

Sygn. akt III Pa 20/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak (spr.)
Sędziowie:	SSO Bożena Beata Bielska SSO Monika Obrębska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Emilia Kowalczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 września 2015r. w O.

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Zespołowi Szkół w N.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 27 marca 2015r. sygn. akt IV P 116/14

orzeka:

1. prostuje w komparycji wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce oznaczenie pozwanego w ten sposób, że w miejsce słów: „ Publicznemu Gimnazjum im. (...) P. II w N.” wpisuje „Zespołowi Szkół w N.”;
2. oddala apelację.

Sygn. akt III Pa 20/15

UZASADNIENIE

Powód A. S. wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w Zespole Szkół w N..

Pozwany Zespół Szkół w N. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 27 marca 2015r. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i wywody prawne:

A. S. był zatrudniony w Publicznym Gimnazjum im. (...) P. II w N. (obecnie Zespół Szkół w N.) na podstawie umowy o pracę z dnia 29 sierpnia 2006 r. zawartej na czas nieokreślony, a następnie aktu mianowania z dnia 4 września 2006 r., na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

A. S. posiada tytuł magistra wychowania fizycznego. Uzyskał także stopień instruktora sportu w zapasach, piłce nożnej oraz jest trenerem szermierki. Ukończył także kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki. W dniu 31 sierpnia 2010 r. uzyskał on stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W roku szkolnym 2013/2014 A. S. uczył wychowania fizycznego w wymiarze 8 godzin, zajęć rewalidacyjnych w wymiarze 8 godzin i prowadził zajęcia (...) w wymiarze 4 godzin. Był on aktywnym nauczycielem w zakresie wychowania fizycznego, otrzymał od Ministra Sportu brązową odznakę „za zasługi dla sportu”.

W roku szkolnym 2013/2014 A. S. przeszedł dwa zabiegi operacyjne. Okoliczność ta oraz konieczność rekonwalescencji spowodowała, iż musiał w tym czasie korzystać ze zwolnień lekarskich. Z uwagi na jego stan zdrowia pracodawca udzielił mu urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 01 maja 2014 r. do 30 kwietnia 2015 r.

Pismem z dnia 22 maja 2014 r. pracodawca rozwiązał z A. S. stosunek pracy. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne związane z utworzeniem od dnia 1 września 2014 r. Zespołu Szkół w N., zmniejszenie liczby oddziałów na poziomie gimnazjalnym (z czterech do trzech oddziałów) i zmiany w planie nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z kwalifikacjami. Podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy był art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

W projekcie arkusza organizacyjnego z dnia 30 kwietnia 2014r. ujęto A. S., któremu przydzielono 4 godziny wychowania fizycznego, indywidualne zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze w wymiarze 10 godzin, zajęcia (...) w wymiarze 4 godzin i 1 godzina świetlicy szkolnej. Arkusz ten nie został jednak zatwierdzony. Następnie organ prowadzący szkołę wskazał na konieczność ograniczenia liczby godzin (...), dlatego w dniu 14 maja 2014r. opracowany został nowy arkusz organizacyjny, który został zatwierdzony w dniu 21 maja 2014r. Nie ujęto w nim A. S.. Ustalono w nim łącznie 59 godzin ponadwymiarowych, z których powód mógłby prowadzić jedynie 16 godzin zajęć świetlicowych oraz 2 godziny zajęć rewalidacyjnych, z uwagi na posiadane kwalifikacje. Po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015, zarówno M. T., jak też H. B., jako Dyrektorzy dwóch odrębnych dotąd placówek, otrzymali wypowiedzenia umów o pracę. W dniu 13 sierpnia 2014r. odbył się konkurs na Dyrektora Zespołu Szkół w N., który wygrał M. T., który w dniu 22 sierpnia 2014r. złożył organowi prowadzącemu aneks do arkusza organizacyjnego. Było to konieczne z uwagi na likwidację jednego stanowiska dyrektorskiego oraz likwidację stanowiska wicedyrektora i co w związku z tym idzie - koniecznością nowego rozdysponowania godzin. Aneks ten został zatwierdzony przez organ prowadzący. Aneks, podobnie jak zatwierdzony uprzednio arkusz organizacyjny, nie obejmował A. S..

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie stosunku pracy przedstawione A. S. spełniało wymogi formalne konieczne dla zachowania jego ważności oraz było uzasadnione. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że wskazana przez pracodawcę podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy z A. S. była prawdziwa, gdyż znajdowała uzasadnienie w powołanym przez pracodawcę w wypowiedzeniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że nastąpiły u pozwanego zmiany organizacyjne związane z utworzeniem od 1 września 2014r. Zespołu Szkół w N., co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów na poziomie gimnazjalnym (z czterech do trzech oddziałów) i zmiany w planie nauczania, co uniemożliwiło dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z kwalifikacjami. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że powyższe zmiany organizacyjne wiązały się z koniecznością ograniczenia liczby godzin lekcyjnych z poszczególnych przedmiotów – w tym godzin w-f oraz na polecenie organu prowadzącego ograniczono liczbę zajęć (...) z 8 godzin do 4. Powyższe okoliczności spowodowały, iż w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015, po uwzględnieniu poprawek organu prowadzącego szkołę, nie uwzględniono A. S. oraz dwóch innych nauczycielek, z których jedna, tj. G. M. odeszła na emeryturę, a druga -

polonistka B. L. - tak, jak powód otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy, bowiem dla niej także nie było godzin, zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami.

Sąd I instancji podniósł, że arkusz organizacyjny jest dokumentem sporządzanym na podstawie planu nauczania, który w dużej mierze ma charakter techniczny wobec planu, co oznacza, że podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole i liczby zatrudnionych nauczycieli ma właśnie arkusz organizacyjny szkoły. Odpowiedzialność za jego sporządzenie ponosi dyrektor szkoły, który jest zobligowany do dostosowania liczby nauczycieli do ilości uczniów w szkole, do racjonalnego wykorzystania kompetencji nauczycieli oraz do uwzględnienia sytuacji finansowej gminy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 2014 r., I PK 221/13, LEX nr 1493843).

Sąd Rejonowy stwierdził, że A. S. nie został ujęty w arkuszu organizacyjnym na rok 2014/2015 ze względu na jego możliwość zaspokajania potrzeb szkoły. Sąd I instancji dostrzegł, iż jedynie on spośród czterech nauczycieli wychowania fizycznego w ZS w N. posiadał kierunkowe kwalifikacje do nauki tego przedmiotu na poziomie magisterium. Ponadto, posiada uprawnienia instruktora zapasów i piłki nożnej, a także trenera szermierki. Jednak Sąd uznał, że oceniając przydatność danego nauczyciela do nauczania danego przedmiotu, nie dokonuje się pomiędzy nimi rozgraniczenia na tych, którzy posiadają wykształcenie na poziomie magistra w danej dziedzinie, czy też jedynie na poziomie studiów podyplomowych lub innych kursów kwalifikacyjnych. Pracodawca nie różnicował w ten sposób tych uprawnień, jak też nie robi tego ustawodawca, przyznając prawo do nauczania w-f zarówno powodowi, jak i pozostałym nauczycielkom tj. W. C., Z. G. i D. F.. Wszystkie te osoby, bez względu na podstawę, mają kwalifikacje do nauczania w-f.

