

Sygn. akt IV Pa 58/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tadeusz Piesowicz /sprawozdawca/

Sędziowie SO Anna Miazga

SO Małgorzata Czajka

Protokolant sekr. sąd. Monika Buźniak

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko Zespołowi Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej Zespołu Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Targu - IV Wydział Pracy

z dnia 18 czerwca 2013 roku sygn. akt IV P 81/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala;

II. nie obciąża powódki A. R. kosztami postępowania apelacyjnego na rzecz strony pozwanej.

Sygn. akt IV Pa 58/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 26 lutego 2014 roku

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2013 r., sygn. akt IV Pa 81/13 Sąd Rejonowy w Nowym Targu Wydział IV Pracy w sprawie z powództwa A. R. przeciwko Zespołowi Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powódce A. R. stosunku pracy z dnia 15 maja 2013 roku (pkt I) oraz nałożył na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudniania A. R. do czasu prawomocnego zakończenia sprawy (pkt II).

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

Powódka A. R. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy z dnia 15 maja 2013 roku.

Powódka posiada wyższe wykształcenie z przygotowaniem pedagogicznym - legitymuje się dyplomem ukończenia Akademii Rolniczej w K., na kierunku ogrodnictwo. Ponadto legitymuje się świadectwami ukończenia studiów podyplomowych z zakresu informatyki oraz z zakresu matematyki. W dniu 21 lipca 2001 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a na tej podstawie pozostawała w stosunku pracy z pozwaną szkołą od dnia 1 września 2008 roku. Powódka była zatrudniona w pozwanej szkole w okresie od dnia 1 września 1999 roku w pełnym wymiarze zajęć, w charakterze nauczyciela informatyki oraz matematyki.

W okresie zatrudnienia powódka była oceniana przez swojego pracodawcę. W dniu 19 lipca 2011 roku pozwany przyznał powódce pozytywną ocenę dorobku zawodowego. Powódka świadczyła pracę nieprzerwanie aż do zakończenia roku szkolnego w 2010/2011 tj. do dnia 30 czerwca 2011 roku. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego nieprzerwanie od 13 grudnia 2011 roku do 28 maja 2012 roku.

Dnia 28 maja 2012 roku pozwany, uwzględniając wniosek powódki z dnia 16 maja 2012 roku, udzielił jej płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 31 maja 2012 roku do 30 maja 2013 roku. Po zakończeniu tego urlopu, począwszy od dnia 31 maja 2013 roku, powódka świadczyła pracę w pozwanej szkole.

Od rozpoczęcia nowego roku szkolnego 2013/2014 stanowisko dyrektora pozwanej szkoły miała objąć A. S., która nie pracowała jeszcze w tej szkole. Nowy dyrektor szkoły jest nauczycielem posiadającym kwalifikacje do nauczania matematyki oraz wychowania do życia w rodzinie. Ustępująca dyrektor szkoły B. M., pracując dotychczas w obniżonym tygodniowym wymiarze godzin (5/18 etatu), posiada kwalifikacje do nauczania matematyki oraz biologii i od nowego roku szkolnego powinna być zatrudniona w pełnym wymiarze godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

W roku szkolnym 2013/2014 liczba uczniów pozwanej szkoły miała ulec zmniejszeniu i miało też dojść do redukcji jednego z oddziałów szkolnych.

W dniu 6 maja 2013 roku organ prowadzący pozwaną szkołę zatwierdził jej arkusz organizacyjny na nowy rok szkolny 2013/2014. Arkusz ten przewidywał, że zajęcia z matematyki (łącznie 38 godzin) będą prowadzone przez nowego dyrektora szkoły w wymiarze 5 godzin, ustępującą dyrektor szkoły w wymiarze 14 godzin oraz nauczycieli: K. A. w wymiarze 5 godzin i H. Z. w wymiarze 14 godzin. Natomiast zajęcia z informatyki (łącznie 5 godzin) będą prowadzone przez nauczyciela K. A..

