

Sygn. akt IV P 191/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Lucyna Gurbin |
| Sędziowie/Ławnicy: | Katarzyna Hapka; Ewa Ściborowska |
| Protokolant: | Dominika Janta-Lipińska |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2018 roku

sprawy z powództwa E. K. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

ORZECZ:

I. przywraca powódkę E. K. (1) do pracy u pozwanego w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki E. K. (1) kwotę 3.083,15 zł (trzy tysiące osiemdziesiąt trzy złote 15/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego;

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki E. K. (1) kwotę 540,00 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nie obciąża pozwanego pozostałymi kosztami procesu.

Sygn. akt IVP 191/17

UZASADNIENIE

Powódka E. K. (1) wniosła pozew przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących nr (...) w G. o:

- uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne
- nałożenie - zgodnie z art. 477² § 2 k.p.c. - na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

3. w przypadku gdy upływie okres wypowiedzenia umowy o pracę - przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest nauczycielem języka angielskiego od 14 lat, posiadającym stopień nauczyciela mianowanego. Od 2009 roku powódka była zatrudniona w pozwanej placówce, przez pierwszy rok w ramach umowy o pracę na czas określony, a od roku 2010 na czas nieokreślony.

W dniu 18 maja 2017r. pozwana wręczyła powódce pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Według powódki pismo de facto nie wskazywało przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zawierało zdawkowy zapis, że powódka nie wyraża zgody na przeniesienie w stan nieczynny, co nie jest wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę (z pisma tego nie wynika jaka jest przeszkoda do dalszego zatrudniania powódki).

Powyższe nie oznaczało, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest wadliwe prawnie.

Dopiero analiza przywołanej w w/w piśmie z dnia 18.05.2017r. podstawy prawnej rozwiązania z powódką umowy o pracę, której powódka co oczywiste nie musi znać, pozwalała wnioskować, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką mają być zmiany organizacyjne związane z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum, uniemożliwiające jej dalsze zatrudnianie.

Powódka powołała się na to, że w orzecznictwie wskazuje się, że brak wskazania w Karcie Nauczyciela wymagań formalnych jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem oznacza, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. Musi zatem określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy (zob. wyrok SN z 17 marca 2016r., III PK 80/15, LEX nr 2023930).

Pozwana nie wskazała w piśmie o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy żadnych kryteriów wyboru powódki do zwolnienia spośród nauczycieli u niej zatrudnionych, czy też ograniczenia jej zatrudnienia, w szczególności takich jak: staż pracy, doświadczenie zawodowe, wykształcenie i kwalifikacje, czy osiągnięcia dydaktyczne, a także innych okoliczności związanych ze stosunkiem pracy, czy potrzebami placówki. Z ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego wynika, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych i likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana przez pracodawcę przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia, a więc wskazane kryterium, które zadecydowało o takim wyborze. Wobec tego pracodawca, który stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru określonego pracownika do zwolnienia z pracy.

„Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym.” (por. wyrok SN z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

W piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy żadne kryterium wyboru powódki do zwolnienia/ograniczenia zatrudnienia nie zostało wskazane.

Powyższych wymogów pismo rozwiązujące z powódką umowę o pracę nie zawierało dlatego powódka uznała, że rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe.

Również powódka podnosiła, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, niezależnie od tego, że jest wadliwe (niezgodne z prawem) – było nieuzasadnione z innych przyczyn.

Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach wskazywał, że w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają kryteria wyboru osoby, która została zwolniona (choćby wyrok SN z dnia 7 września 1994r. I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5). Dyrektor szkoły nie może ustalać przesłanki „niemożliwości dalszego zatrudniania konkretnego nauczyciela” w sposób arbitralny i nieracjonalny (wyrok SN z dnia 29 listopada 2000r. I PKN 294/00, LEX nr 829079). Powódka sformułowała wniosek, że w sprawie działania pozwanego wskazywały jednoznacznie na arbitralne, nieracjonalne i niczym nieuzasadnione wytypowanie powódki jako nauczyciela, którego należy zwolnić/ograniczyć jej zatrudnienie.

Powódka wyjaśniała, że nauczwała języka angielskiego. Posiadała jednak dodatkowo uprawnienia pedagogiczne z dziedziny ekonomii, a także ukończyła studia podyplomowe z zakresu pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej.