Sąd Rejonowy podniósł także, że dodatkowe kwalifikacje powoda w zakresie szermierki i zapasów nie znajdują nigdy możliwości wykorzystania ich przez szkołę, gdyż zajęć takich nie ma w planie nauczania. Kwalifikacje te pomimo, iż czynią nauczyciela w-f bardziej wszechstronnym, nie mają wpływu na jego przydatność w prowadzeniu zajęć szkolnych zgodnych z planem nauczania. Powód posiada dodatkowe kwalifikacje jedynie z zakresu oligofrenopedagogiki, a biorąc pod uwagę, iż posiada je także 19 innych nauczycieli w pozwanej szkole, to zajęcia takie może bowiem prowadzić każdy z kilkunastu innych zatrudnionych tam nauczycieli.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nauczycielki, które obecnie uczą w-f u pozwanego, oprócz kwalifikacji w tym zakresie posiadają także szereg innych, które pozwalają im np. na zastępowanie innego nauczyciela w razie potrzeby, a także ewentualnie prowadzenie innych zajęć w razie konieczności ponownej zmiany arkusza organizacyjnego szkoły. W. C. posiada kwalifikacje w zakresie gimnastyki korekcyjnej, terapii pedagogicznej, nauczania początkowego, biblioteki i oligofrenopedagogiki. Z. G. natomiast w zakresie techniki, gimnastyki korekcyjnej, oligofrenopedagogiki i pedagogiki opiekuńczej. D. F. może zaś prowadzić zajęcia również w zakresie pedagogiki wczesnoszkolnej, gimnastyki korekcyjnej, biologii, plastyki i oligofrenopedagogiki. Okoliczności te pozwalają na stwierdzenie, iż są to nauczyciele bardziej wszechstronni, niż powód, którzy lepiej mogą zaspokoić potrzeby szkoły.

Sąd I instancji ustalił, że Dyrektor H. B. przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę brała pod uwagę kwalifikacje nauczycieli w-f, ich wszechstronność i przydatność dla szkoły, a jako kryteria pomocnicze zastosowała kryterium sytuacji osobistej i rodzinnej nauczycieli mających kwalifikacje do nauczania w-f. Sąd Rejonowy zauważył dodatkowo, że osoby uprawnione do nauczania w-f mają porównywalny, długi staż pracy: powód ma 27 lat stażu pracy, W. C. 20 lat stażu pracy, a Z. G. aż 30 lat stażu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że na dzień opracowywania arkusza organizacyjnego, który został zatwierdzony przez organ prowadzący oraz na dzień podejmowania decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi - pracodawca, mógł ze wszystkich godzin ponadwymiarowych w szkole przydzielić powodowi 15 godzin zajęć świetlicowych oraz 2 godziny zajęć rewalidacyjnych i 4 godziny (...), co łącznie nie dawało całego etatu. W myśl Karty Nauczyciela etat pracy na świetlicy wynosi bowiem 26 godzin, natomiast etat pedagogiczny to 18 godzin. Okoliczność ta pozwala na stwierdzenie, iż w odniesieniu do kwalifikacji powoda, pozwany pracodawca nie miał możliwości, by zatrudnić go na całym etacie.

Wobec powyższego Sąd I instancji oddalił powództwo A. S. jako bezzasadne.

Apelację od wyroku złożył powód. Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami było niemożliwe, gdy w rzeczywistości była możliwość wydzielenia godzin koniecznych do stworzenia powodowi pełnego etatu z godzin ponadwymiarowych;

- art.45§1 k.p. wskutek jego niezastosowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, opierając się na pozamerytorycznych, nieobiektywnych, bezpodstawnych i fikcyjnych przyczynach;

- art.30§4 kp wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez przyjęcie, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jest prawdziwa i rzeczywista, gdy faktycznie jest ona pozorna i fikcyjna w zakresie dotyczącym niemożliwości dalszego zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć;

2. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

- art.233 §1 kpc poprzez nierozważenie w sposób bezstronny i wszechstronny materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i bezkrytyczne zaakceptowanie twierdzeń strony pozwanej odnoszących się w szczególności do przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz kryteriów wytypowania powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę;

- art.328§2 kpc w wyniku błędnego uzasadnienia wyroku, polegającego w szczególności na pominięciu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i niewskazaniu przyczyny takiego stanu oraz przyjęciu za rzeczywiste faktów, które są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Rozstrzygnięcie Sądu opiera się bowiem nie na przeprowadzonych dowodach oraz ich analizie, lecz na niepopartych dowodami twierdzeniach strony pozwanej.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W apelacji skarżący przywołał szereg przepisów prawa materialnego i procesowego, które jego zdaniem naruszył Sąd I instancji, jednak oczywistym jest, że zasadniczo strona powodowa nie zgadza się z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy. Skarżący wywodził bowiem w apelacji, że istniała możliwość zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć.