W dniu 16 maja 2013 roku strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013 roku jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, z powodu zmian organizacyjnych polegających na spadku liczby godzin w stosunku do liczby zatrudnionych nauczycieli matematyki i informatyki, co potwierdza arkusz organizacyjny opracowany na rok szkolny 2013/2014.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki jest zasadne.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. Z powyższego wynika, że do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy może dojść po zaistnieniu dwóch przesłanek tzn. muszą mieć miejsce zmiany dotyczące pracy szkoły (np.: zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, zmiany planu nauczania), a nadto zmiany te muszą uniemożliwiać dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Sąd Rejonowy przyjął, iż obie te przesłanki zostały spełnione. Wobec mniejszej ilości uczniów oraz zmniejszenia liczby oddziałów, redukcji ulegnie też w nowym roku szkolnym liczba godzin z przedmiotu nauczanego dotychczas przez powódkę tj. z matematyki. Nadto z powodu dokonanych zmian kadrowych w kierownictwie szkoły, zajdzie potrzeba wygospodarowania odpowiedniej ilości godzin z tego przedmiotu dla nauczycieli posiadających uprawnienia do jego

nauczania, którzy bądź to obejmą stanowisko dyrektora (A. S.), bądź też stanowisko to opuszczą, powracając do pracy już w pełnym wymiarze zajęć (B. M.). W konsekwencji, z przyczyn od powódki niezależnych, pozwany zmuszony został do opracowania takiego planu nauczania (projektu arkusza organizacyjnego), który te zmiany uwzględniał. Skoro liczba godzin z matematyki pozostających do rozdysponowania pomiędzy pozostałych nauczycieli z w/w przyczyn była mniejsza, wiązało się to z koniecznością podjęcia decyzji w sprawach kadrowych. Zdaniem Sądu Rejonowego te wszystkie okoliczności nie uzasadniały jednak wytypowanie powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, iż wadliwość wypowiedzenia stosunku pracy zachodzi zarówno wtedy, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, jak i wówczas, gdy narusza ono przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jednym z takich naruszeń jest złamanie zakazu wypowiedzania stosunku pracy nauczycielom, którym służy tzw. wzmożona ochrona stosunku pracy. Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podkreślił, iż do grupy tej należą między innymi nauczyciele korzystający z urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego w trybie i na zasadach przewidzianych w art. 73 ustęp 1 Karty Nauczyciela. W trakcie takiego urlopu stosunek pracy nauczyciela nie tylko nadal trwa, ale też podlega ochronie przed rozwiązaniem. Wobec tego zdaniem Sądu I instancji stwierdzić należało, że w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, czy w czasie od 31 maja 2012 roku do 30 maja 2013 roku, powódce przysługiwała ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ustęp 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Ochrona ta była w zasadzie bezwzględna, a jej wyłączenie możliwe było jedynie w sytuacji, gdyby doszło do całkowitej likwidacji pozwanej szkoły. W tej sytuacji wypowiedzenie powódce stosunku pracy w okresie tej ochrony tj. w dniu 16 maja 2013 roku, należało uznać jako naruszenie w/w regulacji prawnej przyznającej nauczycielom korzystającym z urlopu dla poratowania zdrowia ochronę trwałości stosunku pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana – Zespół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w W., która zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2, art. 73 i art. 91c KN polegające na przyjęciu, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu doszło na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2, zgłoszonego w czasie urlopu dla poratowania zdrowia otrzymanego na podstawie art. 73 KN, stosuje się ochronę z art. 41 k.p., a tym samym przyjęcie, że art. 20 i n. KN nie zawierają zupełnej i wyczerpującej rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa, a także zasądzenie kosztów postępowania, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając apelację wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni prawa materialnego, a to art. 20 ust. 1 pkt 2, art. 73 i art. 91c KN przyjmując, że regulacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zawarta w KN nie jest wyczerpująca i do nauczycieli mianowanych, przebywających na mocy art. 73 KN na urlopie dla poratowania zdrowia, z którymi rozwiązuje się stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, stosuje się także ochronę przewidzianą w art. 41 kp. Powódka jest nauczycielem mianowanym i do 30 maja 2013 roku przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W połowie maja otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN a stosunek pracy miał ustać z dniem 31 sierpnia 2013 roku.

Zdaniem apelującego, wykładnia gramatyczna art. 41 kp nie pozostawia wątpliwości, że dotyczy on wypowiedzania umów o pracę, a nie ma zastosowania do stosunków pracy innych niż umowa o pracę. Oznacza to, że zakazy zawarte w art. 41 kp nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej na inne pozaumowne stosunki pracy. Szczegółowa realizacja stosunku pracy z mianowania dotycząca trwałości tych stosunków zawarta w Karcie Nauczyciela, ma zdaniem apelującego charakter zupełny i wyczerpujący, a to że przepis art. 91c KN jedynie wyjątkowo i wyraźnie odsyła do stosowania niektórych przepisów k.p. nie oznacza, że przy zwalnianiu nauczyciela mianowanego na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 KN stosuje się wprost art. 41 k.p.

