

Sygn. akt VII Pa 25/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Marcin Graczyk

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. P.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2018 r., sygn.
VI P 221/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

a. zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) w W. na rzecz powoda L. P. tytułem odszkodowania kwotę 11 272,38 zł (jedenaście tysięcy dwieście siedemdziesiąt dwa złote trzydzieści osiem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 listopada 2018 r. do dnia zapłaty;

b. zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) w W. na rzecz powoda L. P. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

c. nakazuje pobrać od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 564 zł (pięćset sześćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

2. zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) "(...)" w W. na rzecz powoda L. P. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 listopada 2018r. oddalił powództwo L. P. przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) (...) w W. o uznanie

wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że L. P. został zatrudniony w Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2013r., na czas określony od dnia 1 września 2013r. do dnia 31 sierpnia 2014r., na zastępstwo za nauczyciela przybywającego na urlopie zdrowotnym na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze etatu 18/18. Od dnia 1 września 2014r. powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze etatu 18/18. Powodowi w dniu 30 sierpnia 2011r. został nadany stopień nauczyciela mianowanego. W dniu 20 lipca 2015r. powód otrzymał stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 27 czerwca 2014r. powód z okazji zakończenia roku szkolnego 2013/2014 otrzymał nagrodę dyrektora pozwanej Szkoły D. C. w wysokości 1.500,00 zł za wyróżniającą pracę dydaktyczno-wychowawczą. Z kolei w dniu 26 czerwca 2015r., z okazji zakończenia roku szkolnego 2014/2015, powód otrzymał nagrodę przyznaną przez dyrektora D. C. w wysokości 1.100,00 zł za wyróżniającą pracę dydaktyczno-wychowawczą.

W okresie od dnia 2 listopada 2015r. do dnia 16 listopada 2015r. Stowarzyszenie (...) przeprowadziło w pozwanej Szkole program profilaktyczny „(...)”. Realizowano zajęcia w klasach 5A, 5B, 5C, 5D, 5E, 6C. W warsztatach uczestniczyło 116 osób z tych klas. W klasie 5B, w której wychowawcą był powód, zdiagnozowano wysoki poziom agresji fizycznej, wysoki poziom agresji słownej oraz ponadprzeciętny poziom stosowania przemocy w grupie. Klasa zintegrowana była w stopniu niskim oraz konfliktowa, a jako przyczynę uczestnicy warsztatów wskazali ucznia M. J. (1). W porównywanej klasie 5E zdiagnozowano bardzo wysoki poziom agresji fizycznej, bardzo wysoki poziom agresji słownej oraz wysoki poziom stosowania przemocy w grupie. W dniu 9 grudnia 2015r. Stowarzyszenie sporządziło sprawozdanie z realizacji zadań.

W okresie od dnia 27 kwietnia 2016r. do dnia 26 kwietnia 2017r. powód przebywał na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia. W związku z przejściem powoda od dnia 27 kwietnia 2016r. na roczny urlop dla poratowania zdrowia, pozwana zwróciła się do niego o niezwłoczne dostarczenie brakującej dokumentacji związanej z pracą wychowawcy klasy 5B, tj. zwolnień lekarskich, zgód/oświadczeń rodziców, zeszytu z uwagami itp. Zeszyt z uwagami prowadzony przez powoda nie został odnaleziony. Przed przejściem na urlop dla poratowania zdrowia powód założył nowy, czysty zeszyt uwag. Powoda jako wychowawcę zastąpił G. K., najpierw jako wychowawca wspomagający A. K. (1).

W dniu 14 czerwca 2016r. (...) Kurator Oświaty przeprowadził u strony pozwanej kontrolę przestrzegania praw dziecka i ucznia w zakresie zapewnienia uczniowi M. J. (1) pomocy psychologiczno-pedagogicznej i realizacji zaleceń poradni psychologiczno-pedagogicznej podczas organizowanych zajęć. Dyrektor pozwanej zobowiązał wychowawcę do napisania Programu efektywności wychowania dla klasy 5B w roku szkolnym 2015/2016. Organ przeprowadzający kontrolę zalecił, aby zostały dostosowane zapisy statutu szkoły w zakresie organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz szkół publicznych (Dz. U z 2001r., Nr 6, poz. 624 ze zm.) oraz, aby uczniowi zostało zapewnione wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, określone w orzeczeniu poradni psychologiczno-pedagogicznej o potrzebie kształcenia specjalnego, stosowanie do wymagań rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

Klasa 4, a następnie 5B była zespołem dzieci sprawiającym od nauczania przedszkolnego (zerówka) problemy wychowawcze. W grupie dzieci była duża polaryzacja, ponieważ do klasy uczęszczały dzieci z różnych środowisk społecznych. Uczniowie sprawiali duże trudności nauczycielom prowadzącym z nimi zajęcia. Eskalacja trudności wychowawczych nastąpiła w roku 2015/2016 i była większa niż w latach poprzednich. W klasie szczególnie negatywnie wyróżniała się grupa od 6 do 8 uczniów, w tym M. J. (1). Do objęcia przez powoda wychowawstwa klasa miała często zmienianego wychowawcę. Uczeń M. J. (1) posiadał orzeczenie Nr (...) o potrzebie kształcenia specjalnego ((...)). W klasie sprawiał problemy i trudności wychowawcze większe niż pozostali uczęszczający do niej uczniowie. Niechętnie korzystał z zajęć pozalekcyjnych. W roku szkolnym 2016/2017 M. J. (1) nie uczęszczał do klasy 6B, początkowo

z powodu absencji. Nastąpiła poprawa zachowania uczniów klasy i spadek natężenia agresywnych zachowań oraz większa integracja.

Dyrektor pozwanej Szkoły wydał powodowi zalecenia. W dniu 16 grudnia 2015r. powód przedstawił pierwszą wersję Programu (...) opracowanego dla klasy 5B. Program został opracowany w związku z wystąpieniem niepożądanych zachowań uczniów, takich jak: przemoc fizyczna i psychiczna między uczniami, niska frekwencja i wagary. Ostateczna wersja programu została przekazana dyrektorowi pozwanej w dniu 15 marca 2016r. Program nie został wdrożony w całości do realizacji w związku ze skorzystaniem przez powoda z urlopu dla poratowania zdrowia. W toku prac dyrektor pozwanej wskazywała uchybienia przy sporządzaniu programu przez powoda.

Powód wnioskował o zwołanie Zespołu (...), w skład którego weszliby: dyrektor, specjaliści zatrudnieni w szkole – psycholog, pedagog i socjoterapeuta oraz nauczyciele uczący klasę 5B w celu omówienia i przyjęcia do realizacji Programu (...) opracowanego dla klasy przez wychowawcę. Do spotkania, o które wnioskował powód, nie doszło. Ze względu na trudności interpersonalne we współpracy z powodem, Program (...) opracowany dla klasy 5B nie został wdrożony. Pedagog I. P., ustosunkowując się do pierwszej wersji przygotowanego przez powoda Programu (...) dla klasy 5B, zgłosiła zastrzeżenia wskazując, że powierzony jej zakres obowiązków jest nieadekwatny do tego jaki wykonuje w stosunku do innych klas. Zakres jej obowiązków, wskazany przez powoda w ww. Programie, określony został zbyt szeroko.

Po skorzystaniu przez powoda z urlopu dla poratowania zdrowia, klasa 5B została objęta wychowawstwem A. K. (1) i G. K. jako wychowawcy wspierającego. W roku szkolnym 2016/2017 G. K. objął samodzielne wychowawstwo tej klasy, wtedy już 6B i nie korzystał z dokumentów powoda, których mu nie przekazano. Pismem z dnia 19 stycznia 2017r. 12 rodziców zwróciło się do dyrektora pozwanej Szkoły o pozostawienie G. K. na stanowisku wychowawcy do końca nauki w szkole podstawowej. Prośbę umotywowali ochroną dzieci przed kolejną zmianą wychowawstwa, co wpływało na klasę dezorganizująco. Nie było to wyrazem niezadowolenia z wcześniejszego prowadzenia klasy przez powoda.

W dniu 28 listopada 2016r. powód złożył wniosek o przyznanie świadczenia zapomogowego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który został zarejestrowany w dniu 30 listopada 2016r. Komisja w trybie pilnym rozpatrzyła wniosek powoda i przyznała świadczenie w wysokości 250,00 zł. Powód złożył zażalenia w dniu 30 listopada 2016r. oraz 27 grudnia 2016r. Skierował pisma do (...) Kuratorium Oświaty oraz Burmistrza (...) (...) (...) W. składając zastrzeżenia co do braku konkretności zapisów Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz braku terminowości przyznawania środków z tytułu zapomogi. Pismo do Burmistrza (...) (...) powód skierował bez uprzedniej rozmowy z dyrektorem pozwanej.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dostępny był w pokoju nauczycielskim, gabinecie dyrektora oraz na stronie internetowej szkoły.

Pismem z dnia 12 maja 2017r., skierowanym do dyrektora pozwanej Szkoły, Komisja Międzyzakładowa (...) w odpowiedzi na pismo (...) z dnia 8 maja 2017r. wyraziła opinię, że powód nie kwalifikuje się jako pierwszy do rozwiązania umowy o pracę oraz poprosiła o wykazanie jakimi dokumentami są uzasadnione twierdzenia o „niedbaniu o dobro każdego ucznia – nierzetelne, niezgodne z prawem oświatowym, niezgodne ze statutem szkoły wykonywanie funkcji wychowawcy oddziału 5B, co doprowadziło do dyskryminacji oraz ponadprzeciętnego poziomu agresji zdiagnozowanego wśród uczniów”. W piśmie Komisja wskazała, że po złożeniu arkusza organizacji pozwanej na rok 2017/2018 zaopiniowany przez ich organizację związkową, dyrektor pozwanej stwierdziła, że powód był ujęty w nim jako nauczyciel wychowania fizycznego uzupełniający etat kilkoma godzinami zajęć świetlicowych, pomimo występującego już wtedy zmniejszenia liczby klas.

W wyniku reformy edukacyjnej w roku szkolnym 2017/2018 6-letnia Szkoła Podstawowa nr (...) im. (...) (...) została połączona z Gimnazjum nr (...). W wyniku tego powstała 8-letnia Szkoła Podstawowa. Połączenie obowiązywało od dnia 1 września 2017r. Gimnazjum nr (...) zostało włączone do 8-letniej Szkoły Podstawowej nr (...). (...) Gimnazjum nr (...) w wyniku połączenia ze Szkołą Podstawową nr (...) zostali pracownikami pozwanej. W wyniku połączenia Szkoły Podstawowej nr (...) oraz Gimnazjum nr (...) wypowiedzenie otrzymało pięciu nauczycieli z powodu braku

godzin. Część z nich przeszła w stan nieczynny. Po połączeniu szkół liczba zatrudnionych nauczycieli posiadających kwalifikację do nauczania wychowania fizycznego wynosiła osiem osób. W roku szkolnym 2017/2018 zaplanowano 124 godziny wychowania fizycznego. Przy założeniu pensum 18 godzin (jeden etat nauczyciela), podzielenie liczby godzin przez pełne pensum dawało 6,88 etatu. W roku szkolnym 2017/2018 zaplanowano redukcję liczby klas z pięciu klas szóstych do trzech klas siódmych. W roku szkolnym 2017/2018 do powstałej po połączeniu Szkoły Podstawowej nr (...) uczęszczało o ponad 30 uczniów mniej. Liczba zajęć wychowania fizycznego w każdej z prowadzonych klas wynosiła 4.