Tymczasem skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok S.N. z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04). Wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie (por. wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00).

W ocenie Sądu II instancji apelujący nie zdołał wykazać wadliwości rozumowania Sądu Rejonowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I

instancji i przyjmuje je za własne, a zatem nie zachodzi potrzeba ich powtarzania w tym uzasadnieniu (por. wyrok SN z dnia 11 czerwca 1999 r. w sprawie II CKN 391/98).

W pierwszej kolejności podnieść należy, że Sąd Rejonowy dokonał analizy materiału dowodowego pod kątem wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. Szczegółowo zatem ustalił, czy przyczyny wskazane powodowi w piśmie z dnia 22 maja 2014 r. istotnie zachodziły u tego pracodawcy i były rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia Sądu I instancji, że zachodziły przesłanki z art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, gdyż od dnia 01.09.2014r. Publiczne Gimnazjum im. (...) P. II i Szkoła Podstawowa im. M. K. w N. przekształciły się w Zespół Szkół w N.. Efektem tej reorganizacji była likwidacja jednego stanowiska dyrektorskiego oraz pierwotnie planowanego stanowiska wicedyrektorskiego, nastąpiło także zmniejszenie liczby oddziałów na poziomie gimnazjalnym z czterech do trzech, co automatycznie wiązało się z koniecznością ograniczenia liczby godzin lekcyjnych z poszczególnych przedmiotów – w tym godzin w –f oraz na polecenie organu prowadzącego ograniczono liczbę zajęć (...) z 8 godzin do 4.

Wobec powyższego w myśl powołanego powyżej przepisu Dyrektor szkoły mógł rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem, gdy niemożliwe stało się dalsze jego zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy analizował, czy u pozwanego pracodawcy po przekształceniu nadal zachodziły podstawy do zatrudnienia powoda A. S. w pełnym wymiarze zajęć. W ocenie Sądu Okręgowego z przepisu art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela wynika, że zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania muszą dotyczyć przedmiotu nauczanego przez nauczyciela, któremu wskutek tych zmian zostaje dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie bowiem z wyrokiem SN z dnia 12 lipca 2001r. (I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271) niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny [...] należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. W wyroku z dnia 4 grudnia 1998 r. (I PKN 482/98, OSNP 2000, nr 2, poz. 61) SN stanął zaś na stanowisku, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] może nastąpić wówczas, gdy istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi szkoły a niemożnością dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Orzeczenia te znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem przesłanki do przeniesienia w stan nieczynny są takie same jak dokonania wypowiedzenia, gdyż są wskazane w art. 20 ust. 2 KN.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jednoznacznie wynika, że głównie zmiany organizacyjne dotyczyły ilości godzin (...), które zmniejszono z 8 godzin do 4 godzin. Tymczasem to właśnie uprzednie przypisanie powodowi zajęć (...) w ilości 4 godzin w arkuszu organizacyjnym z dnia 30.04.2014r. pozwoliło na zapewnienie mu w tym arkuszu pełnego wymiaru zajęć. Jednakże arkusz ten nie został ostatecznie zatwierdzony, a liczba godzin (...) została drastycznie zmniejszona. W efekcie pracodawca nie mógł zapewnić powodowi zatrudnienia w pełnym wymiarze, gdyż jedynie z godzinami (...) powód miał cały etat. Ta okoliczność doprowadziła do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Dlatego prawidłowo Sąd I instancji analizował zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w kontekście innych osób uprawnionych do nauki zajęć w-f, a tym samym (...). Takie kwalifikacje miało w pozwanej szkole czterech nauczycieli: powód, W. C., Z. G. i D. F.. Należy zgodzić się z argumentacją Sądu Rejonowego, że okoliczność, iż jedynie powód ma kwalifikacje do prowadzenia w-f na poziomie magisterium, nie może stanowić przesądającego kryterium przy wyborze nauczyciela do wypowiedzenia, skoro wszystkie osoby mają długi staż pracy, w tym jako nauczyciel w-f. Już choćby z treści apelacji wynika, że każda z w/w osób prowadzących zajęcia w-f legitymuje się długim stażem w tym zakresie. Pozwany w odpowiedzi na treść apelacji wskazał, że z dokumentów będących w jego posiadaniu wynika, że

D. F. uczyła w-f przynajmniej od 2001r., miała wówczas 12 godzin w-f w klasach I-III gimnazjum, Z. G. – przynajmniej od 1994r. miała 11 godzin w-f w klasach IV-VIII, W. C. – także od 1994r.

Oznacza to zatem, że wszystkie osoby uprawnione do prowadzenia zajęć w-f miały długi staż w prowadzeniu tych zajęć.

W apelacji powód zaprezentował swój pogląd na możliwość podziału poszczególnych godzin, tak aby zapewnić powodowi pełny wymiar zajęć. Propozycje te należy jednak uznać za nieracjonalne. Służą one jedynie utrzymaniu za wszelką cenę powoda w zatrudnieniu u pozwanego. Nie uwzględniają, że wobec zmniejszenia liczby oddziałów, zachodziła konieczność korekty w zajęciach szeregu nauczycieli. Nadto zlikwidowanie jednego stanowiska dyrektorskiego z połączeniem dwóch szkół spowodowało, że osobie pełniącej do tej pory funkcję dyrektora należało powierzyć zajęcia w pełnym wymiarze (przy zmniejszonej liczbie oddziałów). To powoduje, że pracodawca zobligowany był przydzielić poszczególnym nauczycielom zajęcia ponadwymiarowe.

Pozwany jako pracodawca oraz podmiot odpowiedzialny za edukację dzieci, musi kierować się celami nadrzędnymi nad celami jednostki. W związku z czym należy zaakceptować pogląd przedstawiony przez Sąd Rejonowy, że prawidłowo pracodawca, podejmując decyzję, z którą z osób uprawnionych do prowadzenia zajęć w-f wypowiedzieć umowę o pracę, wziął pod uwagę kwalifikacje wszystkich nauczycieli, mających uprawnienia do tego przedmiotu. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nauczycielki, które obecnie uczą w-f u pozwanego, oprócz kwalifikacji w tym zakresie posiadają także szereg innych, kwalifikacji: W. C. posiada kwalifikacje w zakresie gimnastyki korekcyjnej, terapii pedagogicznej, nauczania początkowego, biblioteki i oligofrenopedagogiki. Z. G. natomiast w zakresie techniki, gimnastyki korekcyjnej, oligofrenopedagogiki i pedagogiki opiekuńczej. D. F. może zaś prowadzić zajęcia również w zakresie pedagogiki wczesnoszkolnej, gimnastyki korekcyjnej, biologii, plastyki i oligofrenopedagogiki. Okoliczności te pozwalają na stwierdzenie, iż są to nauczyciele bardziej wszechstronni, niż powód, którzy lepiej mogą zaspokoić potrzeby szkoły.

Dlatego pomimo niewątpliwie wysokich kwalifikacji powoda do prowadzenia zajęć z w-f oraz rozwoju innych wybranych dyscyplin sportowych, pozwany miał podstawy, aby dokonać wypowiedzenia właśnie powodowi.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisów prawa materialnego wyszczególnionych w apelacji.

Nietrafiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art.328§2 kpc. Zarzut ten byłby zasadny jedynie wówczas, gdyby treść uzasadnienia Sądu I instancji całkowicie uniemożliwia Sądowi II instancji ocenę toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2006 r. w sprawie II CSK 136/05, publik. w LEX nr 200973). Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku daje możliwość prześledzenia toku rozumowania Sądu I instancji - wskazuje podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jak również zawiera wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Mając to na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art.385 kpc oddalił apelację.

Przy czym Sąd Okręgowy na mocy art.350§3 kpc dokonał z urzędu sprostowania w komparycji Sądu Rejonowego oznaczenia strony pozwanej, którą był Zespół Szkół w N..