

Sygn. akt V Pa 90/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko Zespołowi (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydziału Pracy

z dnia 10 października 2016 r.

sygn. akt IV P 112/16

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 października 2016 r. Sąd Rejonowy w Lubinie przywrócił powoda R. B. do pracy u strony pozwanej w Zespole (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela od 1997 r., a od 5 sierpnia 2003 r. na podstawie mianowania. Ustalił też, że powód jest trenerem łyżwiarstwa szybkiego, posiada uprawnienia instruktora pływania, wrotkarstwa, piłki ręcznej. W dziedzinie łyżwiarstwa szybkiego jest trenerem II klasy. Był zawodnikiem (...), jest sędzią związkowym w łyżwiarstwie szybkim i we wrotkarstwie. Ma na utrzymaniu jedno dziecko. Jego małżonka, nauczyciel korzystający z urlopu dla poratowania zdrowia, jest w ciąży. Pismem z dnia 5 maja 2016 r. strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy na podstawie mianowania z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Za przyczynę wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie

liczby oddziałów w szkole, a co się z tym wiąże zmniejszenie liczby godzin z przedmiotu wychowanie fizyczne, uniemożliwiające zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd I instancji ustalił, że strona pozwana przy typowaniu nauczycieli do pozostania na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego brała pod uwagę następujące kryteria we wskazanej kolejności: 1) rekomendacje klubów sportowych współpracujących z organem prowadzącym i szkołą przy tworzeniu klas i grup sportowych oraz prowadzenia szkolnego klubu sportowego w roku szkolnym 2016/2017; 2) rodzaj stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie), 3) dodatkowe kwalifikacje do nauczania innego przedmiotu ze względu na potrzeby szkoły; 4) sytuację rodzinną i materialną, stopień awansu zawodowego; 5) ocenę pracy nauczyciela; 6) ogólny staż pracy w szkole. Uzasadniając wypowiedzenie stosunku pracy powodowi wskazała, że nie posiada on rekomendacji klubu sportowego, o którym mowa w pkt I, nie legitymuje się kwalifikacjami do nauczania dodatkowych przedmiotów, a nadto jest w korzystniejszej sytuacji materialnej i rodzinnej w stosunku do nauczycieli z podobnymi kwalifikacjami, posiada krótszy staż pracy w stosunku do innych nauczycieli wychowania fizycznego.