Nauczycielami wychowania fizycznego zatrudnionymi u strony pozwanej po połączeniu byli: Ż. B. – nauczyciel dyplomowany – 18 lat pracy u pozwanej i 21 lat pracy ogółem; M. D. (1) – nauczyciel dyplomowany – 16 lat pracy u pozwanej i 37 lat pracy ogółem; M. J. (2) – nauczyciel mianowany – 9 lat pracy u pozwanej i 9 lat pracy ogółem; A. K. (2) – nauczyciel dyplomowany – 16 lat pracy u pozwanej i 31 lat pracy ogółem; J. K. (1) – nauczyciel mianowany – 14 lat pracy u pozwanej i 31 lat pracy ogółem; M. N. – nauczyciel kontraktowy - na zastępstwo za M. D. (2) (urlop dla poratowania zdrowia); W. P. – nauczyciel dyplomowany – 18 lat pracy u pozwanej i 35 lat pracy ogółem oraz W. Z. (1) – nauczyciel dyplomowany – 18 lat pracy u pozwanej i 36 lat pracy ogółem.

J. K. (2) i M. J. (2) mieli osiągnięcia sportowe z uczniami w zawodach międzyszkolnych.

Zgodnie ze Statutem Szkoły (§ 39.2) zadaniem wychowawcy klasy jest sprawowanie opieki wychowawczej nad uczniami w szczególności: przeprowadzenie diagnozy wychowawczej klasy, tworzenie warunków wspomagających rozwój ucznia, proces jego uczenia się, tworzenie przygotowania do następnego etapu kształcenia, do życia w rodzinie i w społeczeństwie, inspirowanie i wspomaganie działań zespołów uczniów, wspieranie samorządności uczniów, podejmowanie działań na rzecz integracji klasy, rozwiązywanie konfliktów w zespole uczniów oraz pomiędzy uczniami a innymi członkami społeczności szkolnej, współpraca z rodzicami w zakresie wychowania i nauczania dzieci, współpraca z osobami oraz instytucjami zajmującymi się dziećmi i ich rodziną.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.757,46 zł brutto.

W dniu 17 maja 2017r., na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r., po zasięgnięciu opinii związków zawodowych z dniem 31 sierpnia 2017r. została rozwiązana z powodem umowa o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczynami rozwiązania stosunku pracy były:

- brak godzin wychowania fizycznego z powodu włączenia od dnia 1 września 2017r. Gimnazjum nr (...), konieczności uwzględnienia w arkuszu organizacji na rok szkolny 2017/2018 nauczycieli z tego Gimnazjum oraz rezygnacji ponad 30 uczniów z kontynuacji nauki w Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) (...), co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów z 5 klas szóstych do 3, a tym samym zmniejszenie liczby godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego; na rok szkolny 2017/2018 były to 124 godziny wychowania fizycznego przy liczbie 8 zatrudnionych nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu, co daje 6,88 etatu; wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego są zatrudnieni przez mianowanie, a spośród ośmiu nauczycieli wychowania fizycznego powód ma najkrótszy okres zatrudnienia w Szkole;

- przeprowadzona w roku szkolnym 2015/2016 ewaluacja wewnętrzna z zakresu „Praca wychowawcy klasy 5b” wykazała, że powód nie dba o dobro każdego ucznia; stwierdzono nierzetelne oraz niezgodne z prawem oświatowym i ze Statutem Szkoły wykonywanie funkcji wychowawcy w latach: 2014/2015 oraz 2015/2016 (oddziału 5b), co doprowadziło do dyskryminacji i ponadprzeciętnego poziomu agresji zdiagnozowanego wśród uczniów ówczesnej klasy 5b; po objęciu wychowawstwa w tej klasie, w kwietniu 2016r. przez innego wychowawcę od razu nastąpiła poprawa sytuacji wychowawczej; rodzice uczniów złożyli pisemną prośbę o kontynuację pracy wychowawczej przez innego niż powód nauczyciela, mimo jego powrotu do pracy po rocznym urlopie;

- utrata zaufania spowodowana działaniem na szkodę funkcjonowania i wizerunku Szkoły w postaci wysyłania pism dotyczących funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do (...) Kuratora Oświaty, Społecznego Inspektora Pracy i Przewodniczącego (...), zamiast przeprowadzenia rozmowy z pracodawcą oraz otrzymanie przez

dyrektora zaleceń pokontrolnych z powodu niewłaściwie koordynowanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej w ówczesnej klasie 5b (2015/2016), za co powód był odpowiedzialny.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę została przyznana powodowi odprawa pieniężna w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Powód nie zgodził się z treścią pisma wypowiedzającego umowę o pracę, wskazując na naruszenie jego dóbr osobistych i niezgodność z zapisami Konstytucji RP. Powód otrzymał to pismo w dniu 17 maja 2017r. Tego samego dnia został zapoznany z kryteriami doboru do zwolnień, którymi były: staż pracy, kwalifikacje zawodowe, stopień awansu zawodowego, niekorzystna ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowywaniu uczniów, niekorzystna ocena, także uczniów i ich rodziców, dyscyplina pracy, podstawa nawiązania stosunku pracy, długotrwałe dezorganizujące pracę nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury i posiadanie innych źródeł utrzymania, utrzymanie małoletnich dzieci oraz odmowa przyjęcia ograniczenia zatrudnienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda L. P. oraz kopii akt osobowych M. J. (2) i J. K. (1). Autentyczność dokumentów nie została przez strony skutecznie podważona w toku postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy zaakcentował, że znaczenie w zakresie ustaleń stanu faktycznego miały przede wszystkim dokumenty dotyczące organizacji pracy u strony pozwanej po połączeniu Szkoły Podstawowej z Gimnazjum nr (...).

Oceniając zeznania przesłuchanych świadków Sąd I instancji wskazał, że pominął przy ustalaniu stanu faktycznego zeznania, które złożyła świadek M. D. (1), gdyż nie miała wiedzy na temat drugiej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Składając zeznania podała, że nie ma wiedzy, jakie konkretne działania podejmował powód, aby rozwiązywać trudną sytuację w klasie 5B. Wskazywała tylko, że dzieci lubiły powoda jako nauczyciela oraz, że aktywizował je w sporcie. Ponadto odnośnie części okoliczności wiedza świadka pochodziła bezpośrednio od powoda. Z kolei zeznaniom świadka Ź. B. Sąd dał wiarę w całości. Świadek zeznała przede wszystkim, że każdemu nauczycielowi zatrudnionemu u strony pozwanej znane były kryteria doboru do zwolnień w związku z połączeniem szkół. Wskazała również, że styl pracy następcy powoda jako wychowawcy – G. K. był bardziej efektywny. Dzieci nauczane przez niego miały większe zaufanie i to skutkowało poprawą zdyscyplinowania klasy. Zeznaniom świadka J. S. Sąd nie dał natomiast wiary. Wskazał, że biorąc pod uwagę zmiany związane z połączeniem Szkoły Podstawowej z Gimnazjum, nie zasługuje na wiarę to, że dyrektor pozwanej mogła oszacować nawet w podstawowym zakresie, czy w roku szkolnym 2017/2018 liczba klas, a tym samym uczniów, ulegnie zmianie. Wiedzę taką mogła pozyskać dopiero po zgłoszeniu przez każdego z rodziców, że jego dziecko będzie uczęszczało do tej konkretnej Szkoły. Dlatego też nawet wstępnie opracowany arkusz, na podstawie którego dokonywano podziału godzin zajęć dydaktycznych pomiędzy nauczycieli, mógł stracić ważność w przypadku zmiany liczby dzieci.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny pominął ponadto dowód z zeznań świadka A. K. (3), ponieważ zeznawała na temat faktów i zdarzeń niewskazanych w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę oraz niebędących podstawą oświadczenia woli pozwanej. Ponadto w większości zeznania tego świadka oparte były na spekulacjach, a poza tym świadek była w konflikcie ze stroną pozwaną. Sąd dał natomiast wiarę zeznaniom świadka A. S., która w okresie zatrudnienia powoda pełniła funkcję wicedyrektora i miała obraz sytuacji wychowawczej klasy 4, a następnie 5B. W zakresie obowiązków świadka leżała kontrola wykonywania przez powoda obowiązków. Co do samego sposobu przeprowadzania lekcji A. S. nie miała większych zastrzeżeń, natomiast sygnalizowała, że w klasie 5B był ponadprzeciętny poziom agresji. Wskazała ponadto, że osoba, która objęła ww. klasę, w okresie kiedy powód wykorzystywał urlop dla poratowania zdrowia, wykazywała się lepszą współpracą z innymi nauczycielami. Świadek miała również wiedzę na temat tego, że pedagog szkolny nie współpracowała z L. P. z powodu próby znacznego scedowania obowiązków na pedagoga.

Zeznania świadków: A. K. (4), J. G. (1), B. B., I. G., E. G., A. G., A. Ł., A. P., U. S. (1), A. Z., A. C. oraz J. M. nie zostały przez Sąd Rejonowy uwzględnione przy ustalaniu stanu faktycznego, gdyż nie miały znaczenia dla sprawy. Świadkowie, jako rodzice dzieci, których uczył powód, zeznawali tylko na temat swoich odczuć co do pracy powoda. Wskazywali także, że nie obserwowali lekcji prowadzonych przez powoda. Dodatkowo Sąd pominął dowód z zeznań świadka B. K., ponieważ

zeznawała na temat trudności w wychowawstwie klasy 4B, a odnośnie powoda została przeprowadzona ewaluacja następnego roku jego wychowawstwa. Świadek ponadto zwracała uwagę na okoliczności niebędące przedmiotem rozpoznania przez Sąd. Według Sądu jej zeznania w części opierały się na domysłach i przypuszczeniach.

Zeznaniom świadka D. C. Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim wskazywała, że jako dyrektor zatrudniająca powoda przydzieliła powodowi do wychowawstwa klasę wymagającą i dość trudną. Wskazała ponadto, że postępowanie w przedmiocie oceny dorobku powoda zostało zakończone pozytywnie, w związku z czym otrzymał stopień nauczyciela dyplomowanego.