Apelujący powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w świetle którego w przypadku zaistnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, art. 41 k.p. nie ma zastosowania. Apelujący podkreślił, że powołane przez Sąd I instancji orzeczenia są nieadekwatne w przedmiotowej sprawie, ponieważ zapadły w odmiennym stanie faktycznym- rozwiązywanie

stosunku pracy następowało tam w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia. W przedmiotowej sprawie powódka jedynie otrzymała wypowiedzenie w czasie urlopu dla poratowania zdrowia, a stosunek pracy uległby zakończeniu dopiero po zakończeniu urlopu. Zdaniem apelującego, nie został zagrożony ce urlopu dla poratowania zdrowia, a rozwiązanie stosunku pracy miało nastąpić na dwa i pół miesiąca po zakończeniu tego urlopu. Na uzasadnienie powyższego powołał uchwałę 7 sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r. I PZP 1/13.

Strona pozwana podkreśliła, iż przyjęta przez Sąd I instancji błędna wykładnia prawa materialnego prowadzi do uniemożliwienia pracodawcy dokonania wyboru nauczycieli do zwolnienia, bo jedynym kryterium decydującym o wyborze byłaby obecność lub nieobecność w tym okresie w pracy. A przy możliwości zwalniania nauczycieli mianowanych praktycznie raz w roku, nauczyciel nieobecny miałby roczną, a nawet dłuższą ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej - Zespołu Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w W. okazała się uzasadniona.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebrany w sprawie. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, jednak wyciągnął z niego niewłaściwe wnioski.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. Do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy może dojść po zaistnieniu dwóch przesłanek tzn. muszą mieć miejsce zmiany dotyczące pracy szkoły (np. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, zmiany planu nauczania), a nadto zmiany te muszą uniemożliwiać dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, w przedmiotowej sprawie obie powyższe przesłanki zostały spełnione. Ze względu na mniejszą ilość uczniów oraz zmniejszenie liczby oddziałów, redukcji uległa w nowym roku szkolnym liczba godzin matematyki, czyli przedmiotu którego dotychczas uczyła powódka. Z powodu dokonanych zmian kadrowych w kierownictwie szkoły, zachodziła potrzeba wygospodarowania odpowiedniej ilości godzin z tego przedmiotu dla nauczycieli posiadających uprawnienia do jego nauczania A. S., która objęła stanowisko dyrektora i B. M., która to stanowisko opuściła, powracając do pracy już w pełnym wymiarze zajęć. W rezultacie, z przyczyn od powódki niezależnych, pozwany zmuszony został do opracowania takiego planu nauczania (projektu arkusza organizacyjnego), który te zmiany uwzględniał. Skoro liczba godzin z matematyki pozostających do rozdysponowania pomiędzy pozostałych nauczycieli z w/w przyczyn była mniejsza, wiązało się to z koniecznością podjęcia decyzji w sprawach kadrowych.

Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, okoliczności te uzasadniały wytypowanie powódki do zwolnienia. Dotychczasowa niejednolita linia orzecznicza Sądu Najwyższego w sprawie stosowania przepisu art. 41 kp w sytuacji przebywania przez nauczycieli na urlopie dla poratowania zdrowia spowodowała, iż Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, LEX nr 1348188, na które również powołał się pozwany w apelacji, wyjaśnił, iż złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 Karty Nauczyciela) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Wobec tego problem w sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy art. 20 Karty Nauczyciela stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych. Negatywna odpowiedź na to pytanie przesądzałaby o stosowaniu w takiej sytuacji, na mocy art. 91c ust.

1 Karty Nauczyciela, art. 41 kp. Oznaczałoby to niedopuszczalność wypowiedzania nauczycielom stosunków pracy nie tylko w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, ale także w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przepis art. 20 KN uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy.

Wyczerpujący charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika także z zamiaru ustawodawcy wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły, rekompensowanej mającymi realną wartość ekonomiczną świadczeniami na rzecz nauczycieli, dla których nie ma pracy.