Ocena zasadności wypowiedzenia powodowi stosunku pracy sprowadziła się do oceny zasadności i obiektywności przyjętych przez stronę pozwaną kryteriów wyboru powoda do zwolnienia spośród grupy ponad 30 nauczycieli wychowania fizycznego. Pod względem formalnym bowiem Sąd uznał wypowiedzenie za prawidłowe. Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana realizuje program szkolenia sportowego we współpracy z klubami (...) „(...)” w zakresie piłki ręcznej, (...) S.A. w zakresie piłki siatkowej, (...) S.A. w zakresie piłki siatkowej. Wymienione kluby rekomendowały następujących nauczycieli: N. T., I. K., A. K., J. K., B. M., J. R., A. S., E. S., B. K., P. O., G. G., P. S., D. D. (1), G. W.. Nauczyciele B. K., M. K. (1), P. O., N. T. i G. W. są nauczycielami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, w tym na niepełnym etacie. Ponieważ powód nie był związany z żadnym z ww. klubów nie otrzymał rekomendacji. Dyrektor szkoły nie zwracała się z prośbą do nauczycieli o przedstawienie rekomendacji, ale bezpośrednio do klubów z wnioskiem o przedstawienie propozycji nauczycieli do zatrudnienia w klasach sportowych. Ze względu na przyjęte kryteria, ze zwolnienia wyłączono nauczycieli, którzy posiadali stosowne rekomendacje. Do dalszej procedury pozostało 15 nauczycieli. Kolejnym zastosowanym kryterium był rodzaj stosunku pracy. W związku z faktem, że pozostałych 15 nauczycieli było zatrudnionych na podstawie mianowania, wzięto pod uwagę kolejne kryterium, tj. dodatkowe kwalifikacje do nauczania innego przedmiotu. Dodatkowe kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów posiadają K. G. -wychowanie do życia w rodzinie, E. K. -edukacja wczesnoszkolna, M. S. -edukacja dla bezpieczeństwa, M. T. -edukacja wczesnoszkolna. Do dalszej procedury pozostało więc 11 nauczycieli. Spośród tej grupy 3 nauczycieli jest osobami samotnie wychowującymi dzieci, zaś spośród 8 nauczycieli powód, według oceny pracodawcy, nie miał gorszej sytuacji ani rodzinnej, ani materialnej, albowiem małżonka powoda ma stałe zatrudnienie, a powód na utrzymaniu ma jedno dziecko. Kolejnym zastosowanym kryterium był stopień awansu zawodowego, ale cała grupa 8 nauczycieli jest nauczycielami dyplomowanymi. Podobnie nie było kryterium rozstrzygającym ocena pracy, albowiem wszyscy nauczyciele mieli ocenę wyróżniającą. Ostatnim kryterium był staż pracy. Troje z nauczycieli legitymowało się wyższym stażem pracy (M. K. (2) 30 lat, M. K. (3) 23 lata, P. W. 25 lat). Do zwolnienia wytypowano zatem 5 nauczycieli, w tym powoda z 19 -letnim stażem pracy na stanowisku nauczyciela.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że przyjęcie przez stronę pozwaną jako pierwszego i najważniejszego kryterium wyboru do zwolnienia rekomendacji klubów sportowych było nieuzasadnione. Fakt posiadania owej rekomendacji jako kryterium oceny nauczyciela wykracza bowiem poza przyjęte standardy i obiektywne przesłanki do wartościowania pracowników. Jego zastosowanie w pierwszej kolejności wykluczyło ze zwolnienia wszystkich nauczycieli kontraktowych, z mniejszym dorobkiem zawodowym i stażem pracy niż powód, bo ci mieli rekomendacje odpowiednich klubów (należeli do nich zatrudnieni na umowę o pracę: B. K. -nauczyciel kontraktowy z 5-letnim stażem pracy, M. K. (1) -umowa o pracę na czas określony, staż pracy 9 miesięcy, P. O. -nauczyciel kontraktowy, staż pracy 3 lata, N. T. -umowa o pracę na czas określony staż pracy 4 lata, G. W. -nauczyciel kontraktowy, staż pracy 4 lata). Sąd Rejonowy uznał, że –wbrew zeznaniom dyrektor strony pozwanej– przyjęcie tego kryterium nie pozwala na zweryfikowanie kompetencji nauczyciela czy zwartościowanie go pod kątem merytorycznym. Dodatkowo podważa konieczność uwzględniania w przypadku nauczycieli rodzaju łączącego ich ze szkołą stosunku pracy – co strona pozwana określiła jako kryterium nr 2. Powoływanie się zaś przez stronę pozwaną na rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 października 2012 r. w sprawie tworzenia, organizacji oraz działania oddziałów sportowych, szkół sportowych oraz szkół mistrzostwa sportowego, jak i sportowy charakter

szkoły, jest nieuprawnione, albowiem żaden zapis tego rozporządzenia nie przekazuje kompetencji do oceny i wyboru pracowników do pozostania w zatrudnieniu związkom czy klubom sportowym. Nie może też tego wiążąco konstituować umowa o współpracy z konkretnym klubem sportowym. Ewentualne rekomendacje takich klubów nie mogą, zdaniem Sądu, mieć pierwszeństwa przy wyborze pracowników do zwolnień, w oderwaniu od rodzaju stosunku pracy, czy też doświadczenia zawodowego nauczycieli, bo byłoby to sprzeczne z przepisami ustawy – Karta Nauczyciela i przewidzianą w niej ochronę stosunku pracy na podstawie mianowania. Przyjęcie argumentacji strony pozwanej prowadziło do konkluzji, że decyzja o wyborze pracowników do pozostawania w zatrudnieniu, leżałaby w gestii podmiotu innego niż pracodawca. Zdaniem Sądu I instancji, pracodawca nie ma nieograniczonego uprawnienia do konstruowania kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, albowiem muszą one mieścić się w granicach prawa i odpowiadać ogólnie przyjętym przesłankom pozwalającym na ocenę pracownika. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem należy przede wszystkim uwzględnić rodzaj stosunku pracy, posiadane kwalifikacje, staż pracy, stopień awansu zawodowego, jak i dodatkowe kwalifikacje, a dopiero pomocniczo inne, istotne z punktu widzenia konkretnego pracodawcy. Nie bez znaczenia jest także to, że nauczyciele byli de facto zaskoczeni rodzajem przyjętego jako pierwszego kryterium do zwolnienia w postaci przedmiotowych rekomendacji. Wcześniej nie byli zaznajamiani z zasadami współpracy szkoły z klubami sportowymi i tak istotnym znaczeniem podpisania-czy niepodpisania umów o współpracę klubów sportowych z organem prowadzącym w kontekście trwałości ich stosunku pracy. Nie mieli zatem żadnych możliwości i wystarczającego czasu, aby poczynić jakiegokolwiek kroki w celu sprostania nowemu wymogowi pracodawcy, a jego wprowadzenie w życie de facto przekreślało znaczenie ich doświadczenia w pracy i dorobku zawodowego.