Zeznania świadka M. S. zostały oceniane przez Sąd I instancji jako niewiarygodne w zakresie tego, że świadek został zmuszony do oddania dziennika i zaprzestania prowadzenia zajęć socjoterapeutycznych. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się do zeznań dyrektor pozwanej Szkoły, którym Sąd dał wiarę oraz do zasad logicznego rozumowania i wskazał, że socjoterapeuta mający opiekować się kilkorgiem dzieci i prowadząc z nimi zajęcia, nie może wybierać dzieci, z którymi będzie prowadził zajęcia, pomijając inne.

Zeznaniom świadka J. K. (1) Sąd dał wiarę w części, w jakiej wskazała, że na radach pedagogicznych były monitorowane problemy związane z prowadzeniem przez powoda jego klasy, a także, że nauczyciele mieli trudności w komunikacji z powodem i nie potrafili wypracować odpowiedniego stanowiska. Świadek akcentowała także, że na zgłaszane trudności z M. J. (1) otrzymywała odpowiedź, aby wpisywała te uwagi do dzienniczka założonego przez powoda. Sąd Rejonowy nie dał jednak wiary J. K. (1) w części, w jakiej zeznała, że powód mówił „zrobię z tobą porządek”. Według Sądu Rejonowego, wskazana okoliczność nie ma znaczenia dla sprawy, a poza tym jest to tylko twierdzenie świadka, którego nikt nie potwierdził.

Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny, pominął dowód z zeznań świadka J. G. (2), gdyż nie zeznawała na temat konkretnych okoliczności wskazanych w treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tylko na temat kwestii nie dotyczących tego oświadczenia. Z kolei zeznaniom świadka K. P. Sąd nie dał wiary, gdyż świadek rozstała się ze stroną pozwaną w trudnej i napiętej sytuacji. Wskazała, że nie wyobrażała sobie dłuższej współpracy. Ponadto okoliczności przez K. P. wskazywane, jak między innymi omawianie wychowawstwa klasy powoda jako jedynego, nie zostały potwierdzone w toku postępowania dowodowego.

Oceniając zeznania G. K., Sąd I instancji dał im wiarę, ponieważ świadek zeznawał spójnie i logicznie na temat sytuacji klasy 5B po przejściu wychowawstwa w momencie, kiedy powód był na urlopie dla poratowania zdrowia. Świadek wskazywał, że praktyką na radach pedagogicznych było omawianie klas trudnych, a więc nie tylko klasa powoda była omawiana. W ocenie Sądu Rejonowego jest to zgodne z doświadczeniem życiowym, ponieważ nauczyciele uczący daną klasę byliby w stanie ewentualnie wносить jakieś uwagi i rozwiązywać poszczególne problemy. G. K. wskazywał również, że jako wychowawca klasy 6B zaobserwował uspokojenie atmosfery w klasie, która nie sprawiała już takich problemów wychowawczych, a także zeznał, że powód nie przekazał żadnej dokumentacji, co zostało potwierdzone w toku postępowania dowodowego.

Zeznaniom świadka I. P. Sąd Rejonowy dał wiarę, gdyż świadek zeznawała spójnie i logicznie na temat okoliczności ujawnionych na podstawie pozostałych środków dowodowych. Wskazała, że była skłonna do pomocy powodowi przy opracowaniu programu efektywności, jednak uważała, że zdecydowanie zbyt dużo pomocy oczekiwał. Nie była ponadto zapoznana z pismami, z których wynikałoby, że powód wniosł o spotkanie z nią.

Zeznaniom dyrektora pozwanej M. Ż. Sąd dał wiarę, ponieważ jej zeznania w sposób spójny i logiczny korespondowały z ustalonym stanem faktycznym. Przede wszystkim M. Ż. wskazywała na kryteria, jakimi pozwana kierowała się wybierając powoda, jako osobę, z którą zakończono stosunek pracy. Kryteria przez nią wskazywane znajdują potwierdzenie w dokumentach, w tym w protokole rady pedagogicznej.

Powodowi L. P. Sąd I instancji nie dał natomiast wiary. Powód zeznawał sprzecznie do okoliczności ustalonych w sprawie. Nie zasługuje na wiarę przede wszystkim to, że pozwany pracodawca miał możliwość przydzielenia mu etatu w określonej wysokości, tak aby otrzymał zagwarantowane ustawowo co najmniej połowę pensum nauczycielskiego.

Twierdzenia zgłaszane przez powoda, wobec bardzo szeroko zakrojonego postępowania dowodowego, stanowiły tylko linię obrony przyjętą na użytek tego postępowania.

Uwzględniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy zważył, że powództwo L. P. nie zasługiwało na uwzględnienie. Oceniając złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd I instancji podkreślił, że zostały spełnione przesłanki formalne, bowiem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie oraz były w nim wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte zostało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Sporne było natomiast, czy pracodawca dokonał wyboru właściwego pracownika do zwolnienia. Analizując tę kwestię Sąd I instancji podkreślił, że w rozpatrywanej sprawie pozwana szkoła, rozwiązując z powodem stosunek pracy, powołała się na art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie oddziałów w szkole i w konsekwencji zmiany planu nauczania polegające na zmniejszeniu liczby godzin wychowania fizycznego. Odnosząc się do tychże zmian Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana została połączona z Gimnazjum nr (...), w konsekwencji czego powstała ośmioklasowa Szkoła Podstawowa nr (...). Zmiany organizacyjne polegające na połączeniu szkół oraz rezygnacja ponad 30 dzieci z nauki u pozwanej spowodowały konieczność zmniejszenia ilości klas z 5 do 3. Co za tym idzie, zmniejszono liczbę godzin wychowania fizycznego zaplanowanych na rok 2017/2018 do 124. Po połączeniu Gimnazjum i Szkoły Podstawowej nauczyciele włączanego Gimnazjum stali się pracownikami pozwanej. Wobec tego u pozwanej przed rozpoczęciem roku szkolnego 2017/2018 było zatrudnionych 8 nauczycieli mających kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego. Skutkowało to tym, że podział ww. 124 godzin wychowania fizycznego tygodniowo w roku szkolnym 2017/2018 przez pensum tygodniowe (18 godzin) dawał 6,88 etatu na w sumie 8 zatrudnionych nauczycieli. Wobec powyższego strona pozwana podjęła decyzję o zredukowaniu zatrudnienia poprzez rozwiązanie stosunku pracy z jednym nauczycielem. W treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, który został wybrany do zwolnienia, zostały wskazane trzy przyczyny:

- 1) brak godzin wychowania fizycznego,
- 2) niedbanie o dobro każdego dziecka, co doprowadziło do dyskryminacji i ponadprzeciętnego poziomu agresji w klasie 5B,
- 3) utrata zaufania spowodowana działaniem na szkodę funkcjonowania i wizerunku szkoły.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji wskazał, że powód, wbrew twierdzeniom, został zapoznany z kryteriami, którymi kierował się pracodawca wybierając jego osobę do wypowiedzenia umowy o pracę. Nastąpiło to w dniu 17 maja 2017r., w którym wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Jednocześnie, według Sądu Rejonowego, kryteria te zostały sformułowane jasno, ponieważ przy każdym z nich pracodawca zamieścił dokładny opis, czym się kierował wybierając nauczyciela do zwolnienia. Powód również miał świadomość z kim był porównywany przy doborze do zwolnienia. W wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał, że dla powoda brak było godzin wychowania fizycznego. Powód u pozwanej pracował na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i nie miał kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów, wobec tego powinien wiedzieć, że był porównywany z innymi nauczycielami ww. przedmiotu. Taki wniosek wypływa z zasad logicznego rozumowania, ponieważ nie jest możliwe, aby nauczyciel wychowania fizycznego był porównywany z nauczycielami innych przedmiotów. Według Sądu Rejonowego, byłoby to nieracjonalne.

Sąd Rejonowy, analizując przyczyny wypowiedzenia, zwrócił uwagę, że pracodawca rozwiązując z nauczycielem stosunek pracy w oparciu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie musi wskazywać jako przyczyny wypowiedzenia tylko i wyłącznie zmian organizacyjnych w szkole. Jak wynika z analizy treści tej regulacji, przyczyną rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mają być zmiany organizacyjne. Nie jest dopuszczalne, aby pracodawca zwolnił nauczyciela na podstawie ww. przepisu bez zmian organizacyjnych, choćby z powodu niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków w przypadku, gdyby nie zmaterializowały się przesłanki z tego artykułu. Dlatego też zawsze u podstaw wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie ww. przepisu leżą zmiany organizacyjne. Jak wynika z analizy treści wypowiedzenia, pozwany pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest brak wystarczającej liczby godzin, zaś powód ma najkrótszy okres zatrudnienia. U pozwanej był zatrudniony od dnia 1 września 2013r., a

stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2016r. Wobec tego staż pracy powoda wynosił 3 lata. Nauczycielem, który jako drugi miał najkrótszy staż był M. J. (2) (9 lat), a następnie J. K. (1) (14 lat). Pozwana przy zastosowaniu tego kryterium doboru do zwolnień porównywała ze sobą wszystkich nauczycieli, uwzględniając staż pracy w Szkole Podstawowej i w Gimnazjum oraz porównując łączny staż pracy w obu jednostkach. Porównano wszystkich nauczycieli ze Szkoły Podstawowej i Gimnazjum i wzięto pod uwagę staż pracy ogółem. Tylko takie kryterium byłoby niedyskryminujące. Wbrew temu co wskazywał powód, pozwana nie powinna przy porównywaniu pracowników do zwolnień brać pod uwagę tylko stażu pracy w Szkole Podstawowej. Doprowadziłoby to do pominięcia stażu pracy we włączonym Gimnazjum nr (...), a to z kolei spowodowałoby zastosowanie kryterium dyskryminującego. Taka ocena wynika z tego, że połączenie obu wymienionych placówek nie było zależne od woli władz jednej i drugiej jednostki. Dlatego też nieuwzględnienie stażu pracy z Gimnazjum spowodowałoby, że nauczyciele tam pracujący mogliby być traktowani gorzej z mocy decyzji administracyjnej.

Strona pozwana wyjaśniła, że w pierwszej kolejności brała pod uwagę okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulegała zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. Odnosząc się natomiast do argumentacji powoda, że pozwany pracodawca był w stanie zapewnić mu liczbę godzin stanowiących co najmniej połowę pensum (9/18), Sąd Rejonowy zważył, że byłoby to związane z koniecznością przydziału do zajęć z jedną z klas dwójki nauczycieli wychowania fizycznego. Rozbicie godzin wychowania fizycznego w jednej klasie na różnych nauczycieli mogłoby jednak spowodować, że dzieci byłyby źle uczone i wprowadzony zostałby niepotrzebny chaos organizacyjny. Nauczyciele stosowaliby różne metody nauczania, co nie wpłynęłoby pozytywnie na edukację uczniów. Pozwany pracodawca pierwotnie 124 godziny wychowania fizycznego rozdysponował pomiędzy nauczycieli w następujący sposób:

- 1) 4 godziny uzupełnione 15 godzinami przyrody i 1 godziną zajęć wychowawczych,
- 2) 16 godzin uzupełnione 2 godzinami etyki i 1 godziną zajęć wychowawczych,
- 3) 16 godzin uzupełnione 4 godzinami edukacji w bezpieczeństwie i 1 godziną zajęć wychowawczych,
- 4) 20 godzin uzupełnione 1 godziną zajęć wychowawczych,
- 5) 20 godzin uzupełnione 1 godziną zajęć wychowawczych,
- 6) 8 godzin wychowania fizycznego w przypadku L. P. bez uzupełnienia pensum ze względu na brak uprawnień do nauczania innych przedmiotów,
- 7) 20 godzin bez uzupełniania pensum oraz
- 8) 20 godzin bez uzupełniania pensum.

Jak wynika z powyższego przy takim rozplanowaniu zajęć pomiędzy poszczególnych nauczycieli nie było możliwości odebrania jednemu z nauczycieli takiej liczby godzin, aby powód otrzymał co najmniej 9 godzin stanowiących połowę pensum (18/18). Wiązałoby się to z pozbawieniem nauczycieli pełnego pensum, bądź w przypadku odebrania takiej liczby godzin, aby pensum nauczyciela nie uległo zmniejszeniu poniżej pełnego, spowodowałoby rozdzielnie zajęć wychowania fizycznego pomiędzy dwóch nauczycieli. Przy założeniu, że pozwana nie chciała rozdzielać zajęć pomiędzy dwóch nauczycieli, pozbawienie któregokolwiek z nauczycieli 4 godzin zajęć wychowania fizycznego spowodowałoby, że nie mieliby pełnego pensum. Ograniczenie pełnego wymiaru zajęć z takim nauczycielem – nie więcej niż do 1/2 pensum – może nastąpić w razie częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania. Konsekwencją tego jest proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Na takie zmiany warunków zatrudnienia nauczyciel musi wyrazić zgodę. Gdy odmówi, konieczne będzie złożenie mu przez dyrektora Szkoły odrębnego wypowiedzenia. Do warunków, od których zależy możliwość obniżenia pensum nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, należą wyrażenie zgody przez nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia, istnienie przyczyny takiego ograniczenia w postaci częściowej likwidacji szkoły albo

zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Zapewnienie powodowi co najmniej 12 godzin zajęć wychowania fizycznego spowodowałoby obniżenie pensum innego nauczyciela. Przy wyborze nauczyciela do obniżenia wymiaru pensum pozwana mogłaby zastosować ewentualnie kryteria doboru do zwolnień, ponieważ licząc się z brakiem zgody na obniżenie, zobowiązana byłaby wypowiedzieć umowę o pracę temu nauczycielowi. W takim przypadku nauczyciel, któremu pozwana ewentualnie wypowiedziałaby umowę o pracę, miałby staż pracy dłuższy u pozwanej niż powód, co mogłoby skutkować ewentualną możliwością stwierdzenia niezgodności z prawem takiego wypowiedzenia. Wobec tego powód nie może oczekiwać od pracodawcy, że pomimo najkrótszego stażu pracy zmieni warunki pracy innego nauczyciela, aby otrzymał on co najmniej 9 godzin stanowiących połowę pensum.

Reasumując, według Sądu I instancji, pozwana zastosowała się do kryterium wskazanego przez siebie, uwzględniając najkrótszy staż pracy powoda spośród wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego i prawidłowo wybrała powoda, jako nauczyciela o najkrótszym stażu pracy, do wypowiedzenia umowy o pracę. Opracowane przez pozwaną szkołę kryteria, w ocenie Sądu Rejonowego, nie są ani dowolne, ani nie naruszają zasady równego traktowania pracownika lub zasady niedyskryminacji. Uwzględniają sytuację zawodową pracowników poddanych ocenie pod kątem wytypowania do zwolnienia. Nadto powód nie kwestionował tych kryteriów ustalonych na Radzie Pedagogicznej.

Sąd Rejonowy wskazał również, że strona pozwana nie zastosowała innych niż pierwsze kryteriów doboru do zwolnień. Natomiast wskazane w wypowiedzeniu dwie kolejne przyczyny zostały zastosowane, aby pełnić subsydiarną rolę w stosunku do pierwszej. Wobec tego, że kryterium z punktu 1 wypowiedzenia było jak najbardziej uzasadnione i znane powodowi, dwie pozostałe przyczyny nie stanowią o tym, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa.

Odnośnie kolejnej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu Sąd I instancji zważył, że pozwany pracodawca wskazał na niekorzystną ocenę pracy i osiągnięć w nauczaniu i wychowywaniu uczniów przez powoda. Pracodawca miał do powoda zastrzeżenia w zakresie wychowawstwa klasy 5B. Klasa, której wychowawcą był powód, sprawiała problemy wychowawcze innym nauczycielom, ponieważ uczniowie byli niegrzeczni na lekcjach. Powód był monitorowany odnośnie niewłaściwych zachowań jego uczniów. Przeprowadzona przez firmę zewnętrzną ewaluacja między innymi w klasie powoda wykazała poziom agresji fizycznej – wysoki, poziom agresji słownej – wysoki oraz stosowanie przemocy w grupie – poziom ponadprzeciętny. Aby dokonać zmiany tego stanu, powodowi zostało wydane przez dyrektora pozwanej zalecenie, aby sporządził program poprawy efektywności wychowania w klasie 5B. Powód kilkakrotnie przedstawiał ten program dyrektorowi pozwanej, która wskazywała poprawki, jaki powód ma nanieść. Ostatecznie program poprawy efektywności nie został przyjęty w stosunku do klasy 5B, gdyż powód udał się na roczny urlop dla poratowania zdrowia. Powód nie dołożył wszystkich starań, aby ten program został wdrożony. Pedagog I. P. wskazywała ponadto, że powód zakreślił jej jako pedagogowi zbyt duży zakres obowiązków, tym samym odciążając siebie i nakładając obowiązki na innych pracowników. W tym zakresie nie ma znaczenia, że powoda pozytywnie oceniali niektórzy rodzice uczniów. Byli to rodzice dzieci sprawiających problemy wychowawcze w klasie 5B, a najlepszą wiedzę na temat realizowania przez powoda obowiązków odnoszących się do wychowywania dzieci mieli nauczyciele uczący w tej klasie. Nauczyciele sporządzający notatki w sposób krytyczny ocenili klasę powoda. Niewprowadzenie przez powoda programu ewaluacji wynikało z jego winy. Program wymagał ciągłego dopracowania. Powód zbyt mocno cedował obowiązki, które miał realizować, na innych pracowników szkoły. Poprawa nastąpiła niewątpliwie po objęciu wychowawstwa w klasie przez G. K.. Uczniowie zachowywali się lepiej, a w klasie zapanowała większa dyscyplina. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że inna klasa równoległa do klasy powoda była oceniana również negatywnie pod kątem agresji fizycznej oraz przemocy. Znaczenie ma tylko fakt, że klasa powoda sprawiała trudności wychowawcze. Z gorszej oceny innej klasy (5E) nie można wywodzić, że klasa powoda była lepsza pod względem zachowania, gdyż nadal była klasą ocenianą negatywnie. To w gestii powoda jako nauczyciela – wychowawcy leżało takie oddziaływanie na wychowanków poprzez rozmowy, organizowanie zajęć, a także współpracę z innymi nauczycielami, aby klasa nie sprawiała problemów. Jak wykazały ankiety przeprowadzone przez pozwaną,

powód nie dokładał wystarczających starań, aby rozwiązywać konflikty w klasie. Tylko 40% uczniów wskazało, że wychowawca współdziała z uczniami w rozwiązywaniu konfliktów w klasie. Reasumując, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, będąca przyczyną kolejną, potwierdziła się jako rzeczywista.

Analizując przyczynę utraty zaufania Sąd I instancji zwrócił uwagę na dwa aspekty: działanie na szkodę funkcjonowania i wizerunku Szkoły (wysyłanie pism dotyczących funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do (...) Kuratora Oświaty, Społecznego Inspektora Pracy, Przewodniczącego (...) - zamiast przeprowadzenia rozmowy z pracodawcą) oraz otrzymanie przez dyrektora zaleceń pokontrolnych z powodu niewłaściwie koordynowanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej w ówczesnej klasie 5B w roku szkolnym 2015/2016, za co był odpowiedzialny powód. Odnosząc się do kwestii związanych z informowaniem (...) Kuratora Oświaty, Społecznego Inspektora Pracy, Przewodniczącego (...) Sąd Rejonowy zważył, że kierowanie pism do tych instytucji może być odczytywane jako nieodpowiednie. Zasadne jest stwierdzenie pozwanej, że powód zanim skierował pisma do tych instytucji powinien w sposób dostateczny wyjaśnić wszystkie okoliczności z pracodawcą. Powód nie podjął rozmów z dyrektorem pozwanej i nie skorzystał z możliwości czynnego zaangażowania w prace nad nowym regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W odniesieniu zaś do zaleceń pokontrolnych Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w piśmie (...) Kuratorium Oświaty jako zalecenie wskazano zapewnienie uczniowi M. J. (1) wsparcia psychologiczno-pedagogicznego określonego w orzeczeniu poradni psychologiczno-pedagogicznej o potrzebie kształcenia specjalnego oraz sprawowanie nadzoru pedagogicznego nad działaniami pracowników szkoły, udzielających pomocy psychologiczno-pedagogicznej uczniowi. Uczeń ten uczęszczał do klasy 5B i gorzej zachowywał się w porównaniu z innymi dziećmi w tej klasie. Sprawiał problemy wychowawcze, które nie zostały rozwiązane. Z tego względu powód został zobowiązany do sporządzenia Programu (...) dla klasy 5B w roku szkolnym 2015/2016. Ze względu na trudności w kontaktach z powodem nie została zatwierdzona ostateczna wersja programu, który miał zmierzać do poprawy zachowania uczniów w klasie 5B. Dlatego też wystosowanie do pozwanej przez Kuratorium Oświaty zaleceń pokontrolnych ma częściowo związek z tym, że powód jako wychowawca nie przedsięwziął wszystkich kroków, aby poprawić zachowanie uczniów. Natomiast istotne jest, że zalecenia zostały skierowane bezpośrednio do dyrektora pozwanej. Wobec tego winą za nieprawidłowości w Szkole Podstawowej nr (...) na szczeblu Kuratorium Oświaty została obciążona dyrektor, a nie powód.

W ocenie Sądu Rejonowego, od pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska, pracodawca ma prawo wymagać staranności w ramach wykonywanych przez niego obowiązków. Ponadto powód jako wychowawca miał prawo korzystać w swej pracy z pomocy dyrektora, nauczycieli specjalistów oraz właściwych placówek oświatowych i naukowców. Powód nie potrafił się porozumieć z innymi nauczycielami i z tego powodu nie korzystał z pomocy innych nauczycieli. Uwagi odnośnie ucznia kazał wpisywać do zeszytu uwag, który ostatecznie nie posłużył kolejnemu wychowawcy. Takie zachowania powoda mogły spowodować, że pracodawca utracił do niego zaufanie.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały ocenione jako prawdziwe i konkretne, a ze względu na tryb rozwiązania umowy o pracę z powodem, kryterium doboru wskazane w punkcie 1 wypowiedzenia było uzasadnione. Pozwany pracodawca zastosował kryterium obiektywne i niedyskryminujące, i zgodnie z przyjętym kryterium rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. mając na względzie, że powód jest stroną przegrywającą proces, a pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Wobec tego zasądzeniu na rzecz pozwanej podlegały koszty zastępstwa procesowego w stawce określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 30 listopada 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 586 i k. 589 – 612).

Powód L. P. złożył apelację, zaskarżając w całości wyrok wydany przez Sąd I instancji, któremu zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego oraz postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji błędną ocenę zasadności wyboru powoda do zwolnienia, polegającą na przyjęciu, że pozwany pracodawca właściwie zastosował wskazane przez siebie kryterium doboru do zwolnienia i zgodnie z przyjętym kryterium w zgodny z prawem sposób rozwiązał z powodem stosunek pracy, podczas gdy pracodawca jako kryterium wskazał „okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu”, zaś zastosował kryterium „okres zatrudnienia w pozwanej szkole”;

2. art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyny wskazane jako druga i trzecia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 maja 2017r. mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, podczas gdy wskazany przepis przewiduje zamknięty katalog podstaw rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania i żadna z nich nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy;

3. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz z pominięciem faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadka A. K. (3), która wbrew ustaleniom Sądu I instancji zeznawała na temat faktów i zdarzeń wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, jak np. odnośnie okoliczności opracowywania Programu (...) klasy 5B, ostatecznej oceny pracy powoda, podejmowania prób rozwiązywania problemów w pierwszej kolejności z pracodawcą, a ponadto poprzez niewskazanie, na jakiej podstawie Sąd ocenił, że zeznania te oparte są wyłącznie na spekulacjach;

4. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz z pominięciem faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadków będących rodzicami uczniów, tj. A. K. (4), J. G. (1), B. B., I. G., E. G., A. G., A. Ł., A. P., U. S. (2), A. Z., A. C. i J. M., mimo że świadkowie ci mieli wiedzę na temat problemów występujących w klasie wychowawczej powoda i sposobu ich rozwiązywania przez niego oraz przeczyli zarzutom stanowiącym drugą przyczynę wypowiedzenia;

5. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na odmówieniu wiarygodności zeznaniom M. S. oraz wyjaśnieniom powoda L. P. w całości i nieuzasadnieniu takiej oceny dowodu, mimo że zeznania tych osób korespondowały ze sobą wzajemnie oraz z zeznaniami innych świadków, w szczególności A. K. (3), B. K. i świadków będących rodzicami;

6. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegające na błędnym ustaleniu, że:

- powód odpowiedzialny był za trudną sytuację w klasie 5B, podczas gdy zarówno z dowodów z dokumentów, jak i dowodów z zeznań świadków m.in. D. C., M. S. oraz świadków będących rodzicami, wynika, że klasa ta miała problemy już od czasów wychowania przedszkolnego i już jako taka została powodowi przydzielona, a ponadto była grupą dzieci obiektywnie wymagających specjalistycznego wsparcia;

- Program (...) opracowany dla klasy 5B nie został wdrożony z winy powoda, podczas gdy wynika z niego, że w zakresie działań wychowawczych został on zaakceptowany przez Dyrektora pozwanej w dniu 14 stycznia 2016r., zaś w pozostałym zakresie w dniu 16 marca 2016r., a co za tym idzie nowy wychowawca klasy mógł realizować przygotowany przez powoda Program, zaś skorzystanie przez powoda z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia nie ma w tej kwestii żadnego znaczenia;

- poprawa zachowania klasy B nastąpiła po objęciu wychowawstwa przez G. K., podczas gdy z jego zeznań, a także M. S. oraz rodziców uczniów wynika, że poprawa w klasie nie nastąpiła, a jeżeli nawet, to z tej przyczyny, że w klasie

6B nie było już kilkorga z uczniów sprawiających największe problemy, w szczególności M. J. (1), co z kolei nie było kwestią większych umiejętności nowego wychowawcy,

co doprowadziło do niewłaściwego wniosku, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jako druga potwierdziła się jako rzeczywista;

7. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej jego części, tj. pism powoda kierowanych do Dyrektora pozwanej oraz zeznań świadków A. K. (3), M. S. oraz powoda, z których wynika, że powód składał dużo pism i w pierwszej kolejności próbował wyjaśniać wszelkie sprawy z pracodawcą, co doprowadziło w konsekwencji do błędnego ustalenia, że powód działał na szkodę funkcjonowania i wizerunku pozwanej, co zostało określone jako trzecia przyczyna wypowiedzenia związana z utratą zaufania;

8. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że otrzymanie przez Dyrektora zaleceń pokontrolnych z powodu niewłaściwie koordynowanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej w ówczesnej klasie 5B było winą powoda, podczas gdy zalecenia zostały wydane w okresie, w którym przebywał on już od kilku miesięcy na urlopie dla poratowania zdrowia, a ponadto w dokumentacji klasy znajdował się opracowany przez niego Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny dla M. J. (1) oraz Program (...) i nic nie stało na przeszkodzie, aby były one realizowane przez Dyrektora i kolejnego wychowawcę, tym bardziej że Dyrektor organizuje pomoc psychologiczno-pedagogiczną w szkole, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego wniosku, że trzecia przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była uzasadniona;

9. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie odniesienie się w uzasadnieniu wyroku do zarzutu dotyczącego niepoinformowania powoda przez pozwaną przed wypowiedzeniem stosunku pracy ani równocześnie z nim o możliwości przejścia na jego wniosek w stan nieczynny oraz poprzez zaniechanie oceny jurydycznej tej kwestii, co miało wpływ na treść wyroku.

W oparciu o sformułowane powyżej zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz:

- odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. w kwocie 11.272,38 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanej pisma zmieniającego powództwo z dnia 17 maja 2018r. do dnia zapłaty;

- kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Ponadto powód ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego powód wskazał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził ich analizę prawną, natomiast dokonał błędnej wykładni. Słusznie ustalił, że przed podjęciem decyzji o wyborze nauczyciela do zwolnienia, pozwana opracowała kryteria doboru do zwolnień, których pierwszym punktem był okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu. Powód uznał, że pod pojęciem „ogólny czas wykonywania zawodu” należy rozumieć ogólny czas wykonywania zawodu nauczyciela, a „okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu” oznacza okres doświadczenia w nauczaniu konkretnego przedmiotu. Tymczasem Sąd I instancji błędnie uznał, że podstawą do zwolnienia może być kryterium stażu pracy w pozwanej Szkole, zamiast doświadczenie w nauczaniu przedmiotu. Powód w chwili wypowiedzenia miał 17 lat ogólnego stażu pracy, w tym łącznie w różnych szkołach 12 lat pedagogicznego stażu na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania uległa zmniejszeniu, w tym 4 lata u pozwanej. Wobec powyższego nauczycielem o najkrótszym stażu nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin ulegała zmniejszeniu był M. J. (2), gdyż legitymował się on 9-letnim okresem, a ponadto

posiadał niższy stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, podczas gdy powód jest nauczycielem dyplomowanym.

Skarżący również wskazał, że Sąd I instancji błędnie przyjął, że druga i trzecia przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a tym samym mogą pełnić subsydiarną rolę w stosunku do pierwszej przyczyny. W jego ocenie niekorzystna ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów wyrażona przez dyrektora bez przeprowadzenia procedury, o której mowa w art. 6a Karty Nauczyciela nie stanowi przyczyny zawartej w art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy Karta Nauczyciela, stanowiącej negatywną ocenę pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a. Natomiast utrata zaufania, do której również odwołuje się wypowiedzenie, nie została w ogóle wymieniona w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Uzasadniając zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, powód wskazał, że Sąd I instancji dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Jego zdaniem świadek A. K. (3) miała wiedzę na temat atmosfery w relacjach między nim a dyrektorem pozwanej, jakości jego pracy i podejmowanych przez niego działań naprawczych w klasie, okoliczności opracowywania Programu (...) klasy 5B, ostatniej oceny jego pracy i braku prowadzenia wobec niego procedury zawartej w art. 6a Karty Nauczyciela, a także odnośnie podejmowania prób rozwiązywania problemów w pierwszej kolejności z pracodawcą, a dopiero wobec braku reakcji, kierowania pism do organów nadrzędnych. Powód podniósł, że również pominięcie zeznań rodziców dzieci było błędne, ponieważ posiadali oni wiedzę na temat problemów występujących w jego klasie wychowawczej. Świadkowie ci twierdzili, że klasa była trudna od początku nauczania, a poprawa zachowania uczniów nie wynikała z zasług ani umiejętności drugiego wychowawcy G. K., lecz przede wszystkim z faktu nieuczęszczania już uczniów sprawiających największe trudności. Skarżący wskazał również, że wobec treści zeznań rodziców dzieci, ich prośba o pozostawienie G. K. w roli wychowawcy klasy nie była wyrazem niezadowolenia z wcześniejszego prowadzenia klasy przez powoda.

Wedle skarżącego, Sąd Rejonowy nie wskazał, w jakim zakresie odmówił wiarygodności w pozostałym zakresie zeznaniom świadków B. K. i D. C.. B. K. zeznała, że nauczyciele zostali zwolnieni z obowiązku współpracy z powodem dotyczącej statutu szkoły, zaś pominięcie tego doprowadziło do błędnego wniosku, że powód z własnej winy nie skorzystał z czynnego zaangażowania w prace nad nowym regulaminem, co miało stanowić jedną ze składowych uwiarygadniających drugą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Skarżący stwierdził również, że Sąd Rejonowy błędnie pozbawił waloru wiarygodności jego zeznania oraz zeznania świadka M. S.. Korespondowały one ze sobą wzajemnie i z zeznaniami innych świadków. Błędnie, jako wiarygodne, zostały natomiast ocenione zeznania świadków Ż. B. i J. K. (1), gdyż nie uczyły one w klasie powoda i nie miały bezpośredniej wiedzy na temat realizowanych przez niego obowiązków.

Skarżący podniósł, że Sąd I instancji pominął podczas rozważania zgromadzonego materiału dowodowego pisma kierowane przez niego do dyrektora pozwanej oraz treść zeznań świadków A. K. (3) i M. S., z których wynika, że składał dużo pism i zachowywał drogę służbową przy załatwianiu spraw, a zwracanie się do organów nadrzędnych następowało z uwagi na bierność dyrektora. Jeśli chodzi zaś o zalecenia pokontrolne, które otrzymała dyrektor pozwanej Szkoły, z powodu niewłaściwie koordynowanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej w klasie 5B, to zostały one przekazane dopiero w okresie, kiedy powód przebywał od kilku miesięcy na urlopie dla poratowania zdrowia.

Powód odniósł się również do niepoinformowania go przez dyrektora pozwanej o możliwości przejścia na jego wniosek w stan nieczynny. Wskazał, że konsekwencją tego jest pozbawienie możliwości dokonania wyboru pomiędzy przeniesieniem w stan nieczynny a rozwiązaniem stosunku pracy (apelacja powoda z dnia 30 stycznia 2019r., k. 620 – 626).

W odpowiedzi na apelację z dnia 12 kwietnia 2019r. pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) im. (...) (...) w W. wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wskazała, że wniesiony przez powoda środek odwoławczy powinien zostać oddalony jako oczywiście bezzasadny, ponieważ stanowi wyłącznie polemikę z prawidłowo poczynionymi ustaleniami faktycznymi oraz prawidłową i wszechstronną oceną materiału dowodowego Sądu Rejonowego, który trafnie ocenił wiarygodność przeprowadzonych dowodów oraz ich znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie. Dodatkowo zostało podniesione, że wobec zachodzących w pozwanej Szkole zmian organizacyjnych należało zredukować zatrudnienie poprzez rozwiązanie stosunku pracy z jednym z nauczycieli. Decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zapadła przy uwzględnieniu kryteriów jednolitych dla wszystkich zatrudnionych. Kryteria te nie naruszają zasad równego traktowania pracownika czy też zasady niedyskryminacji. Powód spośród nauczycieli uczących w Szkole Podstawowej nr (...) oraz w połączonym Gimnazjum nr (...) miał najkrótszy staż pracy w tych jednostkach wynoszący 3 lata.

Strona pozwana podniosła również, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana wyłącznie na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a wywody, jakoby nastąpiło to na mocy art. 23 ust. 1 w/w ustawy są całkowicie bezpodstawne. Druga i trzecia przyczyna, podane w wypowiedzeniu stosunku pracy, zostały zastosowane, aby pełnić subsydiarną rolę w stosunku do pierwszej.

Dodatkowo pominięcie przez Sąd I instancji dowodu z zeznań poszczególnych świadków nie naruszyło przepisów postępowania i nie miało znaczenia przy ustalaniu stanu faktycznego. W ocenie pozwanej Szkoły powód nie wykazał skutecznie, aby Sąd Rejonowy uchybił określonym zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego przy ocenie poszczególnych i konkretnie wskazanych dowodów, które miałyby wpływ na wydane rozstrzygnięcie (odpowieź na apelację z dnia 12 kwietnia 2019r., k. 643 – 655).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako zasadna podlegała uwzględnieniu.

Sąd II instancji nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Wskazany przepis określa, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W orzecznictwie podkreśla się, że z ujęcia redakcyjnego zacytowanego przepisu wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016r., sygn. akt II PK 96/15). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub

w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 roku, I UK 129/09, LEX nr 558286). W rozpatrywanej sprawie sytuacja taka nie zachodzi, gdyż przeprowadzone przez Sąd I instancji rozważania pozwalają na prześledzenie toku rozumowania prowadzącego

do wydania rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, a tym samym również na ocenę jego prawidłowości. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd Rejonowy wskazał nie tylko podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, ale również określił podstawę prawną z powołaniem przepisów prawa. Poza tym wyjaśnił, które dowody ocenił jako wiarygodne i na których oparł poczynione ustalenia, a którym dowodom odmówił wiarygodności i dlaczego. Wobec tego, mimo że Sąd II instancji podzielił inne zarzuty apelacji i dokonał zmiany zaskarżonego wyroku, nie zaaprobował stanowiska strony powodowej odnośnie naruszenia przez Sąd Rejonowy omawianego przepisu. O takim naruszeniu nie świadczy okoliczność, że Sąd Rejonowy nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku do kwestii niepoinformowania

powoda przez dyrektora pozwanej Szkoły o możliwości przejścia na jego wniosek w stan nieczynny. Gdyby brak takiej informacji faktycznie stanowił podstawę do automatycznego stwierdzenia wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę, co Sąd I instancji pominął, to powinien zostać sformułowany zarzut naruszenia odpowiedniego przepisu prawa materialnego, nie zaś art. 328 § 2 k.p.c.

Analizując w dalszej kolejności ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny oraz zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy stwierdził wadliwości w zakresie oceny dowodów i ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Z tego względu wymagały one uzupełnienia i częściowej korekty. Sąd I instancji, jak słusznie podniesiono w apelacji, pominął pisma kierowane przez powoda do dyrektora pozwanej Szkoły, uwzględniając w stanie faktycznym tylko tę korespondencję, której adresatem było (...) Kuratorium Oświaty, czy Burmistrz (...) (...) W.. Tymczasem zgromadzony materiał dowodowy w postaci dokumentów daje podstawy do ustalenia, że L. P. złożył pismo w dniu 30 listopada 2016r. do dyrektora pozwanej M. Ż. zatytułowane „Zażalenie na działania” (k. 72). Z treści dokumentu wynika, że zwracał uwagę na zaniechania osób odpowiedzialnych za wszelkie czynności związane z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych. Podniósł również, że z uwagi na niepoinformowanie o dacie zebrania komisji, stracił możliwość do uzyskania świadczeń w terminie dostępnym dla innych nauczycieli, którzy nie przebywają tak, jak on na urlopie dla poratowania zdrowia. Pominięte zostało przez Sąd I instancji również pismo powoda z dnia 27 grudnia 2016r., skierowane do dyrektora pozwanej Szkoły (k. 74), w którym powód ponownie wniósł zażalenie związane z zaniechaniem działań osób odpowiedzialnych za wszelkie czynności dotyczące Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Ponadto, powód w dniu 4 maja 2017r. ponownie wystosował pismo do M. Ż., w którym zwrócił się z prośbą o udostępnienie pełnego i aktualnego Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Szkoły Podstawowej im. (...) (...) w W. (k. 85). E. T. i dyrektor M. Ż. na ww. pisma udzieliły odpowiedzi mailowo bądź na piśmie. Do powoda został wysłany mail w dniu 14 grudnia 2016r. (k. 73) oraz pisma z dnia 24 stycznia 2017r. (k. 77 – 78) i z dnia 26 maja 2017r. (k. 86 – 87), podpisane przez dyrektora.

Okoliczność, że powód zwracał się w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do dyrektora M. Ż., wynikająca z ww. dokumentów, potwierdzili również A. K. (3) oraz M. S.. Wymienieni świadkowie, których zeznania w tej części Sąd Rejonowy bezzasadnie pominął czy też ocenił jako niewiarygodne, wskazali, że powód w celu rozwiązania problemu początkowo zwracał się z pismami do dyrektora pozwanej Szkoły. Wnioskował o podjęcie stosownych czynności do swojego przełożonego, co koreluje z rzeczowym materiałem dowodowym.

Wracając do zeznań A. K. (3), które zdaniem Sądu Rejonowego opierały się na spekulacjach, Sąd II instancji miał na względzie – dzieląc stanowisko wyrażone w apelacji - że Sąd I instancji nie uzasadnił oceny dotyczącej zeznań ww. świadka. Nie wyjaśnił, z jakich powodów uznał, że zeznania A. K. (3) były oparte na przypuszczeniach czy domysłach. Ograniczył się jedynie do lakonicznego stwierdzenia. W wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana wskazała, że powód nie dba o dobro każdego ucznia, a ponadto, że utraciono do niego zaufanie w wyniku kierowania pism do podmiotów zewnętrznych i pominięcia rozmów z pracodawcą. Z zeznań ww. świadka wynika natomiast – nieco inaczej niż wskazywali świadkowie, którym Sąd Rejonowy dał wiarę - że L. P. wykonywał swoje obowiązki, co miało na celu poprawę zachowania w prowadzonej przez niego klasie. M.in. opracował Program (...) ówczesnej klasy 5B, który wymagał poprawek i był powodowi kilka razy zwracany, ale ostatecznie został zaakceptowany przez dyrektora pozwanej Szkoły. Na dokumencie zawierającym taki Program, datowanym na dzień 16 marca 2016r. (k. 472 – 479) dyrektor M. Ż. dokonała adnotacji o uwagach do Programu, ale zarazem w ostatnim zdaniu wskazała, że pozostałe elementy zatwierdza do realizacji. Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął natomiast, że ww. Program nie mógł zostać wdrożony do realizacji, ponieważ powód rozpoczął korzystanie z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia, a także z uwagi na trudności interpersonalne we współpracy z powodem. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób się zgodzić z taką argumentacją. Program został opracowany dla klasy, a nie personalnie dla wychowawcy. Wobec tego, nawet jeśli powód od dnia 27 kwietnia 2016r. zaczął korzystać z urlopu dla poratowania zdrowia, ewentualnie nawet, gdyby przyjął za Sądem Rejonowym, że miał problemy w kontakcie z innymi nauczycielami czy terapeutami, to nowy wychowawca klasy G. K. miał możliwość wdrożenia tego planu. Powodowi, wobec faktu, że tak się nie stało, nie można czynić żadnych zarzutów.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można podzielić również poglądu wyrażonego przez Sąd I instancji, jakoby z winy powoda dyrektor pozwanej Szkoły otrzymała zalecenia pokontrolne z powodu niewłaściwie koordynowanej pomocy psychologiczno - pedagogicznej. Jak ustalił Sąd I instancji, klasa, której wychowawcą był powód, od kilku lat sprawiała problemy wychowawcze. Powód opracował Program (...), ale także Indywidualny Program Edukacyjno-Terapeutyczny dla jednego z uczniów sprawiających największe problemy wychowawcze, tj. M. J. (1). W protokole kontroli (...) Kurator Oświaty odnotował podejmowane w tym zakresie działania bądź ich brak, natomiast zalecenia, które M. Ż. miała otrzymać z winy powoda, dotyczyły sprawowania nadzoru nad działaniami pracowników szkoły, dostosowania zapisów statutu do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001r. oraz zapewniania uczniowi wsparcia psychologiczno – pedagogicznego określonego w orzeczeniu poradni psychologiczno – pedagogicznej o potrzebie kształcenia specjalnego do wymagań rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2013r., poz. 532 z późn. zm.). Treść wymienionych zaleceń wskazuje, że osobą odpowiedzialną za ich sformułowanie i skierowanie do dyrektora Szkoły, nie może być L. P.. Powód jako wychowawca – nauczyciel wychowania fizycznego nie odpowiada za przygotowanie zapisów statusu szkoły, a więc adresatem zalecenia w tym zakresie Kurator zasadnie uczynił dyrektora pozwanej placówki. To samo dotyczy kwestii związanych z realizacją orzeczenia poradni psychologiczno - pedagogicznej. Zgodnie z § 5 ust. 1 powołanego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013r. pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor szkoły. Również dyrektor szkoły odpowiada za realizację zaleceń wynikających z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego ucznia, co w czasie, kiedy w pozwanej placówce została przeprowadzona kontrola regulował, obecnie już nieobowiązujący, art. 39 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty. Podobnie, kwestia nadzoru nad działaniami pracowników szkoły należy do dyrektora, a nie wychowawcy klasy. Jeśli więc M. Ż. otrzymała w tym zakresie stosowane zalecenie, to nie dlatego, że powód zaniedbywał jakieś obowiązki, tylko dlatego, że dyrektor szkoły z racji sprawowanej funkcji i obowiązków, jakie się z tym wiążą, powinna sprawować nadzór. Z protokołu kontroli w żadnym razie nie można wywieść, aby nie nadzorowała powoda i to z uwagi na jego osobę otrzymała takie zalecenie. Sąd Rejonowy wskazując zatem, że winą za nieprawidłowości została obciążana M. Ż., a nie powód, dlatego, że do dyrektora szkoły zostały skierowane zalecenia, co sugeruje, że ich adresatem w istocie powinien być powód bądź, że to on ponosi odpowiedzialność za taki stan rzeczy, stanowią nadinterpretację zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności protokołu kontroli z dnia 16 czerwca 2016r. Jako taką nadinterpretację Sąd II instancji ocenia również stanowisko wyrażone przez Sąd Rejonowy, jakoby wystosowanie zaleceń pokontrolnych przez (...) Kuratora Oświaty miało częściowo związek z tym, że powód jako wychowawca nie przedsięwziął wszystkich kroków, aby poprawić zachowanie uczniów. Przytoczone zdanie z uzasadnienia Sądu Rejonowego – poza tym, że stawia powoda w negatywnym świetle, czyniąc go odpowiedzialnym za wszelkie problemy wychowawcze w klasie 5B – nie zawiera żadnego uzasadnienia. Ponadto, Sąd I instancji pominął, że kontrola, którą przeprowadził (...) Kurator Oświaty nie dotyczy całej klasy, w której wychowawcą był powód, a tym samym analizy problemów, jakie w tej klasie wystąpiły, tylko jednego z uczniów M. J. (1) i realizacji wobec tego ucznia zaleceń poradni psychologiczno – pedagogicznej. Ponadto, jak zostało wskazane, Sąd Rejonowy czyniąc powoda odpowiedzialnym w jakimś zakresie za fakt skierowania do M. Ż. zaleceń pokontrolnych, nie wyjaśnił przyczyn, z powodu których tak przyjął. Tymczasem takie uzasadnienie byłoby pożądane biorąc pod uwagę rozbieżność w ocenie pracy L. P. prezentowaną przez świadków, z których jedni wskazywali na różne wadliwości w jego pracy, inni zaś przeciwnie. Sąd I instancji, spośród zaofiarowanych przez strony i przeprowadzonych osobowych środków dowodowych, wybrał jednak te tylko, które potwierdziły stanowisko strony pozwanej i doprowadziły w rezultacie do oddalenia powództwa, nie wyjaśniając swego stanowiska w sposób dostateczny, pogłębiony i oparty na wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego. W ocenie dowodów przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy zabrakło również pogłębionego wyjaśnienia, z jakich przyczyn odmówiono wiarygodności czy też pominięto te dowody, które potwierdzały wersję powoda. Sąd I instancji swoje stanowisko w tym zakresie zwykle argumentował jednym zdaniem albo też posługiwał się argumentami odwołującymi się do lakonicznych sformułowań i ogólników. Tymczasem, w sytuacji, kiedy przesłuchani świadkowie prezentują różne stanowisko co faktów istotnych w sprawie, rolą Sądu dokonującego oceny materiału dowodowego, jest wszechstronna analiza dowodów, zestawienie ich ze sobą i dopiero na tej podstawie wyciągnięcie odpowiednich wniosków, które należy szczegółowo, a nie ogólnie uzasadnić. W uzasadnieniu Sądu Rejonowego zabrakło takiej oceny w części, w

jakiej wskazano w apelacji, w wyniku czego został naruszony art. 233 § 1 k.p.c. Naruszenie to nastąpiło poprzez pominięcie zeznań rodziców dzieci z klasy prowadzonej przez powoda, tj. A. K. (4), J. G. (1), B. B., I. G., E. G., A. Ł., A. P., U. S. (2), A. Z., A. C. oraz J. M.. Sąd I instancji argumentując nieuwzględnienie zeznań ww. osób wskazał, że nie miały one znaczenia dla sprawy, bowiem rodzice nie obserwowali lekcji prowadzonych przez powoda, a ich twierdzenia odnosiły się jedynie do subiektywnych odczuć dotyczących wykonanej przez niego pracy. Taka argumentacja Sądu Rejonowego nie mogła zostać zaaprobowana choćby dlatego, że nauczyciele, którzy również zeznawali w przedmiotowej sprawie, a których zeznania Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne i na ich podstawie czynił ustalenia w sprawie, także nie byli uczestnikami zajęć prowadzonych przez powoda i nie mieli możliwości naocznej obserwacji zdarzeń i atmosfery panującej podczas lekcji prowadzonych przez powoda. Twierdzenia tych nauczycieli także opierały się na ich, często subiektywnej, ocenie pracy L. P., co nie stanowiło podstawy do pominięcia ich zeznań. Wśród wspomnianych nauczycieli, których zeznania Sąd Rejonowy przyjął za podstawę ustaleń faktycznych, byli też i tacy, którzy nie uczyli w klasie powoda albo robili to tylko okazjonalnie. W związku z powyższym Sąd II instancji przyjął, że nie było podstaw do pomijania zeznań rodziców dzieci z klasy wychowawczej powoda, w szczególności w tej części, w której rodzice opisywali problemy występujące w klasie ich dzieci, wskazywali, że uczniowie, których powód był wychowawcą, od pierwszej klasy szkoły podstawowej sprawiali problemy w nauczaniu, a także pozytywnie – jako rodzice – oceniali postawę i pracę L. P.. To z kolei oznacza, że nieodpowiednie zachowanie dzieci i problemy w klasie nie było spowodowane brakiem umiejętności wychowawczych powoda. Od kilku lat zła atmosfera w klasie utrzymywała się przez naganne zachowanie kilkorga dzieci, a poprawiła się w związku z odejściem z klasy M. J. (1). Sąd I instancji na tę okoliczność wskazał, ale błędnie ocenił, że poprawa, jaka nastąpiła w klasie, spowodowana była objęciem wychowawstwa klasy przez innego nauczyciela w okresie pobytu powoda na urlopie dla poratowania zdrowia. Wyprowadzenie tego rodzaju wniosku nie zostało poparte odwołaniem do dowodów, z których okoliczność taka by wynikała, co także stanowiło naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Tymczasem na podstawie pominiętych przez Sąd Rejonowy zeznań rodziców dzieci, a także świadków D. C. i M. S. można ustalić, że od samego początku klasa, której wychowawcą został powód, generowała problemy wychowawcze z uwagi na naganne zachowanie kilku uczniów. Zmiana atmosfery w klasie była spowodowana odejściem z niej M. J. (1), który sprawiał największe problemy wychowawcze. Zdarzenie to zbiegło się w czasie z korzystaniem przez powoda z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia i wyznaczeniem nowego wychowawcy G. K., który z uwagi na wskazane okoliczności miał niewątpliwie ułatwioną pracę wychowawczą. To z kolei oznacza, że poprawa zachowania uczniów klasy nie wynikała z nadzwyczajnych umiejętności wychowawczych i szczególnych działań G. K.. Wprawdzie rodzice uczniów wnioskowali o pozostawienie nowego wychowawcy i niedokonywanie kolejnej zmiany, jednak ich wnioski nie były spowodowane zastrzeżeniami do pracy powoda czy też szczególnymi zasługami G. K., lecz tym, że kolejna zmiana wychowawcy spowoduje chaos wśród uczniów. To zresztą wynikało z zeznań, które Sąd Rejonowy wadliwie ocenił jako nieistotne i pominął.

Niezależnie od stanowiska, które Sąd II instancji zaprezentował w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., podkreślić należy, że nie były istotne w sprawie dokładne ustalenia stanu faktycznego i ocena w kontekście tych zdarzeń, które stały się podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, a które pracodawca wskazał w pkt 2 i 3 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Wiąże się to bezpośrednio z zarzutem naruszenia art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela, który został oceniony jako zasadny, a o czym dalej będzie mowa. W tym kontekście na podkreślenie zasługuje też to, że Sąd Okręgowy w głównej mierze skoncentrował się na ocenie przyczyny wypowiedzenia sformułowanej w pkt 1 oświadczenia pracodawcy. Istotne były więc te ustalenia, które do tej przyczyny się odnosiły. Pozostałe, które Sąd Rejonowy czynił, którym w głównej mierze było poświęcone postępowanie dowodowe, z punktu widzenia tego, co było przedmiotem rozstrzygnięcia, miały znaczenie drugorzędne i nie przesądzały o zasadności apelacji.