Do przyjęcia stanowiska, że w omawianym przypadku ma zastosowanie art. 41 kp nie uprawnia również wykładnia systemowa. W powszechnym prawie pracy przepis ten funkcjonuje wobec założenia, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pozostaje co do zasady dopuszczalne w dowolnym momencie z jakiegokolwiek prawdziwej i uzasadnionej przyczyny (art. 45 kp). W związku z tym ochrona pracownika w trakcie urlopu lub innej nieobecności w pracy ma raczej bytu o tyle, że stanowi wyjątek od generalnej zasady, w świetle której pracodawca mógłby się z nim rozstać w dowolnej chwili. Zasada ta zaś nie ma zastosowania do nauczycieli, bowiem w ich przypadku pracodawca nie może zwolnić pracownika w dowolnym momencie. Nie można także pominąć tego, że możliwość uzupełniającego stosowania art. 41 kp kreowałaby w istocie swoiste kryterium typowania do zwolnienia, jakim byłaby obecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy. Oczywiście w opozycji do tego argumentu można twierdzić, że wyłączenie stosowania art. 41 kp prowadzić będzie do zwalniania nauczycieli nieobecnych w pracy, w szczególności tych przebywających na urlopie dla poratowania zdrowia. Należy jednak zwrócić uwagę, że taki sposób typowania do zwolnienia podlega kontroli sądu, zaś nieobecność w pracy - także z powodu korzystania z przyznanego urlopu dla poratowania zdrowia - zasadniczo nie może stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wybór nauczyciela do zwolnienia. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, LEX nr 203875 w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Na tle regulacji z art. 73 KN ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy. Z drugiej strony służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności do dalszego nauczania przez członka kadry pedagogicznej. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To zaś przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się (po opracowaniu i zatwierdzeniu arkusza organizacji szkoły), że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. Również zatem względy aksjologiczne przemawiają za tym, że prawo podmiotowe pracownika (do przeprowadzenia zaleconego leczenia) nie może być chronione w takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnianie nauczyciela mimo braku takiej potrzeby, związane z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Jeśli zaś rozpatrywać tę kwestię w kontekście utraty

nabytego prawa do urlopu, to jest ona rekompensowana możliwością jego wykorzystania w dalszym toku zatrudnienia nauczycielskiego. W takim więc aspekcie nie można mówić o bezpowrotnej utracie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia.

Wszystkie przedstawione argumenty prowadzą do wniosku, że prawo nauczyciela do przywrócenia pełnej zdolności do pracy - przez powstrzymanie się od wykonywania obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - nie może naruszać ustawowego obowiązku dyrektora szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły, wynikającego wprost z treści art. 20 ust. 1 KN.

W przedmiotowej sprawie powódka A. R. do dnia 31 maja 2013 roku miała udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Dnia 16 maja 2013 roku pracodawca złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wobec tego czynność ta została w świetle powyższego dokonana prawidłowo.

Wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników lub zakazu dyskryminacji. W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się zatem na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej. Artykuł 20 KN zawiera regulacje wyczerpujące i zupełne dotyczące przyczyn oraz trybu rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi nauczycielami, a jego prawidłowa wykładnia nie może niweczyć lub ograniczać wynikającej z tego przepisu kompetencji dyrektora szkoły do redukcji zatrudnienia wymuszonej obiektywnymi względami organizacyjnymi. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06 LEX nr 203875)

Jak zasadnie przyjął Sąd I instancji spełnione zostały przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, doszło bowiem do zmian organizacyjnych, których skutkiem było zmniejszenie liczby oddziałów. Zatem zaszła konieczność rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli prowadzących zajęcia z matematyki. W niniejszej sprawie przyczyną zwolnienia powódki były zaistniałe w Zespole Szkół zmiany organizacyjne. Dokonując doboru pracowników do zwolnienia, dyrektor pozwanego Zespołu Szkół, prawidłowo ustalił kryteria, którymi kierował się podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę. Kryteria te mają charakter obiektywny, są sprawiedliwe, jasne, czytelne i niedyskryminujące, mogły więc stanowić podstawę oceny zainteresowanych nauczycieli.

W ocenie Sądu Okręgowego, zwolnienie powódki na gruncie niniejszej sprawy było usprawiedliwione. Tym samym powyższe nie uzasadniało przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach. Zgodnie z regulacją art. 45 kp Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę - 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. W niniejszej sprawie takie przesłanki nie zostały spełnione. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z obowiązującymi przepisami, przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była prawdziwa i zasadna, nie naruszono również reguł typowania nauczycieli do zwolnienia, dlatego też w tym stanie roszczenie A. R. było niezasadne.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił (pkt I).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 kpc uznając, iż obciążenie powódki tymi kosztami byłoby nadmierne. Okolicznościami przemawiającymi za zastosowaniem art. 102 kpc są zarówno fakty związane z samym postępowaniem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Zdaniem

Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie obciążenie powódki kosztami postępowania apelacyjnego byłoby niezgodne z zasadami słuszności.