Wyrok powyższy w całości apelacją zaskarżyła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione, oraz naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego, a tym samym uznanie, że posiadanie rekomendacji klubów sportowych jako kryterium do zwolnienia jest nieuprawnione. W uzasadnieniu apelacji strona pozwana przypominała, że organ prowadzący ma zawarte z klubami sportowymi umowy o współpracy, w ramach których kluby te czuwają nad prawidłowym przebiegiem procesu dydaktycznego uczniów w ramach realizacji podstawy programowej kształcenia ogólnego. Na mocy tychże umów (§ 2 ust. 2 pkt 7) organ prowadzący zobowiązany został do zatrudniania wykwalifikowanych nauczycieli. Podniosła, że niezatrudnienie rekomendowanych przez kluby trenerów stanowiłoby naruszenie umowy o współpracy pomiędzy Gminą Miejską L. a klubami sportowymi. Powyższa umowa jest wiążąca dla dyrektora strony pozwanej, który działa w imieniu Gminy Miejskiej L.. Skarżąca podniosła także, że z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli wynika, że intencją pracodawcy było umożliwienie powierzenia kształcenia sportowego w szkołach sportowych nie tyle nauczycielom wychowania fizycznego, co właśnie wykwalifikowanym trenerom określonych dyscyplin sportu. Jej zdaniem, właśnie ze względu na sportowy charakter szkoły pierwszym kryterium decydującym o pozostawieniu na stanowisku nauczyciela była rekomendacja klubów sportowych, które współpracują z organem prowadzącym i szkołą przy tworzeniu klas i grup sportowych oraz prowadzeniu szkolenia sportowego. Strona skarżąca podniosła przy tym, iż rekomendowani przez kluby sportowe nauczyciele posiadają wymagane przepisami prawa kwalifikacje, a nadto większe doświadczenie specjalistyczne nad formalnym doświadczeniem nauczycieli wychowania fizycznego. Dla przykładu wymieniła dorobek nauczycieli: D. D. (2), P. O., B. K. i G. O.. W jej ocenie, żaden inny zatrudniony u niej nauczyciel nie osiągnie oczekiwanych przez nią efektów, mimo posiadania wyższego stopnia awansu zawodowego, stosunku pracy nawiązanego poprzez mianowanie i dłuższego stażu w zawodzie niż nauczyciele rekomendowani przez kluby sportowe. W apelacji wymieniła przy tym sukcesy sportowe szkoły, będące efektem prowadzonej przez nią polityki kadrowej i wkładu trenerów w rozwój danej dyscypliny. Podniosła też, że niezastosowanie przez nią ww. kryterium i przydzielenie zajęć w klasach sportowych piłki siatkowej, piłki nożnej lub piłki ręcznej innym nauczycielom niż rekomendowanym

przez kluby: (...) S.A., (...) S.A., (...) spowodowałyby odstąpienie klubów sportowych od współpracy z organem prowadzącym w zakresie kształcenia sportowego.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a przy jego wydawaniu Sąd I instancji nie popełnił uchybień, które zarzuca apelacja.