Powódka zaznaczyła, że poza powódką języka angielskiego nauczają w pozwanej placówce następujące osoby: M. M. (1), J. R. (1), A. G. (1), H. K., L. K. (1), A. P. (1). Według wiedzy powódki wszystkie z w/w osób będą w dalszym ciągu zatrudniane przez pozwaną w roku szkolnym 2017/2018, w pełnym, bądź ograniczonym wymiarze zajęć.

Dla strony powodowej wnikliwa analiza wszystkich kryteriów jakie należy brać pod uwagę przy typowaniu nauczyciela do zwolnienia, rozpatrywana w odniesieniu do powódki i pozostałych osób nauczających języka angielskiego w pozwanej szkole, prowadziła do wniosku, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione.

W jednym z pism Dyrektor (...) Nr 3 w G. zarzuciła powódce, że jej nieobecność w szkole – spowodowana leczeniem w związku z wypadkiem jakiego doznała w pracy – powoduje dezorganizację pracy szkoły. Jest to stanowisko co najmniej budzące zdziwienie, zwłaszcza w kontekście tego, że pani M. M. (1), jak i pani H. K. nie świadczyły pracy przez okres zdecydowanie dłuższy, aniżeli powódka (jedna z pań w związku z przebywaniem na urlopie dla poratowania zdrowia, a druga w związku z przebywaniem na urlopie z tytułu macierzyństwa. Pomimo tego stanu rzeczy nie podnosi się w odniesieniu do tych pań żadnych uwag o jakimkolwiek dezorganizowaniu pracy szkoły.

Powódka po wypadku w czerwcu 2016r. pracowała w domu (wystawianie ocen, poprawa i sprawdzenie wyników końcowych), co potwierdzają zapisy tych czynności podczas logowania na komputerze (elektroniczny dziennik).

Według wiedzy powódki przynajmniej jeden z anglistów spośród wyżej wymienionych, tj. pan A. P. (1) posiada niższy stopień awansu zawodowego, aniżeli powódka, bowiem jest nauczycielem kontraktowym. Według wiedzy powódki miałyby nauczać w roku 2017/2018 w wymiarze 12/18, a więc w wymiarze, który „brakowałby” powódce do uzupełnienia pensum.

Poza stopniem awansu zawodowego dla powódki analizy wymagały pozostałe kryteria, m.in. staż pracy, jak też posiadane kwalifikacje zawodowe, oraz poziom wykształcenia, co będzie możliwym dopiero przedłożeniu wnioskowanych akt osobowych.

Powódka podkreśliła, że poza wysokimi kwalifikacjami do nauczania języka angielskiego, które są ciągle podnoszone w ramach kolejnych kursów i studiów podyplomowych, angażowała się bardzo w życie szkoły, często społecznie, po godzinach pracy. Postawa powódki promowała szkołę na zewnątrz, zarówno poprzez bardzo dobre wyniki nauczania, jak też osobiste zaangażowanie powódki.

Powódka wskazała na swoje osiągnięcia:

Rok szkolny 2009-10:

- prowadzenie koła Socrates-C. (zajęcia poza godzinami obowiązkowymi -1h płatna),
- wymiany uczniowskie Polska-Niemcy-Szwecja (aktywny udział powódki w ich organizacji),

- szkolenia zewnętrzne (w wolnym czasie i z własnej inicjatywy),
- kurs na ratownika medycznego (skierowanie od dyrekcji; odbyte w sobotę; w zamian powódka nie otrzymała dnia wolnego w ciągu tygodnia za to),
- wyjazd do F. i kolejno G. z młodzieżą,
- przygotowanie prezentacji i tzw. "konferencji" z młodzieżą z wymiany zagranicznej na (...), zaproszenie lokalnej prasy i telewizji w celu promocji szkoły, oraz udzielenie wywiadu telewizji lokalnej promującej działalność szkoły i jej kadry na rzecz uczniów (emisja w telewizji (...) w G.),
- współpraca z młodzieżą w celu przygotowania projekcji multimedialnej na temat szkolnej wymiany uczniów (podsumowanie) i promocji miasta w Europie,
- liczne wyjścia z uczniami do kina po godzinach pracy dydaktycznej "przy tablicy".

