

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2016 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SO Monika Miller-Młyńska (spr.) SR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	Michał Maśnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 czerwca 2016 roku w S.

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko Centrum (...) w S. oraz

Centrum Mistrzostwa Sportowego w S.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda A. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 września 2015 roku sygn. akt IX P 515/14

***uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.***

## UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 515/14 A. K. (1) odwoływał się od dokonanego przez pracodawcę – Centrum (...) w S. wypowiedzenia mu umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy i zasądzenia na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3149 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 lipca 2014 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż argumentacja pracodawcy o zmianach organizacyjnych jako przyczynie jego wypowiedzenia pozbawiona jest podstaw, jako że istnieje wystarczająca ilość godzin przynajmniej dla wykwalifikowanych nauczycieli. Podkreślił, iż pracodawca nie przedstawił żadnych kryteriów, które stanowiłyby podstawę wytypowania go, a nie innego pracownika do zwolnienia.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa, podkreślając, iż w roku szkolnym 2014/2015 liczba oddziałów wynosi 35, a więc nastąpiło realne zmniejszenie o 5 oddziałów. Wskazał, że liczba godzin języka niemieckiego w roku szkolnym 2013/2014 wynosiła 75,98 godziny, natomiast liczba godzin w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015

wynosiła 63,5 godziny, a więc realnie liczba godzin zmniejszyła się o 12,48 godzin. Pozwany podał także, iż kryteria które stanowiły o wytypowaniu powoda do zwolnienia pośród innych nauczycieli języka niemieckiego nie zostały przedstawione powodowi w momencie wręczenia wypowiedzenia, ponieważ A. K. (1) w dniu 27 maja 2014 r. przebywał po raz kolejny na zwolnieniu lekarskim, a dyrektor szkoły dostosowując się do przepisów Karty Nauczyciela nie mógł czekać na powrót i postanowił wysłać oświadczenie o wypowiedzeniu pocztą. Zaznaczył, że powód, jako członek rady pedagogicznej, znał kryteria doboru pracownika do zwolnienia ustalone przez tę radę w 2011 r.

W toku postępowania strona pozwana przedstawiła powodowi propozycję zawarcia ugody sądowej, której ten jednak nie przyjął.

Z dniem 1 września 2015r. ze struktury organizacyjnej pozwanego została wyłączona część wchodzących w jego skład szkół, z której utworzono nowy zespół szkół pod nazwą Centrum Mistrzostwa Sportowego.

Na rozprawie w dniu 9 września 2015 r. sąd wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej Centrum Mistrzostwa Sportowego. Nowy pozwany także wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 22 września 2015r. Sąd Rejonowy zasądził od obu pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 9.528 zł tytułem odszkodowania (punkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), nakazał ściągnąć solidarnie od obu pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 477 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt III) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3176 złotych (punkt IV).

***Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania prawne:***

A. K. (1) posiada tytuł magistra nadany przez Der F. U. B., uznany za równorzędny z dyplomem i tytułem zawodowym magistra w zakresie filologii germańskiej. Nadto posiada tytuł magistra nauk politycznych.

Stosunek pracy między powodem i poprzednikiem prawnym pozwanego Centrum (...) nawiązany został 1 września 2001 r. umową na czas określony do 31 sierpnia 2002r. Powód przyjął na siebie obowiązek nauczania w pełnym wymiarze języka niemieckiego. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 20 lipca 2009 r. powodowi nadano stopień nauczyciela mianowanego i od 1 września 2009 r. jego stosunek pracy przekształcił się na stosunek zawarty na podstawie mianowania.

W 2014 r. A. K. (1) pozostawał w sporze z pracodawcą odnośnie udzielonej mu kary nagany i podjęcia procesu oceny. W czerwcu 2014 r. otrzymał karę porządkową upomnienia za spóźnienie się na lekcje i niewłaściwe zachowanie uczniów w związku z tym spóźnieniem.

W roku szkolnym 2013/2014 w Sportowej Szkole Podstawowej funkcjonowało 6 oddziałów, w Gimnazjum Mistrzostwa Sportowego 9 oddziałów, w Gimnazjum z Oddziałami Sportowymi 12 oddziałów, w Liceum Mistrzostwa Sportowego 6 oddziałów, a w Liceum z Oddziałami Sportowymi 7 oddziałów. Łącznie w Centrum (...) w roku szkolnym 2013/2014 było 40 oddziałów.

W roku szkolnym 2014/2015 liczba oddziałów wyniosła w Sportowej Szkole Podstawowej funkcjonowało 6 oddziałów, w Gimnazjum Mistrzostwa Sportowego 7 oddziałów, w Gimnazjum z Oddziałami Sportowymi 10 oddziałów, w Liceum Mistrzostwa Sportowego 6 oddziałów, a w Liceum z Oddziałami Sportowymi 6 oddziałów. Łącznie w Centrum (...) w roku szkolnym 2013/2014 było 36 oddziałów.

Pozwany w roku szkolnym 2013/2014 prowadził działalność edukacyjną w dwóch placówkach w S. rozmieszczonych przy ul. (...). W roku szkolnym 2013/2014 zatrudniał łącznie siedmiu nauczycieli uczących języka niemieckiego. Byli to:

- E. G. (1), której przydzielono 10 godzin języka niemieckiego, po uśrednieniu 9,58
- D. J., której przydzielono 19 godzin języka niemieckiego, po uśrednieniu 18,37

- A. K. (1), któremu przydzielono 9/18 godzin nauczania j. niemieckiego i 13/26 nauczania w świetlicy,
- D. K. (1), której przydzielono 4 godziny języka niemieckiego, po uśrednieniu 4
- I. S. (1), której przydzielono 21 godzin języka niemieckiego, po uśrednieniu 20,37
- A. S. (1), której przydzielono 22 godzin języka niemieckiego, po uśrednieniu 21,58
- A. R. której przydzielono 10 godzin języka niemieckiego, po uśrednieniu 9,58

Łącznie pozwany dysponował w tym roku 75,98 godzinami na nauczanie języka niemieckiego.

Uśredniony wymiar godzin wśród nauczycieli pozwanego nauczających języka niemieckiego wynosić miał w roku szkolnym 2014/2015 w przypadku E. G. (1) - 4 godziny, D. J. - 15,66 godziny, D. K. (1) - 8 godzin, I. S. (1) - 16,58 godzin, A. S. (1) - 17,16 godzin.

Pracodawca rozwiązał z A. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako powody wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów w Centrum (...) w tym w : (...) z 9 do 7, (...) z 12 do 10, (...) z 7 do 6, a tym samym zmniejszeniu ilości godzin języka niemieckiego z 75,98 do 63,5. A. K. (1) odebrał oświadczenie o wypowiedzeniu w dniu 28 maja 2014 r. w okresie pobytu na zwolnieniu lekarskim, o czym pracodawca wiedział.

Wypowiedzenie umowy poprzedzone zostało zawiadomieniem skierowanym do reprezentującej A. K. (1) zakładowej organizacji związkowej Związku (...). Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości klas, a tym samym zmniejszeniu ilości godzin. (...) organizacyjna negatywnie zaopiniowała zamiar wypowiedzenia stosunku pracy A. K. (1). Przyczyny są tożsame w wystąpieniu do związku i w wypowiedzeniu.

Pracodawca sporządził zestawienie, w którym dokonał oceny nauczycieli języka niemieckiego przyjmując kryterium kwalifikacji, nieobecności w pracy z uwagi na zwolnienia lekarskie oraz ocenę pracy.

Zestawienie to przedstawia się następująco:

- E. G. (1) ukończyła Kolegium J. Obcych w zakresie języka niemieckiego, jest magistrem filologii germańskiej, magistrem historii, w dacie sporządzenia oceny przebywała na urlopie macierzyńskim,
- D. J. jest magistrem filologii germańskiej, nie posiada nieobecności w związku z niezdolnością do pracy, otrzymała w dniu 26 lutego 2014 r. ocenę wyróżniającą
- A. K. (1) jest magistrem w zakresie nauk politycznych, posiada zaświadczenie o uznaniu dyplomu magistra w zakresie filologii germańskiej, posiada 38 dni nieobecności w związku z niezdolnością do pracy, otrzymał w dniu 14 maja 2014 r. ocenę dobrą
- D. K. (1) posiada licencjat z filologii germańskiej z językiem angielskim i jest magistrem filologii w zakresie lingwistyki stosowanej, nie posiada nieobecności w związku z niezdolnością do pracy, otrzymała w dniu 15 kwietnia 2014 r. ocenę wyróżniającą
- I. S. (2) jest magistrem filologii germańskiej, nie posiada nieobecności w związku z niezdolnością do pracy, otrzymała w dniu 17 marca 2014 r. ocenę wyróżniającą
- A. S. (2) posiada licencjat z filologii języka niemieckiego, ukończyła (...) w zakresie języka niemieckiego, jest magistrem filologii słowiańskiej, nie posiada nieobecności w związku z niezdolnością do pracy, otrzymała w dniu 20 marca 2014 r. ocenę wyróżniającą