Stan faktyczny w istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy elementach pozostawał niesporny. Istota sporu sprawdzała się natomiast do oceny, czy zastosowane przez stronę pozwaną kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci rekomendacji klubów sportowych było kryterium właściwym, które mogło typować pracowników do zwolnienia bądź uniemożliwiać takie zwolnienie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane, a ich ustanowienie pozostaje w gestii pracodawcy, który ma prawo prowadzenia własnej polityki kadrowej, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy w tym zakresie zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11(3) k.p. i art. 18(3a) k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (por. wyrok SN z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, Legalis nr 1086867, wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że kryteria doboru powinny być stosowane z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji, równo w stosunku do wszystkich podlegających ocenie pracowników. Zasada niedyskryminacji zaś jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące pracownika osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (por. np. wyrok SA w Warszawie z dnia 16 grudnia 2015 r., III AUa 70/14, LEX nr 2057725). Dodatkowo, w przypadku grupy zawodowej, jaką stanowią nauczyciele, do których zalicza się powód, uwzględnić też należy regulacje ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. A z regulacji tych w sposób jasny wynika silniejsza ochrona stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania w porównaniu z nauczycielami kontraktowymi.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zastosowanie w niniejszej sprawie przez stronę pozwaną kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci rekomendacji klubów sportowych powinno być oceniane z uwzględnieniem wszystkich przytoczonych wyżej okoliczności. I okoliczności te uwzględnił Sąd Rejonowy w swojej ocenie, którą Sąd Okręgowy w pełni podzielił. W ocenie Sądu II instancji, zastosowanie przez pracodawcę w pierwszej kolejności kryterium rekomendacji klubu sportowego nie było właściwe. Eliminowało ono bowiem już na starcie z grupy osób branych pod uwagę do rozwiązania stosunku pracy pracowników – nauczycieli wychowania fizycznego, w tym powoda, którzy nie byli rekomendowani przez kluby sportowe, z którymi organ założycielski pozwanej szkoły miał podpisane umowy o współpracę. Nauczyciele ci (w tym powód) nie mogli się znaleźć w wymienionej wyżej grupie chronionej, również z tego powodu, że nie znali treści umów o współpracę łączących organ założycielski z klubami sportowymi: (...) S.A., (...) S.A. czy (...), nie byli zaznajamiani z zasadami tej współpracy, nie mieli nawet możliwości poczynienia jakichkolwiek starań, by ww. wymaganiu pracodawcy sprostać. Wprost przy tym zeznali, iż wymaganie to i postawienie go ponad innymi kryteriami, w tym kryterium stażu pracy, doświadczenia, kwalifikacji (także tych dodatkowych) czy podstawy

nawiązania stosunku pracy, było dla nich dużym zaskoczeniem. A przecież jasność i transparentność stosowanych przez pracodawcę reguł wyboru pracowników do zwolnienia powinna być oczywista.

Pracownik ma prawo oczekiwać, iż przy wyborze do zwolnienia będą brane pod uwagę jego przymioty związane z wykształceniem, doświadczeniem, stażem pracy, jej jakością, podstawą zatrudnienia. O innych ewentualnych kryteriach (wymaganiach pracodawcy) pracownik winien być uprzedzony wcześniej tak, aby miał szanse podjąć działania zmierzające do spełnienia oczekiwań pracodawcy.

Z pola widzenia Sądu Okręgowego nie umknął przy tym fakt istnienia umów o współpracy z klubami sportowymi. Jednakże uwadze nie umknęła też okoliczność, że nie pozwana szkoła jako pracodawca jest ich stroną, a jedynie jej organ założycielski. Brak przy tym uzasadnienia dla stwierdzenia strony apelującej, że niezastosowanie przez nią spornego kryterium i przydzielenie zajęć w klasach sportowych piłki siatkowej, piłki nożnej lub piłki ręcznej innym nauczycielom niż rekomendowanym przez kluby: (...) S.A., (...) S.A., (...) spowodowałyby odstąpienie klubów sportowych od współpracy z organem prowadzącym w zakresie kształcenia sportowego. Przepis art. 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 października 2012 r. w sprawie warunków tworzenia, organizacji oraz działania oddziałów sportowych, szkół sportowych oraz szkół mistrzostwa sportowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 1129), na który powołuje się skarżąca, stanowi, że oddziały sportowe, szkoły sportowe oraz szkoły mistrzostwa sportowego mogą realizować program szkolenia sportowego we współpracy z polskimi związkami sportowymi, klubami sportowymi, stowarzyszeniami prowadzącymi działalność statutową w zakresie kultury fizycznej lub uczelniami prowadzącymi studia wyższe na kierunku związanym z dziedziną nauk o kulturze fizycznej. Współpraca ta może dotyczyć w szczególności pomocy szkoleniowej, wzajemnego udostępniania obiektów lub urządzeń sportowych, korzystania z opieki medycznej i zabiegów odnowy biologicznej, prowadzenia badań diagnostycznych, a także tworzenia warunków do uczestnictwa uczniów w zawodach krajowych i międzynarodowych (ust. 2). Warunki tej współpracy określa umowa zawarta pomiędzy organem prowadzącym szkołę a właściwym polskim związkiem sportowym, klubem sportowym itp. (ust. 3). Przepis powyższy zatem nie zawiera żadnych regulacji dotyczących kwestii kadrowych, w szczególności w żaden sposób nie narzuca szkole sportowej obowiązku zatrudniania określonych nauczycieli. Stąd też powoływanie się na powyższą regulację przez stronę skarżącą nie znajduje racji bytu, a z pewnością nie jest wystarczające do uznania kwestionowanego kryterium (rekomendacji klubów sportowych) za wiodące, najważniejsze a przede wszystkim za kryterium obiektywne i w pełni sprawiedliwe, niedyskryminujące przy tym grupy nauczycieli, do których należał powód, a którzy nie mieli żadnej wiedzy o treści umów o współpracy zawartych nota bene przez kluby sportowe nie z ich pracodawcą.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zastosowane przez pozwanego pracodawcę kryteria, w tym przede wszystkim zastosowane jako pierwsze kryterium rekomendacji klubu sportowego, było niewłaściwe i sprzeczne z regulacjami Karty Nauczyciela, chroniącymi stosunek pracy na podstawie mianowania. Kolejność zastosowania przez stronę pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia eliminowała bowiem wprost z grupy pracowników, co do których mogło być stosowane zwolnienie (a wykonujących tę samą pracę –nauczyciela wychowania fizycznego), tę grupę pracowników, którzy otrzymali rekomendację klubu sportowego, nie bacząc na to, że pozostaje inna grupa pracowników, których stosunek pracy powinien być chroniony mocniej niż pracowników rekomendowanych. Dowody zaś zgromadzone w postępowaniu I – instancyjnym pozwoliły na ustalenie, że pracownicy, którzy otrzymali rekomendację klubów sportowych w zdecydowanej większości byli pracownikami kontraktowymi i o niższym stażu zawodowym niż nauczyciele zwolnieni, w tym przede wszystkim powód (zatrudniony na podstawie mianowania, z 19-letnim stażem pracy). Strona pozwana w apelacji podnosiła, że żaden inny nauczyciel poza nauczycielami rekomendowanymi nie byłby w stanie poprowadzić klas sportowych na wysokim poziomie, na jakim czynią to nauczyciele rekomendowani, odnosząc w tym zakresie sukcesy oraz że nauczyciele rekomendowani mają większe kwalifikacje zawodowe niż nauczyciele nierekomendowani, w tym zwolniony powód. W ocenie Sądu jednak, skoro strona pozwana podnosi takie okoliczności dla uzasadnienia swojej decyzji o zastosowaniu kryterium rekomendacji klubu sportowego jako kryterium pierwszego i najważniejszego dla oceny zwalnianych nauczycieli, to stwierdzić należy nie tylko, że ciężar udowodnienia tych faktów spoczywał na tej stronie, ale że obowiązek w tym zakresie powinna była realizować w postępowaniu przed Sądem I instancji.