Rok szkolny 2010-11:

- wychowawstwo klasy I,
- efektywna praca z wychowankami (poprawa zachowania i ocen przez wychowanków, wzrost frekwencji całej klasy (raport jest w szkole),
- konferencje i warsztaty metodyczne, w których powódka brała udział w swoim wolnym czasie i na swój koszt,
- współudział w Drzwiach Otwartych szkoły (promowanie na zewnątrz),
- liczne wyjścia do kina (poza godzinami pracy) z młodzieżą,
- uczennica powódki z III kl. osiągnęła 100% na egzaminie gimnazjalnym (kończącym szkołę),
- uczeń powódki z gimnazjum zajął III miejsce w konkursie szkolnym nt. wiedzy o krajach anglojęzycznych na poziomie gimnazjalnym i licealnym,
- kilkoro z uczniów powódki zakwalifikowało się do kolejnego etapu (rejonowego) kuratorskiego konkursu z języka angielskiego (duże osiągnięcie na tle innych szkół i klas, bo z uczniowie byli z klasy niejęzykowej, a matematyczno-informatycznej, a powódka uczyła ich od początku etapu gimnazjalnego),
- mierzenie jakości pracy szkoły (po pracy dydaktyczno-wychowawczej w szkole).

Rok szkolny 2011-12:

- osiągnięcie wysokich wyników przez uczniów powódki z egzaminu próbnego z języka angielskiego z części rozszerzonej (98-100%),
- nieodpłatne kółko dla uczniów zdolnych,
- zakwalifikowanie się większej grupy uczniów (najliczniejsza do tej pory ze szkoły) do kolejnego etapu (rejonowego) kuratorskiego konkursu z języka angielskiego (duże osiągnięcie na tle innych szkół i klas, bo z uczniowie byli z klasy niejęzykowej, a matematyczno-informatycznej, a powódka uczyła ich od początku etapu gimnazjalnego),
- 5 osób z klasy III gimnazjum, w której uczyła powódka osiągnęło wynik 100% z egzaminu końcowego (podstawa) i 1 os. z rozszerzenia, a pozostałe 6 osób ponad 90% z podstawy i pozostałe 5 osób z rozszerzenia (ponad 90% max punktów) na grupę liczącą w sumie ok.14 osób (czyli ponad 50% uczniów wybitne rezultaty w uczonej przez powódkę grupie od I klasy gimnazjum)

- zakończenie stażu i zdanie egzaminu na nauczyciela mianowanego.

Rok szkolny 2012-13:

- I miejsce uczennicy powódki za obcojęzyczną prezentację multimedialną w międzyszkolnym konkursie "Moja pasja" zorganizowanym w Dniu J. Obcych w Zespole Szkół Rolniczych – powódka otrzymała podziękowania za przygotowanie i wsparcie,

- laureatka konkursu z języka angielskiego (uczennica powódki) z elementami kulturoznawstwa i historii,

- I miejsce i dwa wyróżnienia dla uczennicy powódki w konkursie piosenki obcojęzycznej,

- szkolenia metodyczne w wolnym czasie i na własny koszt - udział grupy (klasy) powódki w międzynarodowym teście sprawdzającym wiedzę uczniów przez Internet "EF.J.L. C.",

- przeprowadzenie ewaluacji wewnętrznej w Gimnazjum Nr 12.

Rok szkolny 2013/2014-15:

- rozpoczęcie stażu na nauczyciela dyplomowanego,

- I miejsce uczennicy powódki za prezentację multimedialną w międzyszkolnym obcojęzycznym konkursie o Świętach Bożego Narodzenia - podziękowania dla powódki za przygotowanie i wsparcie (drugi raz z rzędu sukces "szkoły", więc szczególne ze strony organizatorów, bo się zdziwili, że inna uczennica, ta sama szkoła i opiekun),

- współudział w akcji charytatywnej dla chorego ucznia,

- laureatka w kuratorskim konkursie przedmiotowym z języka angielskiego (po 3 etapach i finale) - bardzo duże osiągnięcie i odebranie podziękowań i gratulacji z rąk Kuratora Oświaty p. A. Ł. w T. (kwiecień 2015r.), oraz później w G. gratulacji i podziękowania od Prezydenta G. za wkład w przygotowanie uczniów do konkursów i olimpiad przedmiotowych (czerwiec 2015r.),

- ukończenie kursu z podniesieniem stopnia zaawansowania znajomości języka niemieckiego w ramach prywatnego kursu (dla podniesienia kwalifikacji dodatkowych).