Wszystkie ww. nauczycielki języka niemieckiego są zatrudnione na podstawie mianowania, a poza D. K. (1) (nauczycielem mianowanym) są nauczycielami mianowanymi.

W piśmie z dnia 23 maja 2014 r. skierowanym do Związku (...) w S. (...) Centrum (...) wskazał, iż stosując kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z art. 20 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela wybrał 2 nauczycieli, w tym A. K. (1), który m.in. posiada najniższą ocenę pracy z pośród nauczycieli języka niemieckiego, ma najniższe kwalifikacje zawodowe (brak w teczce akt osobowych dokumentów potwierdzających przygotowanie pedagogiczne do nauczania języka niemieckiego, choć w dniu 14 maja 2014 r. A. K. (1) został poproszony pisemnie o uzupełnienie tej dokumentacji), w drugim okresie obowiązującego roku szkolnego wielokrotnie przebywał na zwolnieniach lekarskich, co powoduje brak realizacji podstawy programowej w nauczanych przez nauczyciela oddziałach. Dodatkowo pracodawca podkreślił, że sytuacja finansowa A. K. (1) w porównaniu z innymi nauczycielkami jest zdecydowanie lepsza, ponieważ ma dodatkowe źródło dochodu pracując w biurze tłumaczeń przysięgłych i technicznych.

Na podstawie uchwały nr V/46/15 Rady Miasta S. z dnia 17 lutego 2015 r. z Centrum (...) w S. z siedzibą przy ulicy (...) oraz przy ulicy (...) wyłączono Sportową Szkołę Podstawową przy ulicy (...) w S., Gimnazjum Mistrzostwa Sportowego przy ul. (...) w S., Liceum Ogólnokształcące Mistrzostwa Sportowego przy ulicy (...) w S.. Z dniem 1 września 2015 r. utworzono Centrum Mistrzostwa Sportowego z siedzibą przy (...) 40, a w jego skład (...) szkoły Sportową Szkołę Podstawową przy ulicy (...) w S., Gimnazjum Mistrzostwa Sportowego przy ul. (...) w S., Liceum Ogólnokształcące Mistrzostwa Sportowego przy ulicy (...) w S..

Centrum (...) w S. przekazało do Centrum Mistrzostwa Sportowego w S. mienie, wierzytelności i zobowiązania dotyczące funkcjonowania Centrum (...) przy ulicy (...) w S..

A. K. (1) zgłaszał się do dyrektora M. P. oczekując realizacji wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie. Oczekiwał ponownego zatrudnienia na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze pełnego etatu. Zainicjował postępowanie egzekucyjne, wnioskując o nałożenie na M. parobczego grzywny 1000 zł za każdy dzień zwłoki albo aresztu.

W obecnym roku szkolnym 2015/2016 w Centrum (...) jest 36 godzin języka niemieckiego, przy czym na ograniczenie etatu, po przeprowadzonych rozmowach, zgodziło się dwóch nauczycieli przyjmując 14/18 etatu. Trzeci nauczyciel języka niemieckiego powracający z urlopu macierzyńskiego ma 4 godziny języka, a pozostałe pensum pokrywa nauczaniem wiedzy o społeczeństwie i historii jako nauczyciel wieloprezedmiotowy. Do Centrum wpłynął jeden wniosek o nauczanie indywidualne, co pozwoli na uzyskanie jednej godziny języka niemieckiego.

Jako szkoła bezobwodowa Centrum ma problem z jednoznacznym określeniem zapotrzebowania na nauczycieli, ponieważ często zdarza się, że po letnich zawodach sportowych i sukcesach z nimi związanymi wpływają podania o przyjęcie do szkoły. Sytuacja w szkole jest zmienna i nie ma możliwości zapewnienia jednakowego wymiaru pracy danego nauczyciela w kolejnych latach.

W Centrum Mistrzostwa Sportowego jest zatrudnionych dwóch nauczycieli języka niemieckiego, przy czym jeden nich uczy również języka angielskiego i jego nadgodziny to 1,34. Drugi z nich ma 2 godziny nadliczbowe. Razem jest 29,25 godzin języka niemieckiego.

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią uchwały Rady Miasta S. nastąpił podział placówki oświatowej, w której zatrudniony był powód na dwie osobne placówki z siedzibą przy ul. (...) ( (...)) i przy ul. (...) ( (...)). Nastąpiła zatem także zmiana nazwy placówki przy ul. (...). Uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest związane z działalnością placówki przy ul. (...), ponieważ tam nastąpiło nawiązanie stosunku pracy. Wskazał, że placówka ta podlegała przekształceniom, lecz nie jest tutaj decydująca nazwa, a pierwotne miejsce zatrudnienia. Uznał - patrząc z punktu widzenia historycznego - że powód zasadniczo był zatrudniony przy ul. (...), lecz wykonywał także prace w placówce przy ul. (...), ponieważ przed podziałem był to jeden podmiot. Odwołując się do treści przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., sąd I instancji wskazał, że wezwał do udziału w sprawie Centrum Mistrzostwa Sportowego w S.

przy ul. (...) jako właściwego następcę prawnego poprzedniego Centrum (...) przy ul. (...), który solidarnie odpowiada za zobowiązania.

W drugiej kolejności Sąd Rejonowy rozważył zarzut formalny, naruszenia przepisu art. 41 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okoliczność, iż powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem w okresie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy uznał za bezsporną; co za tym idzie, przyjął, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było nieskuteczne i mogło być podważane przez powoływanie się na ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p.

Ponadto sąd uznał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż doszło do zmiany organizacyjnych skutkujących ograniczeniem liczby godzin języka niemieckiego. Przyjmując jednak, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę - zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów w Centrum (...) w tym w : (...) z 9 do 7, (...) z 12 do 10, (...) z 7 do 6, a tym samym zmniejszeniu ilości godzin języka niemieckiego z 75,98 do 63,5. - była rzeczywistą, wskazał, że i tak nie sposób uznać dokonanego wypowiedzenia za zgodne z prawem, gdyż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było bowiem dotknięte uchybieniem formalnym, już samodzielnie skutkującym koniecznością uznania go za wadliwe.

W tym zakresie, powołując się na wyrażane w orzecznictwie poglądy, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie, przy czym jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności, uznał że podana powodowi w doręczonym mu wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była wadliwa, bo nie zawierała odniesienia do konieczności zwolnienia właśnie jego osoby. Sąd wskazał, że w tym czasie w pozwanej pracowały inne osoby wykonujące taką samą pracę jak powód. Oznacza to jego zdaniem, iż wypowiedzenie winno obejmować wskazanie przyczyn wyboru A. K. (1), a nie innego wykonującego tożsame obowiązki pracownika (także w tym zakresie sąd I instancji obszernie przywołał szereg poglądów orzecznictwa). Sąd podkreślił, że powód zaprzeczył, by takie kryteria wyboru jego osoby do zwolnienia zostały mu podane przez pracodawcę w innej formie niż pisemna, a pozwany nie naprowadził żadnych dowodów pozwalających na odmienne przyjęcie. Wskazał, że o ile zostały one przedstawione w piśmie z dnia 23.05.2014 r. to nie zostały one skierowane do powoda, lecz do organizacji związkowej. Powód nie wiedział zatem, jacy pracownicy byli oceniani wraz z nim ani dlaczego wypadł w tej ocenie najgorzej. Oznacza to zdaniem sądu I instancji, iż wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była zbyt ogólna, a tym samym doszło do naruszenia normy art. 30 § 4 k.p., co już samodzielnie nakazywało uwzględnić powództwo co do zasady.

Odnosząc się do wybranego przez powoda żądania przywrócenia do pracy sąd I instancji odwołał się do treści przepisów art. 45 § 2 k.p. oraz 477<sup>1</sup> k.p.c. Wskazał, że pełnomocnik strony pozwanej podniósł zarzut niecelowości przywrócenia powoda do pracy i zarzut ten został uznany za trafny. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02 oraz szereg innych (przywołanych w uzasadnieniu wyroku) orzeczeń. Wskazał, że miał na uwadze to, iż w toku niniejszego postępowania sytuacja u pozwanego uległa zmianie wobec podjęcia przez Radę Miasta S. uchwały nr V/46/15 i utworzenia od 1 września 2015 r. nowego zespołu szkół - Centrum (...). Dostrzegł, że po stronie pozwanej pojawiła się możliwość zatrudnienia powoda, czemu pozwana dała wyraz przedstawiając propozycję ugodową, do której jednak powód był negatywnie nastawiony. Sąd zaakcentował, że powód stał na stanowisku, iż jest zainteresowany jedynie objęciem stanowiska w zakresie nauczania języka niemieckiego, przy czym strona pozwana podkreślała, iż nie ma możliwości zawarcia ugody w zakresie przywrócenia powoda do pracy na stanowisko nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 18 h, ponieważ wszystkich godzin w placówce przy ulicy (...) jest 20 h, a ponadto jest zatrudniony drugi nauczyciel języka niemieckiego, który jest nauczycielem dyplomowanym z formalnymi kwalifikacjami. Sąd wskazał, że powód, mając świadomość trudności organizacyjnych po stronie pracodawcy, zmniejszającej się liczby oddziałów wobec niżu demograficznego przedstawiał jedynie postawę oporu i braku woli ustępowania. Mając możliwość podjęcia zatrudnienia na mocy ugody i zakończenia sporu nie wyraził na to zgody, wiedząc, iż nie ma praktycznej możliwości, aby jego żądaniu uczynić zadość i tym

samym celowo przedłużając konflikt istniejący pomiędzy nim a pracodawcą. Sąd uznał, że konflikt ten trwa począwszy od pierwszego dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i nawet przyjmując, iż jest to już drugie nieprawidłowe zwolnienie powoda, uznał, że postawa powoda nie jest usprawiedliwiona. Wskazał w tym zakresie, że stosunek pracy jest tego rodzaju stosunkiem, że obie strony winny uwzględniać swoje oczekiwania i możliwości, zaś powód nie bierze pod uwagę tego, iż jego pracodawca jest instytucją specyficzną, placówką oświatową, która funkcjonuje w ramach pewnych realiów społecznych, (obecny niż demograficzny) i realiów finansowych i prawnych, przy określonym stanie kadrowym, które to czynniki determinują jej możliwości w zakresie kształtowania etatów. Oceniając złożoną powodowi przez pozwanego propozycję, sąd uznał ją za korzystną, jako że odpowiadała posiadanemu przez powoda wykształceniu i kwalifikacjom, wyczerpywała roszczenie powoda i umożliwiała mu podjęcie pracy od września bieżącego roku szkolnego. Wskazując na fakt, że powód był świadomy czasu trwania ewentualnego postępowania sądowego w II instancjach, sąd uznał, że przywrócenie A. K. na obecnym etapie do pracy na 18/18 części etatu wyłącznie na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego doprowadziłoby do skonfliktowania pracowników, pomiędzy których koncyliacyjnie podzielono godziny języków, aby utrzymać ich zatrudnienie, a także spowodowałoby trwanie konfliktowej sytuacji z dyrekcją w miejscu pracy. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że bezkompromisowa postawa powoda, przy wiedzy o powszechnie znanych trudnościach placówek edukacyjnych z zapewnieniem zatrudnienia nauczycieli, spowodowała wątpliwość w zakresie pedagogicznych zdolności wykonywania przez powoda pracy z młodzieżą. Przekonanie o własnej nieomyślności i brak chęci w przyjęciu do wiadomości racjonalnych argumentów drugiej strony dyskwalifikuje zdaniem sądu I instancji powoda jako osobę, która ma przekazywać wiedzę młodym ludziom. Z powyższych względów Sąd Rejonowy podjął decyzję o przyznaniu powodowi odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Wysokość zasądzonego na rzecz powoda wynagrodzenia ustalono zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. na kwotę równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, który w przypadku powoda odpowiadał trzem miesiącom (art. 36 § 1 k.p.), liczonego jak ekwiwalent za urlop, t.j. na kwotę 9528 zł.

W pozostałym zakresie żądania pozwu oddalono.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

***Powyższy wyrok został w całości zaskarżony apelacją wniesioną przez powoda, który zarzucił mu:***

1. obrazę artykułu 45 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu, że przywrócenie powoda do pracy było niecelowe;
2. naruszenie art. 217 k.p.c. polegające na nieprzeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego poprzez zamknięcie postępowania przed otrzymaniem od strony pozwanej dopuszczonego na wniosek powoda dowodu i w efekcie oparcie wyroku na arkuszu godzin, który nie zawiera wszystkich danych;
3. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia poprzez pozbawienie powoda możliwości ustosunkowania się do dokumentów w postaci arkusza godzin, stanowiącego podstawę wyroku.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zapłatę odszkodowania z tytułu utraconego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji zarzucono, iż sąd nieprawidłowo ustalił, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, gdyż zakład pracy ma możliwości dalszego jego zatrudniania na dotychczasowych warunkach, a powód swoim postępowaniem nie dał żadnych podstaw do ustalenia, iż jego powrót do pracy jest niecelowy.

Wskazano, iż po stronie pozwanego istnieje możliwość zatrudnienia powoda, i to bez odbierania innym osobom godzin. Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy nie uwzględnił faktu, iż nauczyciele j. niemieckiego:

- p. I. S., E. G., A. S. i D. K. mają po 1 godzinie wychowawczej (razem 4h),
- p. A. S. ma 20 h języka niemieckiego a więc 2 godziny ponad pensum,
- p. D. K. ma 22h a więc 4h ponad pensum,
- p. G. ma 19 h a więc 1h ponad pensum.

Zwrócono też uwagę, że w przypadku klasy 1C gimnazjum zaszła prawdopodobnie pomyłka, gdyż ze względu na liczebność klasy (28 osób) powinny być zgodnie z przepisami 4 godziny języka niemieckiego a są podane tylko 2 godziny. Zdaniem apelującego istniało więc 13 godzin języka niemieckiego, które mogły zostać mu przydzielone. Wskazano także, że jeśli chodzi o brakujące do pełnego pensum pięć godzin, to można było p. D. K. jako wykwalifikowanej anglistce uzupełnić etat godzinami angielskiego a nie niemieckiego. Podkreślono, iż powód posiada nieporównywalnie lepsze kwalifikacje w zakresie nauczania języka niemieckiego, jest merytorycznie lepiej przygotowany do nauczania tego przedmiotu i posiada większy staż pracy i wyższy stopień awansu zawodowego (mianowany) od p. D. K., która posiada zaledwie licencjat z germanistyki i jest nauczycielem kontraktowym. Powód podkreślił, że według jego wiedzy brakujące 5 godzin nauki języka obcego dla p. K. jako anglistki można było bez trudu uzupełnić godzinami języka angielskiego pochodzącymi z nadwyżek godzinowych u p. T. J., M. H. i A. R., W. F., E. G., K. S. i P. W.. Skarżący podkreślił, że pozwany nie dostarczył żadnych informacji o godzinach dyrektorskich z zakresu języka niemieckiego, jak też o ewentualnych godzinach klasowych i indywidualnych w obu szkołach podstawowych.

Powód podniósł ponadto, że choć pracodawca złożył mu propozycję ugodową, to jednak nie podjęto z nim żadnych negocjacji ugodowych. Zwrócił uwagę, że trudno nazwać ugodą pełne dostosowanie się do propozycji tylko jednej strony, zwłaszcza w sytuacji, w której w ramach ugody zaproponowano 9 godzin języka niemieckiego i 9 godzin historii i (...)u, podczas gdy bez żadnego uszczerbku dla innych pracowników możliwe było zaproponowanie 13 godzin j. niemieckiego i 5 godzin historii. Skarżący zarzucił, że gdyby podjęto z nim negocjacje, niewątpliwie zostałyby wypracowany taki lub zbliżony kompromis. Zwrócił nadto uwagę, że także sąd, mimo iż powód występował bez pełnomocnika, ograniczył się tylko do nacisków na niego.

W apelacji podkreślono ponadto, że sąd poddając w wątpliwość zdolności powoda do wykonywania pracy z młodzieżą, a wręcz twierdząc, że jego postawa dyskwalifikuje go jako nauczyciela, przekroczył swoje uprawnienia. Zwrócono uwagę, że powód oprócz ukończenia odpowiednich studiów, był oceniany i kwalifikowany przez komisje z Wydziału Oświaty i Kuratorium, a ponadto dysponuje 20-letnim doświadczeniem pedagogicznym, podczas gdy sąd w tym zakresie nie ma żadnej wiedzy, a tego typu sformułowania w uzasadnieniu wyroku zostały przez skarżącego odebrane jako chęć jego poniżenia.

Dalej wskazano, że podnoszenie przez sąd okoliczności konfliktu jest chybione albowiem dyrektor, który za punkt honoru miał zwolnienie powoda, odszedł na prawobrzeże. Wskazano, że wbrew stanowisku sądu, to nie upór powoda był przyczyną konfliktu, ale niczym nieuzasadniona niechęć tego konkretnego dyrektora.

Apelujący zarzucił ponadto, że sąd pomimo iż dopuścił zawnioskowany przez obie strony dowód w postaci arkusza godzin, zamknął rozprawę przed dostarczeniem tego dowodu przez pozwanego, czym z jednej strony uniemożliwił powodowi odniesienie się do tego dowodu, a z drugiej zaskutkowało to oparciem orzeczenia o niepełny materiał dowodowy. Zwrócono uwagę, że sąd co prawda dał stronom możliwość przedstawienia pisemnego stanowiska w postaci załącznika do protokołu ale określił termin do 17.09.2015. W sytuacji, w której pozwana dostarczyła ten arkusz godzin wraz z pismem dopiero 18.09.2015, wykluczyło to możliwość ustosunkowania się przez powoda do tego dowodu.

Wreszcie wskazano, że dostarczony przez Centrum arkusz godzin nie zawiera ewentualnych godzin języka niemieckiego w Szkole Podstawowej na R., a nadto, że sąd nie uwzględnił godzin wychowawczych liczonych do pensum nauczyciela, jak i nadwyżek godzinowych u innych kolegów, na które zwrócono uwagę w apelacji.

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

Apelacja okazała się uzasadniona.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy wydając wyrok pozbawił powoda możliwości obrony jego praw, co – stosownie do normy art. 379 pkt 5 k.p.c. – spowodowało konieczność przyjęcia, iż doszło do nieważności postępowania.

Zgodnie z treścią przepisu art. 224 § 2 k.p.c., można zamknąć rozprawę m.in. w wypadku, gdy ma być przeprowadzony dowód z akt lub wyjaśnień organów administracji publicznej, a rozprawę co do tych dowodów sąd uzna za zbyteczną. Jak wskazuje się w orzecznictwie, w tym m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2012r., sygn. akt V CSK 381/11, kontradiktoryjność procesu wymaga zapewnienia, aby strony mogły przedstawić swoje racje i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy na rozprawie, z możliwością ustosunkowania się do nich. Zamknięcie rozprawy jest możliwe dopiero, gdy postępowanie dowodowe zostanie zakończone. Wyjątek w art. 224 § 2 k.p.c. dotyczy takich okoliczności, które nie wymagają rozprawy. (...) Jeżeli po zamknięciu rozprawy został przeprowadzony istotny dla rozstrzygnięcia sprawy dowód nieobjęty treścią art. 224 § 2 k.p.c., to znaczy, że strona w rezultacie zamknięcia rozprawy przed zakończeniem postępowania dowodowego została pozbawiona możliwości obrony swych praw, co skutkuje nieważnością postępowania sądowego w myśl art. 379 pkt 5 k.p.c.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy trzeba wskazać, iż w sprawie odbyła się wyłącznie jedna rozprawa (w dniu 9 września 2015r.; przed tą datą strony spotkały się wyłącznie na posiedzeniu wyznaczonym w celu ewentualnego zawarcia ugody sądowej). Do momentu zamknięcia rozprawy żaden z dwóch pozwanych (reprezentowanych przez profesjonalnego pełnomocnika) nie podniósł (nawet w sposób dorozumiany) zarzutu niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Zarzut taki został po raz pierwszy podniesiony dopiero w piśmie procesowym datowanym na 17.09.2015r., które w Sądzie Rejonowym zostało złożone w dniu 18 września 2015r. i które nie zostało w ogóle przez ten sąd doręczone powodowi (doręczenia pisma dokonał dopiero Sąd Okręgowy w czasie rozprawy apelacyjnej). Do pisma tego dołączono ponadto istotne dla sprawy dokumenty, które – jak się wydaje – mogły mieć znaczenie przy podejmowaniu decyzji w sprawie.

W tym miejscu należy więc przypomnieć, że zgodnie z konsekwentnie zajmowanym od pewnego czasu przez Sąd Najwyższy stanowiskiem, przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Jak się wskazuje (dalszy fragment uzasadnienia będzie stanowił dosłowne przytoczenie fragmentu uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014r., sygn. akt I PK 41/14, gdyż sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela zajęte w tym wyroku przez SN stanowisko), zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia "ustalili" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustalili", użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle



z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony po to, by przedstawiły one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09. Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontrydiktoryjności, samo wdanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowanym pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie - w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu - o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. (...) Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10).

W tym miejscu jeszcze raz należy podkreślić, że sąd II instancji orzekający w niniejszej sprawie w pełni zgadza się z powyższymi poglądami. Gdy zaś odnieść je do okoliczności niniejszej sprawy nie sposób nie dostrzec, że A. K. został w istocie pozbawiony jakiegokolwiek możliwości odniesienia się do twierdzeń i zarzutów pozwanego, zmierzających do pozbawienia go roszczenia restytucyjnego, zgłoszonego w sytuacji, gdy pozwany dokonując wypowiedzenia naruszył szereg przepisów regulujących tę kwestię. Sąd Okręgowy w pełni bowiem akceptuje te ustalenia sądu I instancji, w których uznał on, że sporne wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 41 k.p., a ponadto dotknięte było wadą formalną polegającą na niewystarczająco precyzyjnym określeniu jego przyczyny (nie wskazano kryteriów, jakimi kierował się pracodawca, dokonując wyboru tego a nie innego pracownika do zwolnienia). Oznacza to, że roszczenie powoda należało uznać za usprawiedliwione co do zasady. Nie wykluczało to jednak możliwości zbadania czy nie zachodzą przesłanki zastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p. – badanie takie musiało jednak zostać dokonane z zachowaniem wszelkich gwarancji procesowych obu stron, w tym w szczególności powoda. Za niedopuszczalne trzeba było przy tym uznać oparcie się przez sąd wyłącznie na argumentach jednej strony (pозwanego pracodawcy – tej samej strony, której ewidentnie wadliwe zachowanie doprowadziło do konieczności wszczęcia przez powoda sporu sądowego), przy jednoczesnym uniemożliwieniu powodowi (działającego – co istotne – samodzielnie, bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika) powołania jakichkolwiek kontrargumentów czy naprowadzenia kontrdowodów. Powyższe doprowadziło bowiem niewątpliwie do pozbawienia go możliwości obrony jego praw.

W powyższej sytuacji, stosownie do normy art. 386 § 2 k.p.c., koniecznym stało się więc uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Sąd Okręgowy nie znosił przy tym postępowania w żadnym zakresie, gdyż wszelkie istotne dla sprawy okoliczności i zarzuty zostały przez Sąd Rejonowy podniesione i ustalone już po zamknięciu rozprawy, a więc de facto nie można było mówić o przeprowadzeniu przez sąd I instancji w tym zakresie jakiegokolwiek postępowania, które mogłoby podlegać zniesieniu.

Wobec stwierdzenia przez Sąd Okręgowy nieważności postępowania, powodującej konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku, zbędne okazało się odnoszenie do pozostałych podniesionych w apelacji zarzutów.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy, mając na uwadze fakt, iż kwestia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia nie budzi już wątpliwości (wypowiedzenie było wadliwe formalnie; poza dwiema wyżej wskazanymi przyczynami należy dostrzec także nieprawidłowe przeprowadzenie przez pozwanego pracodawcę konsultacji związkowej), stosownie do podniesionych przez obie strony zarzutów przeprowadzi postępowanie zmierzające do ustalenia, czy istnieją przeszkody do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Koniecznym będzie w tym zakresie także odebranie od obu stron jednoznacznych oświadczeń co do tego, który z dwóch pozwanych jest obecnie tym pracodawcą, w którym powód miałby świadczyć pracę w razie jego przywrócenia do pracy i dokonanie – w miarę potrzeby – stosownych ustaleń, o ile kwestia ta okaże się sporna.