Przechodząc do oceny złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd Rejonowy bezpodstawnie podzielił stanowisko pozwanego, jakoby istniała konieczność wyboru i zwolnienia jednego z nauczycieli wychowania fizycznego z uwagi na okoliczność, że po dokonaniu zmian organizacyjnych, kiedy do podziału było 124 godziny tego przedmiotu tygodniowo, można było – przy uwzględnieniu pensum 18/18 - obsadzić tylko 6,88 etatu. Sąd II instancji tego stanowiska nie podziela, ponieważ zgromadzony materiał dowodowy daje podstawy do przyjęcia, że pozwany – pomimo zmian organizacyjnych związanych z połączeniem Szkoły Podstawowej i Gimnazjum – miał

możliwość zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze godzin, a więc 18/18. Zaprezentowane w wypowiedzeniu i w odpowiedzi na pozew wyliczenie pozwanego, z którego wynika, że w przypadku 124 godzin wychowania fizycznego można było obsadzić jedynie 6,88 etatu, jest wadliwe. Można byłoby przyjąć jego poprawność, ale tylko przy takim założeniu, że wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego uczą tylko wf-u, wobec czego pracodawca musiałby zapewnić im w roku szkolnym 2017/2018 po 18 godzin tego przedmiotu. Tak jednak nie było. Z planowanego przydziału czynności dla wszystkich nauczycieli w roku szkolnym 2017/2018 wynika, że niektórzy nauczyciele mają uprawnienia do nauczania innych przedmiotów i godziny takich przedmiotów zostały dla nich zaplanowane. Dotyczy to M. D. (1) (etyka), M. J. (2) (edukacja dla bezpieczeństwa) oraz Ż. B. (przyroda). Ostatnia z wymienionych osób, zeznając, potwierdziła, że uczy również przyrody i głównie w tym kierunku jej osiągnięcia są skierowane, gdyż ma więcej godzin przyrody. Powyższe znajduje również odzwierciedlenie w planowanym podziale godzin na rok szkolny 2017/2018, który wyglądał następująco:

- Ż. B. – przyroda 15 godzin, wychowanie fizyczne 4 godziny i godzina wychowawcza 1 godzina - łącznie 20 godzin;
- M. D. (1) – etyka 2 godziny, wychowanie fizyczne 16 godzin i godzina wychowawcza 1 godzina - łącznie 19 godzin;
- M. J. (2) - edukacja dla bezpieczeństwa 4 godziny, wychowanie fizyczne 16 godzin i godzina wychowawcza 1 godzina - łącznie 21 godzin;
- A. K. (2) – wychowanie fizyczne 20 godzin i godzina wychowawcza 1 godzina - łącznie 21 godzin;
- J. K. (1) – wychowanie fizyczne 20 godzin i godzina wychowawcza 1 godzina - łącznie 21 godzin;
- L. P. – wychowanie fizyczne - 8 godzin;
- W. P. – wychowanie fizyczne 20 godzin;
- W. Z. (2) – wychowanie fizyczne 20 godzin.

Analizując ww. dane Sąd doszedł do przekonania, że pozwany miał możliwość przydziału powodowi nie 8, ale 18 godzin. Gdyby W. Z. (2), W. P., A. K. (2) i J. K. (1) uzyskali, zgodnie z pensum, po 18 godzin wychowania fizycznego, a nie po 20 – jak zaplanował pozwany, to powodowi można byłoby zapewnić 18 godzin tego przedmiotu. Wówczas wskazane cztery osoby i powód miałyby po 18 godzin wf-u, M. D. (1) – 16 godzin zgodnie z tym, co zaplanowano, Ż. B. – 4 godziny, zgodnie z tym, co zaplanowano, a z kolei M. J. (2) mogłyby mieć 14 godzin wf-u, ponieważ pozwany mógł uzupełnić mu wymiar godzin do 18 czterema godzinami edukacji dla bezpieczeństwa, co zresztą zostało zaplanowane. Zdaniem Sądu Okręgowego takie działania nie wiązałyby się z pozbawieniem innego nauczyciela pełnego pensum. Karta Nauczyciela przewiduje, że tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych, inaczej pensum, wynosi 18 godzin. Zatem dla wszystkich nauczycieli, także dla powoda, mógł być przewidziany zakres godzinowy w ramach obowiązującego pensum. Sąd Rejonowy na powyższą okoliczność nie zwrócił uwagi, a nawet wadliwie argumentował za pozwanym, że nie było możliwości przydzielenia dla powoda choćby 9 godzin wychowania fizycznego. Sąd II instancji takiego stanowiska nie podzielił, przyjmując że pozwana Szkoła – mimo zmian organizacyjnych - nie musiała zwolnić jednego z nauczycieli wf-u. Już więc choćby z tego względu złożone powodowi wypowiedzenie powinno zostać ocenione jako wadliwe.

Przy założeniu, że pozwany musiał jednak dokonać wyboru nauczyciela, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy, wypowiedzenie umowy o pracę z powodem i aprobujące to stanowisko Sądu Rejonowego, i tak są niezgodne z prawem. Sąd Rejonowy, zgodnie ze stanowiskiem pozwanej, przyjął, że pracodawca prawidłowo zastosował kryterium doboru do zwolnienia, którym jest staż pracy w łączonych szkołach. Trzeba jednak podkreślić, że Rada Pedagogiczna ustaliła kryteria doboru do zwolnienia i to właśnie do nich należało się odwołać. Tymczasem Sąd Rejonowy, mimo że fakt przyjęcia takich kryteriów odnotował, to w zasadzie się do nich nie odwołał i ich nie przeanalizował, bezkrytycznie podzielał stanowisko pozwanego. Sąd II instancji, sięgając do protokołu nr (...) zebrania Rady Pedagogicznej z dnia 27 lutego 2017r. (k. 34 – 38), stwierdził natomiast, że kryterium, które należy uwzględnić przy wyborze do zwolnienia

najpierw, na co wskazuje użyte sformułowanie „w pierwszej kolejności”, jest okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, a nie ogólny czas wykonywania zawodu. W formule określającej to kryterium nie ma wskazania, że chodzi o okres nauczania przedmiotu, którego liczba ulega zmniejszeniu, w danej placówce, a więc w Szkole Podstawowej nr (...) czy w Gimnazjum nr (...). Pracodawca wskazał, że chodzi o okres nauczania przedmiotu bez takiego sprecyzowania, a zatem ogółem – także w innych placówkach. Jednocześnie zostało zasadnie dookreślone, w odwołaniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002r., wydanego w sprawie o sygn. I PKN 771/00, że nie chodzi o ogólny czas wykonywania zawodu, a więc o pracę nauczyciela w ogóle. Nauczyciele, na co wskazuje praktyka, bywa, że uzyskują nowe kwalifikacje, uzupełniają wykształcenie i uczą różnych przedmiotów. Wobec tego czas pracy w zawodzie nauczyciela nie musi pokrywać się z czasem nauczania określonego przedmiotu – tego, którego liczba godzin ulega zmniejszeniu. Z tego wynika więc, że pracodawca – co sam w przedmiotowej sprawie ustalił – powinien zatem uwzględniać okres nauczania danego przedmiotu, w tym wypadku wychowania fizycznego, ale nie tylko z ograniczeniem do zatrudnienia w swojej placówce. Takie ograniczenie zresztą można ocenić jako dyskryminujące, bowiem nie ma obiektywnych przesłanek – uwzględniając charakter pracy nauczyciela danego przedmiotu – które nakazywałyby uwzględniać staż tylko w tej szkole, w której do zwolnień dochodzi. Sąd I instancji sam zresztą do podobnej argumentacji się odwołał, uzasadniając swoje stanowisko o tym, że nie można pominąć pracy nauczyciela w łączonym Gimnazjum nr (...). Sąd II instancji stoi na stanowisku, że uwzględniając ustalenia Rady Pedagogicznej i widniejący w protokole zapis, o którym mowa, a także wskazując na konieczność stosowania kryteriów obiektywnego, a nie dyskryminującego, nie ma podstaw, by pozwany był zobligowany uwzględnić tylko staż w nauce wychowania fizycznego w Szkole Podstawowej nr (...) oraz w Gimnazjum nr (...). Mając na uwadze zasady logicznego rozumowania i obiektywizm wydaje się nie budzić wątpliwości, że porównując pracowników pod względem stażu pracy w nauczaniu przedmiotu, ważniejsze jest doświadczenie w tym zakresie zebrane w ciągu całego nauczania w różnych placówkach, a nie jedynie u aktualnego pracodawcy.

Przy uwzględnieniu prawidłowo zastosowanego kryterium, o którym była mowa – na co słusznie zwróciła uwagę strona powodowa w apelacji – powód nie był tą osobą, którą należało wybrać do zwolnienia. Tym nauczycielem wychowania fizycznego, który miał w owym czasie krótszy niż powód staż w nauczaniu tego przedmiotu, jest M. J. (2), który legitymował się 9-letnim okresem pracy na stanowisku nauczyciela wf-u, podczas kiedy powód 12-letnim.

Dodatkowo, Sąd I instancji nie zwrócił uwagi na inny zapis protokołu nr (...) zebrania Rady Pedagogicznej z dnia 27 lutego 2017r. (k. 34 – 38), z którego wynika, że nauczyciel posiadający wyższy stopień awansu zawodowego powinien mieć uprzywilejowaną pozycję. To oznacza, że nie podstawa zatrudnienia, na którą w toku postępowania zwracał uwagę pozwany, ale stopień awansu zawodowego, powinien być istotny przy wyborze do zwolnienia. Powód zaś nie był osobą mającą niższy niż inni stopień awansu zawodowego, wręcz przeciwnie – najwyższy. Natomiast M. J. (2) był w owym czasie nauczycielem mianowanym. To samo dotyczy J. K. (1). Powyższe oznacza, że pozwana niezasadnie wytypowała powoda do zwolnienia z pracy, a Sąd Rejonowy, wadliwie, naruszając art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, takie działanie pozwanego ocenił jako zgodne z prawem.

Odnosząc się do dwóch przyczyn, określonych w wypowiedzeniu umowy o pracę w pkt 2 i 3, Sąd II instancji przyjął, że nie mogły one powodować rozwiązania stosunku pracy z L. P.. Sąd Rejonowy błędnie wskazał, że mogły one pełnić subsydiarną rolę w stosunku do pierwszej przyczyny, ale z takim poglądem Sąd Okręgowy się nie zgadza. Wynika to z tego, że Karta Nauczyciela w art. 23 ust. 1 określa zamknięty katalog okoliczności skutkujących rozwiązaniem stosunku pracy. W świetle tego przepisu stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

- na wniosek nauczyciela;

- w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia

rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;

- w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

- w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;

- w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

W przypadku powoda żadna z ww. okoliczności nie została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę i nie zaistniała. W szczególności nie wystąpiła sytuacja, by powód uzyskał negatywną ocenę pracy w wyniku zastosowania procedury zawartej w art. 6a Karty Nauczyciela. W związku z tym przyczyny z pkt 2 i 3 wypowiedzenia nie mogą być uznane za podstawę do zwolnienia powoda z pracy – ani jako jedyne, ani – jak przyjął Sąd I instancji – jako subsydiarne.

Reasumując, Sąd Okręgowy ocenił, że wyrok Sądu I instancji nie odpowiada prawu i dlatego, stosując art. 386 § 1 k.p.c., na podstawie art. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, zasądzeniu polegało od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 11.272,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 listopada 2018r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w punktach 1b i 1c, zmieniając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. wyrok Sądu I instancji, zasądził od pozwanej na rzecz powoda jako wygrywającego, kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wskazanej kwoty została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800), w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia powództwa. Jednocześnie Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 564,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku, co nastąpiło zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016r., poz. 623 z późn. zm.).

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia, zasądzać od Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) na rzecz L. P. kwotę 150,00 zł, na którą składa się 120,00 zł kosztów zastępstwa procesowego oraz 30,00 zł jako zwrot opłaty sądowej od apelacji.

SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Marcin Graczyk

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)