Rok szkolny 2015-16:

- nagroda Dyrektora (...) Nr 3 za wkład w pracę z uczniem zdolnym (podziękowania i pieniężna gratyfikacja),

- ukończenie seminarium nt. Praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; (...) włączająca uczniów niepełnosprawnych (podniesienie kwalifikacji w czasie wolnym od zajęć),

- podziękowania ze SP nr 12 za przygotowanie uczniów szkoły podstawowej do udziału w międzyszkolnym konkursie języka angielskiego "Projekt Halloween",

- rozpoczęcie i ukończenie studiów podyplomowych pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna na Wyższej Szkole w G. (na swój koszt i w czasie wolnym).

Ponadto powódka wskazała, że stosownie do art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. strony podjęły próbę pozasądowego rozwiązania sporu, jednak bezskuteczną.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, że powódka zatrudniona była u pozwanego, pracę wykonywała w Gimnazjum nr 12 w G., wchodzącym w skład Zespołu. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło na podstawie art. 225 ust. 6 i ust. 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe w związku z tzw. „wygaszaniem” gimnazjów od 1 września 2017r. Art.

225 ust. 1 wyżej powołanej ustawy stanowią, że nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017r lub 1 września 2018r albo rozwiązuje z nim stosunek pracy, jeżeli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Dalsze przepisy art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r przewidują postępowanie w stosunku do nauczyciela, dla którego brakuje zatrudnienia w związku z wygaszeniem kształcenia w gimnazjum. W niniejszym przypadku pozwany postępował zgodnie z tymi przepisami. Pismem z dnia 3 kwietnia 2017r pozwany zaproponował powódce ograniczenie zatrudnienia do 6/18 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2017/2018, co spowodowane było zmianami organizacyjnymi powodującymi wygaszenie kształcenia w gimnazjum i zgodnie z ust. 2 i ust. 5 art. 225. Powódka nie wyraziła zgody na takie ograniczenie i do połowy 2017r trwała polemika między stronami. Były próby ugodowe, lecz bezskuteczne. W tej sytuacji pozwana zmuszona była zastosować obowiązujące obecnie przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Powódka od końca maja 2016r przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wracając ze zwolnienia przedstawiła orzeczenie lekarskie z Ośrodka (...) z dnia 31 marca 2017r w którym orzeczono, że powódka zdolna jest do pracy na stanowisku nauczyciela. Jednak lekarz zastrzegł w tym orzeczeniu, że przeciwwskazana jest praca na wysokościach, dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg, a także dyżurowanie. Dla pozwanego takie zastrzeżenie było bardzo istotne. Wykonywanie przez nauczyciela czynności związanych z dyżurowaniem to istotna część obowiązków nauczyciela. Pozwany podkreślał, że dyżurowanie jest obowiązkiem który wykonują wszyscy nauczyciele. Powódka wracając do pracy nie była w stanie jednoznacznie określić, czy wykorzystywać będzie urlop wypoczynkowy i w jakim terminie. Powódka skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia i otrzymała ten urlop na okres 12 miesięcy. Jednak po miesiącu wróciła z urlopu, przedstawiając zaświadczenie lekarskie, że leczenie zostało zakończone. Następnie znowu korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Wszystkie te czynniki, a także ocena działań powódki jako nauczyciela przez dyrektora pozwanego wpłynęły na decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. W takiej sytuacji w ocenie pozwanego rozwiązanie stosunku pracy było zasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka podjęła pracę u pozwanego od dnia 1 września 2009r na stanowisku nauczyciela języka angielskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze wskazaniem iż powódka będzie pracowała w Gimnazjum nr 12 w G. przy ul. (...). Powódka w pierw zawiązała umowę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010r. Następnie powódka zawiązała umowę w dniu 1 września 2010r na czas nieokreślony przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. Od dnia 30 sierpnia 2012r powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Jednocześnie uległ przekształceniu stosunek pracy powódki z umowy o pracę na mianowanie (z dniem 31 sierpnia 2010r). W roku 2015 powódka otrzymała pismo dotyczące ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze zdarzeniem z dnia 30 maja 2016r jak również korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie powódka korzystała z urlopu uzupełniającego od 29 marca 2017r do 23 maja 2017r. Pismem z dnia 3 kwietnia 2017r pozwana poinformowała powódkę z powołaniem się na przepisy wprowadzające prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016r o ograniczeniu zatrudnienia do 6 godzin w roku szkolnym 2017/2018. Jednocześnie pozwana poinformowała, iż w przypadku braku zgody powódka zostanie przeniesiona w stan nieczynny, albo zostanie rozwiązany stosunek pracy jeżeli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Orzeczeniem lekarskim z dnia 10 kwietnia 2017r lekarz przychodni lekarskiej ze względu na stan zdrowia potwierdził wymóg udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od 10 kwietnia 2017r do 9 kwietnia 2018r i powódka złożyła wniosek do dyrektora pozwanej o udzielenie urlopu w wymiarze 12 miesięcy. Powódka przedłożyła orzeczenie lekarskie z dnia 31 marca 2017r o zdolności do pracy, zawierające przeciwwskazania do pracy na wysokości, dźwiganie ciężaru powyżej 5 kg i dyżurowania. Decyzją z dnia 10 kwietnia 2017r dyrektor pozwanej udzielił płatnego urlopu powódce dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 18 maja 2017r pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2017r. Dnia 26 maja 2017r powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie i podanie o zamiarze przerwania urlopu dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 29 maja 2017r z dniem 28 maja 2017r pozwana wyraziła zgodę na zakończenie przez powódkę urlopu dla poratowania zdrowia. Od dnia 29 maja 2017r do 23 czerwca 2017r udzielono powódce urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 31 sierpnia 2017r.