Skoro jednak w postępowaniu I –instancyjnym powoływała się jedynie na formalny aspekt posiadania przez nauczyciela stosowanej rekomendacji, to aktualne powoływanie się przez nią na wyższe kwalifikacje nauczycieli rekomendowanych jako główną przesłankę ich ochrony przed zwolnieniem, jest nieuprawnione. W sprawie nie zostało przy tym wykazane, aby pracownicy rekomendowani faktycznie posiadali wyższe kwalifikacje niż pozostali, sama zaś rekomendacja w żadnym razie o tym nie świadczy. Niezależnie od powyższego, faktem pozostaje, że sporne kryterium nie zostało sformułowane jako kryterium wyższych kwalifikacji, lecz formalnie –jako posiadanie rekomendacji klubu sportowego, a jako takie –w ocenie tut. Sądu– nie było właściwe (obiektywne i sprawiedliwe) przy ocenie i wyborze pracowników do zwolnienia, w tym powoda, a strona pozwana –stosując je– wykroczyła poza przyznaną jej w tym zakresie swobodę. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym sposób uzyskiwania przez stronę pozwaną rekomendacji dla ocenianych nauczycieli. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego sprawy, o rekomendacje te występowała sama dyrektor pozwanej placówki, która sama też ustalała kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, w tym jako pierwsze kryterium rekomendacji. Taki sposób pozyskania rekomendacji dodatkowo poddaje w wątpliwość obiektywność procesu oceny pracowników, słusznie zresztą zakwestionowanego przez powoda.

W świetle powyższych okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przy wydawaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia nie uchybił żadnym przepisom prawa, w szczególności nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ten bowiem z materiału dowodowego sprawy wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, a strona pozwana –reprezentując w apelacji własną ocenę tego materiału– oceny Sądu Rejonowego nie zdołała podważyć. Skutkowało to oddaleniem jej apelacji, jako niezasadnej, w oparciu o art. 385 k.p.c., gdyż w sprawie nie doszło do naruszenia art. 45 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016 r., poz. 1800) –w brzmieniu obowiązującym od 27 października 2016 r., mając na uwadze okoliczność, iż apelacja wniesiona została po zmianie ww. przepisów dokonanej rozporządzeniem nowelizującym z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1668).

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński