej z zakresu pedagogiki a także błędną wykładnię i zastosowanie przepisów prawa pracy i prawa oświatowego.

Po rozpoznaniu sprawy w kontekście powyższych zarzutów Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia Sądu Rejonowego były w większości prawidłowe. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego, a konkretnie art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zaznacza, że zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa w myśl wyrażonej tym przepisem zasady swobodnej oceny dowodów sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym; tym samym podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd tej zasady wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Nie jest przy tym wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.

W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne

im je przyznając (zob. Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach: z dnia 6 listopada 1998 r.,

II CKN 4/98; z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r.,

II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnienie skarżonego wyroku zawiera pełny i szczegółowy opis okoliczności faktycznych ważkich z perspektywy sporu w niniejszej sprawie oraz istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, m. in. w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda, sporządzenia przez niego dokumentu

pt. (...)

(...)” (dalej również jako PSO) czy też okoliczności związanych z wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonane przez ten Sąd ustalenia stanu faktycznego Sąd Okręgowy podzielił w całości jako poprzedzone wszechstronną analizą kompletnego materiału dowodowego. Część z powoływanych przez powoda twierdzeń, takich jak to, że pracodawca miał wielokrotnie kwestionować wysokość przysługującego mu wynagrodzenia, nakłaniać do przejścia na emeryturę czy też wywierać

na niego bezpodstawną presję, nie znalazły odzwierciedlenia w materiale dowodowym, a częściowo zostały oparte na treści dokumentów wkomponowanych w treść apelacji, a niestanowiących elementu materiału dowodowego.

O ile zdaniem Sądu Okręgowego stan faktyczny sprawy został przez Sąd Rejonowy ustalony w sposób prawidłowy, o tyle w tym miejscu należy zwrócić uwagę, że uzasadnieniu skarżonego wyroku – co miało również miejsce na tle pism procesowych stron – doszło

do błędnego oznaczenia spornego postanowienia Przedmiotowego Systemu Oceniania.

Sąd Rejonowy kilka razy wskazywał, że był to § 36 PSO, z kolei powód w treści apelacji powoływał się na § 35 PSO, tymczasem spornym postanowieniem był § 38 (rozdział VI,

str. 11 PSO - k. 10-11 a.s.), zgodnie z którym na pięć dni przed terminem klasyfikacji rocznej, informacja o stopniu na koniec roku zostanie przedstawiona w formie pisemnej rodzicom

i uczniowi z prośbą o potwierdzenie pisemne zapoznania się z oceną i pisemną odpowiedzią jakiego stopnia sobie życzą, a jeśli ocena zaproponowana przez ucznia lub rodzica jest wyższa od postawionej przez nauczyciela i nauczyciel otrzyma propozycję najpóźniej

w przeddzień terminu rocznej klasyfikacji, nauczyciel przychylił się do propozycji rodzica lub ucznia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw.

z art. 45 k.p. w zakresie błędnej wykładni tych przepisów należy wskazać, że Sądowi Okręgowemu znana jest linia orzecznicza Sądu Najwyższego, w której wskazuje się

na konieczność weryfikacji wszystkich przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem ich proporcjonalności przy ocenie zasadności tego wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom powoda wciąż dominujący charakter ma dotychczasowa linia orzecznicza powołana zresztą

w uzasadnieniu skarżonego wyroku przez Sąd Rejonowy, w myśl której pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenie jest uzasadnione gdy choćby jedna z nich jest usprawiedliwiona.

Pogląd ten nadal jest uznawany w praktyce orzeczniczej sądów powszechnych (zob. przykładowo wyroku Sądów Okręgowych: w Toruniu z dnia 26 stycznia 2018 r., IV Pa 68/17; w Suwałkach z dnia 30 listopada 2017 r., III Pa 39/17; w Olsztynie z dnia 24 listopada 2017 r., IV Pa 124/17), a jego aktualności znajduje też potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