Powódka z wykształcenia jest magistrem w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem (dyplom Politechniki (...)) oraz posiada tytuł zawodowy licencjata (...) G. w zakresie nauczania języka angielskiego.

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki oraz H. K., L. K., M. M. (1), R. R., A. G. (2), A. P. (1), dokumentów arkusza organizacyjnego (k.23) i aneksów do organizacji (k.39), pism powódki z dnia 11 kwietnia 2017r, 4 maja 2017r, pisma pozwanego z dnia 21 kwietnia 2017r, orzeczenia lekarskiego z dnia 22 marca 2017r (k. 31-35), odpisów pisemnych podziękowań i nagród powódki (k. 47-67), pisma powódki z dnia 18 maja 2017r oraz dokumenty związane z przyznawaniem dodatku motywacyjnego (k.78-91), wyniki egzaminu gimnazjalnego z j. angielskiego (k.107-118) oraz z zaświadczenia o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu powódki (k.202) oraz zeznań świadków D. L., J. R. (1), E. N., B. M., J. R. (2), M. G., E. K. (2), A. G. (2) oraz z zeznań stron. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i korespondowały z dokumentami zebranymi w trakcie postępowania dowodowego. Sąd także dał wiarę zeznaniom stron. Sąd uznał także za w pełni wiarygodne akta osobowe zarówno powódki jak i zawnioskowanych osób tj. nauczycieli j.angielskiego jak również wymienione dokumenty albowiem były spójne z zeznaniami świadków.

Na wstępie rozważań należy w pierwszej kolejności wskazać, że powódka zgodnie z pierwszą umową o pracę zawartą w dniu 31 sierpnia 2009r jako miejsce wykonywania pracy miała wpis, iż będzie to Gimnazjum nr 12 w G. przy ul.(...), w pełnym wymiarze tygodniowym tj. 18/18. Tenże wpis był kontynuowany w kolejnej umowie o pracę i jak wskazywał pozwany powódka świadczyła pracę zasadniczo w Gimnazjum nr 12. W roku szkolnym 2013/2014 18 godzin, w 2014/2015 18 godzin i 3 godziny w szkole podstawowej, w roku szkolnym 2015/2016 15 godzin w gimnazjum i 3 godziny w szkole podstawowej w roku szkolnym 2016/2017 18 godzin w gimnazjum. Oznacza to, w ocenie Sądu, że słusznie do powódki zostały zastosowane przepisy powołane przez pozwaną tj. ustawa z dnia 14 grudnia 2016r przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe w związku z tzw. „wygaszaniem gimnazjów od 1 września 2017r”. W związku z reformą systemu edukacji w dniu 14 grudnia 2016r uchwalono Ustawy Prawo oświatowe i Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Zgodnie z art. 225 ustęp 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe nauczyciel Gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego zatrudniony na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie kształcenia w gimnazjum jest przenoszony w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017r lub 1 września 2018r albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy jeżeli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Bezsparnie ten przepis miał zastosowanie do powódki. Pozwana pismem z dnia 3 kwietnia 2017r zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do 6 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2017/2018 co spowodowane było zmianami organizacyjnymi. Powódka w dniu 11 kwietnia 2017r złożyła pismo do dyrektora pozwanej w którym zwróciła się o przedstawienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia podnosząc swoje wątpliwości co do zasadności decyzji pozwanej. Następnie pozwana odpowiedziała powódce pismem z dnia 21 kwietnia 2017r (k.32). Kolejnym pismem z dnia 4 maja 2017r (k.33) ustosunkowała się do pisma pozwanej z dnia 21 kwietnia 2017r i również podnosiła swoje wątpliwości co do zatrudnienia pozostałych nauczycieli. Ponadto w dniu 15 maja 2017r powódka złożyła pismo w którym przedstawiła warianty ugodowego zakończenia sporu godząc się na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych z końcem roku szkolnego 2018. Faktycznie powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie w stan nieczynny jak również ostatecznie nie wyraziła zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (ostatecznie w wymiarze 12 godzin w roku szkolnym 2017/2018). Nauczyciel w terminie 7 dni miał obowiązek złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny, albo wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia. W przypadku braku oświadczenia nauczyciela o odmowie przejścia w stan nieczynny lub braku zgody na ograniczenie zatrudnienia dyrektor gimnazjum przenosi nauczyciela w stan nieczynny. Jeśli jednak nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie go w stan nieczynny dyrektor gimnazjum rozwiązuje z nim stosunek pracy. W powyższym stanie faktycznym należy uznać, że pismo z dnia 3 kwietnia 2017r zawiera czytelną informację o zamiarach pozwanej co do przeniesienia powódki w stan nieczynny o ile wyrazi ona zgodę lub ograniczenia zatrudnienia do 6 godzin. Jednocześnie pozwany pouczył powódkę o terminie 7 dni do złożenia stosowanego oświadczenia. Powódka prowadziła korespondencję z pozwaną, która w ocenie Sądu pozwalała

na przyjęcie, że powódka nie wyraża zgody na przeniesienie w stan nieczynny i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd uznał, że pismo z dnia 18 maja 2017r jest wypowiedzeniem umowy o pracę stosowanie do powołanych wyżej przepisów (pозwana powołała się na przepisy wyżej przywołane w treści pisma z dnia 18 maja 2017r). Dyrektor pozwanej miała obowiązek zastosować wobec powódki kryteria z których wynikałoby dlaczego powódka została wskazana jako osoba do wypowiedzenia umowy o pracę. W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016r (...) 202/15 SN wskazał, że dyrektor szkoły który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia powinien nawiązać do tych kryteriów wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Kryteria wyboru do zwolnienia co do zasady muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym. W dalszym ciągu Sąd Najwyższy wskazywał w tezie, że kontroli sądowej podlega właśnie skonkretyzowana przyczyna. W ocenie Sądu pozwana kryteriów doboru pracownika do zwolnienia nie przedstawiła w piśmie z dnia 3 kwietnia 2017r i 18 maja 2017r. Również w odpowiedzi na pozew pozwana nie wskazała konkretnych kryteriów zastosowanych wobec powódki. Wskazywano, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i przedstawiła orzeczenie lekarskie o przeciwskazaniu do dyżurowania i również niezdecydowanie powódki co do korzystania z urlopu wypoczynkowego miały być czynnikami które wpłynęły na decyzje o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Zdawkowo pozwana wskazała w odpowiedzi na pozew, że również ocena działań powódki jako nauczyciela przez dyrektora pozwanej wpłynęły na decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Pozwana w piśmie z dnia 18 maja 2017r jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódce wskazała przyczynę określoną w piśmie z dnia 3 kwietnia 2017r i przyjęcie, że powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie w stan nieczynny i pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. W piśmie z dnia 3 kwietnia 2017r pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi wygaszanie kształcenia w gimnazjum skutkującymi brakiem możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć proponuję ograniczenie zatrudnienia do 6/18 godzin w roku szkolnym 2017/2018”. W istocie w piśmie z dnia 18 maja 2017r przyczyny wprost rozwiązania umowy o pracę pozwana nie wpisała. Nie ma też dostatecznej konkretyzacji w postaci kryteriów które zadecydowały o wyborze powódki jako nauczyciela do wypowiedzenia warunków pracy, a w konsekwencji zwolnienia z pracy. Zdaniem Sądu pozwana nie miała opracowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Oznacza to, że kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia nie zostały ustalone i nie były podane do wiadomości nauczycielom, a przede wszystkim samej powódce. Pozwana dopiero w odpowiedzi na pozew wskazała na czynniki, które miały wpływ na wytypowanie powódki do wypowiedzenia umowy o pracę. W tym miejscu należy zaznaczyć, że oprócz powódki języka angielskiego tego przedmiotu uczyli: J. R. (1), L. K. (2), M. M. (1), A. G. (2), H. K., A. P. (1). Należy również na podstawie akt osobowych nauczycieli zauważyć, że powódka w stosunku do innych nauczycieli miała staż pracy od roku 1 września 2009r. Pozostali nauczycieli tj. L. K. (2) od 1 września 2005r, M. M. (1) od 1 września 2001, J. R. (1) od 1 września 2002, A. G. (2) od 1 września 2004r, H. K. od 1 września 2006r, A. P. (1) od 1 września 2014r. wśród tych nauczycieli w Gimnazjum pracowali M. M. (1), J. R. (1), H. K., A. P. (1). Stopień awansu zawodowego wszyscy nauczyciele mieli na jednym poziomie, byli nauczycielami mianowanymi za wyjątkiem A. P. (1). W roku szkolnym 2017/2018 zaplanowano, iż w gimnazjum uczyć będą powódka w wymiarze 6 godzin, J. R. (1) 8 godzin, A.G. – (...) godzin, M. M. 12 godzin, A. P. 9 godzin (arkusz organizacyjny). Nauczyciele zatrudnieni w Gimnazjum mieli uzupełniające godziny w szkole podstawowej. Decyzją dyrektora wszyscy nauczyciele pismem z dnia 10 maja 2017r zostali skierowani do pracy w Szkole Podstawowej nr (...) (taka decyzja nie dotyczyła powódki). Reasumując można stwierdzić, że sytuacja zawodowa nauczycieli na podstawie akt osobowych była zbliżona. Zróżnicowany był tylko okres zatrudnienia. Pod względem stopnia awansu zawodowego za wyjątkiem A. P. (1) był taki sam. Wszyscy nauczyciele języka angielskiego mieli stopień awansu na poziomie nauczyciel mianowany. Ponadto biorąc pod uwagę staż pracy to także można stwierdzić, że był on zbliżony albowiem najkrótszy staż pracy miała powódka zatrudniona 1 września 2009r, ale A. P. (1) został zatrudniony jeszcze później bo 1 września 2014r. Brak kryteriów którymi kierował się dyrektor przy typowaniu powódki do wypowiedzenia warunków pracy i pracy nie pozwala na ocenę kryteriów w kontekście stanu faktycznego poszczególnych nauczycieli języka angielskiego. Każdy z nauczycieli w różnym czasie korzystał z urlopów dla poratowania zdrowia, bądź też urlopów macierzyńskich, wychowawczych. Korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w określonych sytuacjach jest również postrzegane jako prawo a nie jako okoliczność która powinna decydować wyłącznie o wytypowaniu pracownika do zwolnienia. Sąd uwzględnia powyższe w związku z sytuacją powódki jaka zaistniała w roku szkolnym 2016/2017. Powódka korzystała ze zwolnienia