21 stycznia 2016 r., III PK 54/15). Inna kwestia, że w powołanych przez powoda orzeczeniach Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności odwołuje się do indywidualnych okoliczności sprawy, nie zaś jedynie faktu, że pracodawca przywołał w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem szeregu (kilku, kilkunastu) przyczyn tego wypowiedzenia. O ile Sąd Okręgowy podziela stanowisko wyrażone w zacytowanych przez powoda wyrokach, o tyle w jego ocenie do przyjęcia takiej wykładni przepisów dotyczących zasadności przyczyn wypowiedzenia – i tym samym rozważenia, czy wypowiedzenie w ogóle jest zasadne – konieczne jest przeanalizowanie wszystkich aspektów danej sprawy,

w tym również, czy powołane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia pozostają

w związku faktyczno-prawnym, czy też mają charakter autonomiczny i skupiają się w istocie na zdarzeniach i okolicznościach luźno ze sobą powiązanych lub o charakterze losowym. Innymi słowy należy zbadać, czy każda ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn potencjalnie może stanowić samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, niezależnie od ilości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu;

w przypadku udzielenia pozytywnej odpowiedzi na to zagadnienie choćby w stosunku

do jednej z nich i uznania tej konkretnej przyczyny za zasadną, nie można zdaniem Sądu Okręgowego podnosić skutecznego zarzutu braku proporcjonalności zasadności wszystkich przyczyn ujętych w wypowiedzeniu.

W przypadku niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał za taką przyczynę okoliczność wskazaną w punkcie 2 rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 30 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie stanu faktycznego – o czym była już mowa powyżej – jak również zaprezentowaną na tle uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia argumentację co do konkretności, rzetelności i zasadności pozostałych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Zdaniem Sądu Okręgowego błędnie jednak Sąd Rejonowy ocenił przyczynę wypowiedzenia wskazaną w punkcie 2 i nieprawidłowo uznał, że była to przyczyna uzasadniona w myśl art. 45 § 1 k.p.c.

Ponieważ przedmiotem sporu było ustalenie, czy wypowiedzenie umowy było zasadne, a tym samym czy wskazane w nim przyczyny były rzeczywiste, konkretne i uzasadnione. Oznacza to, że konieczność badania zgodności postanowień Przedmiotowego Systemu Oceniania (a konkretnie § 38 PSO) powinna być oceniana jedynie w takim zakresie, w jakim miało to wpływ na stwierdzenie, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna w punkcie 2 wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 maja 2016 r. powyższe cechy spełniała. W tym też kontekście zdaniem Sądu Okręgowego strona powodowa słusznie podniosła zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c., kwestionując zasadność dopuszczenia dowodu z opinii biegłej sądowej

z zakresu pedagogiki na okoliczność ustalenia, czy § 38 PSO w brzmieniu obowiązującym dla klas gimnazjum i liceum jest zgodny z przepisami prawa oświatowego, a jeśli nie, to jakie przepisy narusza. Celem powołania dowodu z opinii biegłego jest bowiem ustalenie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia lecz udzielenie sądowi wiadomości specjalnych w takich kwestiach, których wyjaśnienie przekracza zakres wiedzy wynikający z doświadczenia życiowego osób posiadających wykształcenie ogólne, nie jest natomiast takim celem rozstrzygnięcie zagadnień prawnych, ustalenie obowiązującego stanu prawnego lub zasad stosowania i wykładni prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2017 r.,

I CSK 447/15). W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zaistniała konieczność przeprowadzenia takiego dowodu, a Sąd Rejonowy mając wątpliwości co do zgodności

§ 38 PSO z przepisami ustawy o systemie oświaty winien był sam dokonać wykładni w tym zakresie. Zgodność powyższego postanowienia z przepisami prawa oświatowego nie stanowi okoliczności wymagającej posiadania wiedzy specjalistycznej i mogła być dokonana przez Sąd Rejonowy w ramach prowadzonej wykładni. Takiej wykładni, jak zdaje się wskazywać sposób sformułowania uzasadnienia skarżonego wyroku, Sąd Rejonowy się podjął, gdyż odniósł się do kwestii niezgodności zapisów PSO z rozporządzeniem MEN

na stronie 8 i 9 tego uzasadnienia, powołując się na stanowisko biegłej sądowej dopiero na samym końcu tych rozważań.

Brak potrzeby powoływania biegłego na powyższą okoliczność nie miał jednak zdaniem Sądu Okręgowego wpływu na fakt, że treść § 38 PSO budzi pewne zastrzeżenia

na tle zasad i reguł oceniania sformułowanych na tle przepisów rozporządzenia MEN i ustawy o systemie oświaty. Wątpliwości te zostały szczegółowo przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, a ponadto - niezależnie od potrzeby przeprowadzania takiego dowodu - merytorycznie i przekonująco odniosła się do nich również biegła sądowa M. O..

W ocenie Sądu Okręgowego istotne jednak znaczenie miał nie sam fakt, czy sporne postanowienie naruszało przepisy prawa oświatowego, lecz to czy powstałe w tym kontekście wątpliwości miały znaczenie z perspektywy możliwości stosowania zasad oceniania wyrażonych w PSO w roku 2015/2016. Powód sporządził Przedmiotowy System Oceniania zawierający zasady przeprowadzania oceny klasyfikacyjnej już we wrześniu 2015 roku,

a dokument ten został zaakceptowany przez poprzedniego dyrektora pozwanej praktycznie w całości – na uwagi pracodawcy zmianie uległa jedynie jego nazwa. Na tym etapie żadne postanowienie PSO czy też sformułowana w nim zasada oceniania czy kwalifikacji uczniów nie były kwestionowane, a pracodawca nie podnosił w stosunku do tego dokumentu żadnych zastrzeżeń. W obliczu aprobaty pracodawcy powód na początku roku szkolnego 2015/2016 przedstawił PSO uczniom i rodzicom uczniów wykonując tym samym obowiązek przewidziany w art. 44b ust. 8 z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2198 ze zm. – dalej również jako u.s.o.).

Po drugie, dokument ten obowiązywał praktycznie przez cały rok szkolny 2015/2016 i przez ten czas pracodawca również nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do zawartych w nim regulacji w zakresie zasad oceniania. Dopiero w maju 2016 roku pracodawca dostrzegł zapis § 38 PSO, który mógł wywołać wątpliwości co do prawidłowości dokumentu w świetle przepisów prawa oświatowego. Gdyby wątpliwości związane z § 38 PSO stanowiły istotne naruszenie, to należy uznać, że pracodawca podjąłby działania w celu procedowania w zakresie wystawienia ocen kwalifikacyjnych zgodnie z przepisami. Gdyby zastrzeżenia do dokumentu powoda były istotne, to pracodawca zaprzestąłby z jego korzystania. Tymczasem na radzie pedagogicznej dnia 22 czerwca 2016 roku klasyfikację przeprowadzono zgodnie z Systemem Oceniania autorstwa powoda i tak dokonana klasyfikacja nie była później w żaden sposób weryfikowana. Skoro pracodawca mimo wątpliwości zastosował stworzony przez powoda system oceniania, to nie pozostaje to bez wpływu na wagę naruszenia, jakie pozwany zarzucił mu w punkcie 2 wypowiedzenia. Natomiast w sytuacji, gdy nieprawidłowości dostrzeżono już pod koniec roku szkolnego 2015/2016 nie można było zdaniem Sądu Okręgowego oczekiwać od powoda, aby dokonywał w tym zakresie jakichkolwiek zmian. Przeczy temu przebieg roku szkolnego, jego końcowy etap, jak też fakt, że dokument ten był zaakceptowany przez pracodawcę oraz został przedstawiony rodzicom i uczniom. Nie było również zasadne stwierdzenie pozwanego ani też Sądu Rejonowego, że powód zignorował kierowaną do niego prośbę wprowadzenia zmian w spornym postanowieniu PSO, skoro powód zajął w przedmiocie tej prośby stanowisko i zakwestionował zasadność wprowadzania jakichkolwiek zmian na tym etapie roku szkolnego. Wyciąganie od powoda konsekwencji w tej materii nie wydaje się zasadne, tym bardziej, że pozwany nie podjął żadnych działań w kierunku usunięcia wskazywanych przez siebie uchybień. Słusznie powód powołuje się przy tym na art. 44n ust. 4 ustawy o systemie oświaty, zgodnie z którym w przypadku stwierdzenia, że roczne lub semestralne oceny klasyfikacyjne z zajęć edukacyjnych zostały ustalone niezgodnie z przepisami, to powołuje się komisję lub ustala roczną ocenę z zachowania. Taka okoliczność nie miała jednak miejsca, a uczniowie byli oceniani w oparciu o dokument sporządzony przez powoda. W konsekwencji zaś nie jest zasadne stwierdzenie, że powód naraził szkołę na konflikt z obowiązującym prawem oświatowym.

Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15). Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy zważył, że przyczyna wskazana w punkcie 2 wypowiedzenia z dnia 30 maja 2016 r. była nieuzasadniona. Na tle wskazanych wyżej okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego nie można powodowi przypisać naruszeń wskazanych jako przyczyny wypowiedzenia. W obliczu braku zasadności pozostałych przyczyn wypowiedzenia – co do czego Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko wyrażone w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia – sposób sformułowania przez pracodawcę powodów wypowiedzenia budzi wątpliwości co do jego zasadności i sugeruje, że pracodawca dobierał przyczyny w sposób losowy, z góry powziętym zamiarem zakończenia współpracy z powodem. To z kolei prowadzi z kolei do wniosku, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem było nieuzasadnione.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał powództwo S. F.

za zasadne. Rozstrzygając kwestię dochodzonych przez powoda roszczeń Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu

z pracownikiem umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2016 r.,

III PK 143/15). W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było zasadne. Co prawda nie można pomijać argumentacji stron co do charakteru relacji między pozwaną a powodem, w tym w szczególności pozwanej, która w odpowiedzi

na apelację wskazała na okoliczności mające potwierdzać, że konflikt z powodem przeniósł się poza wzajemną relację na grono pedagogiczne szkoły, jednakże w ocenie Sądu pogorszenie relacji między stronami nie miało charakteru istotnego, trwałego

i nieodwracalnego. Choć trudno nie zgodzić się z argumentem, że wzajemne relacje stron uległy pewnemu pogorszeniu, również na skutek sporu sądowego, to należy przy tym jednocześnie wskazać, że spór stron nie był eskalowany. Zdaniem Sądu Okręgowego spór nie nosił cech znacznego konfliktu, co było również widoczne na tle postępowania w niniejszej sprawie, a tym samym istnieją szanse na jego załagodzenie. Stąd też nie było wyraźnych podstaw do stwierdzenia, że przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy

i płacy jest niemożliwe lub niecelowe.

Ponadto w myśl art. 47 § 1 zd. 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości kwoty stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia, która zgodnie z umową o pracę z dnia 30 sierpnia 2013 r. wynosiła 5.000,00 zł.

Mając na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 ust. 1 zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie orzekł jak w pkt I ppkt 1 i 2 sentencji wyroku.

Zmiana skarżonego wyroku skutkowałą również zmianą orzeczenia o kosztach postępowania przed Sądem I instancji. O kosztach Sąd Okręgowy orzekł w pkt I ppkt 3 sentencji wyroku w oparciu o art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając od pozwanej – jako strony przegrywającej postępowanie – kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia pozwu (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z dnia 5 listopada 2015 r.).

Zmiana zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego i uwzględnienie żądań powoda przesądziły o bezzasadności wniesionego przez pozwaną zażalenie na postanowienie tego Sądu z dnia 22 lutego 2018 r. w zakresie zasądzenia kosztów procesu. Strona pozwana jako przegrywająca postępowanie w myśl art. 98 § 1 i 2 k.p.c. jest zobowiązana pokryć należności z tytułu wynagrodzenia biegłego sądowego i w konsekwencji nie podlegały one zwrotowi na jej rzecz. Ponieważ kosztami wynagrodzenia pozwana została już obciążona w rozstrzygnięciu Sądowi Rejonowego z dnia 22 lutego 2018 r., to Sąd Okręgowy nie miał podstaw do ingerencji w prawidłowość tego orzeczenia. Wobec powyższego zażalenie pozwanej jako niezasadne podlegało oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie III sentencji wyroku.

O kosztach postępowania przed Sądem II instancji orzeczono w punkcie II sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.120 zł. Na powyższą kwotę złożyły się koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 120 zł ustalone w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia apelacji (t.j. Dz. U. 2018 r. poz. 265) oraz kwota 3.000 zł tytułem opłaty od apelacji uiszczonej przez powoda.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Zbigniew Szczuka

**Zarządzenie:(...)**

(...)