lekarskiego a potem również z urlopu dla poratowania zdrowia, ale jest to przywilej przewidziany Kartą nauczyciela. Sąd nie miał wątpliwości, co do uznania, że powódka zgodnie z umową o pracę jako miejsce świadczenia pracy miała wskazane Gimnazjum nr 12. Jednakże z analizy akt osobowych poszczególnych nauczycieli j. angielskiego wynika, że gimnazjum nie tylko zatrudniona była powódka ale również wymienieni wyżej nauczyciele. Na porządku dziennym było, że nauczyciele uzupełniali godziny oprócz pracy w gimnazjum w szkole podstawowej nr (...), za wyjątkiem nauczyciela L. K. (2) która pracowała w Szkole Podstawowej nr (...) i V Liceum. Przenosząc powyższe ustalenia należy stwierdzić, że wytypowanie powódki do wypowiedzenia jej umowy o pracę jest arbitralną decyzją dyrektora pozwanej szkoły. Nie ma wątpliwości, że reforma oświaty spowodowała określone skutki prawno – faktyczne w działaniach gimnazjum i będą one nadal kontynuowane nie zwalnia to jednak Sądu z obowiązku weryfikacji działań prawnych podjętych przez pozwaną. Ostatecznie należy uznać, że pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Kryterium wyboru do zwolnienia z pracy pracownika powinny być wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony co oznacza, że inne przyczyny nieznanne pracownikowi w dacie wypowiedzenia usuwają spod kontroli sądowej te przyczyny. Nigdy pracodawca - dyrektor szkoły nie miał swobody w dokonywaniu wyboru określonego nauczyciela w celu przeniesienia go w stan nieczynny lub rozwiązania z nim stosunku pracy. Dotyczyło to również sytuacji stosowania art. 20 ustęp 1 Karty Nauczyciela. Zawsze istniała konieczność dokonania wyboru i stwierdzenia, że to właśnie zatrudnienie tego, a nie innego nauczyciela w danym przypadku nie jest możliwe. Oczywiście zarówno w powołanym art. 20 ustęp 1 jak i przepisach które miały zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym nie wskazano wyraźnie jak w tego typu przypadkach postępować w szczególności zaś jakimi kryteriami powinien kierować się dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny (zwolnienia z pracy) lecz nie oznacz to, iż dyrektor szkoły może ustalać przesłankę niemożliwości dalszego zatrudnienia jest niemożliwe nie jest skreślony koniecznością dokonania w danych warunkach uzasadnionego wyboru. Jeżeli z okoliczności zmian organizacyjnych w szkole nie wynika wprost, iż określony nauczyciel nie może być dalej w niej zatrudniony to zachodzi konieczność dokonania wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny przy czym wybór ten powinien być uzasadniony, gdyż tylko wtedy przeniesienie to dotyczy konkretnego nauczyciela którego dalsze zatrudnienie w szkole stało się niemożliwe. Na powyższą argumentację wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2000r I PKN 294/00 (opublikowane legalis), co prawda dotyczący art. 20 ustęp 1 Karty nauczyciela, ale powyższe wywody mają wprost zastosowanie do niniejszego rozwiązania prawnego. Należy mieć na względzie, że w ustalonym stanie faktycznym w niniejszej sprawie zmiany u strony pozwanej w gimnazjum nie przesądzały wprost którzy nauczyciele nie mogli być dalej zatrudnieni, albowiem nauczycielem języka angielskiego w gimnazjum nie była tylko powódka i wobec tego istniała konieczność dokonania stosowanych ocen i wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny lub rozwiązania z nim umowy o pracę. Na pracodawcy spoczywał ciężar dowodu, że tylko przeniesienie powódki w stan nieczynny lub rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Okoliczności dotyczące współpracy powódki z innymi nauczycielami sąd uznał w kategoriach zdarzeń, które do końca nie zostały wyjaśnione na bieżące w gronie pedagogicznym. Ma sąd na uwadze zdarzenie dotyczące emaila wysłanego przez powódkę do kuratorium. W aktach osobowych powódki brakuje wiarygodnych notatek, bądź ocen które w skazywałyby na zastrzeżenia do pracy powódki. Ponadto powódka pracowała zasadniczo w gimnazjum ale również pracowała w szkole podstawowej, tak było w latach 2014-2015 i 2015-2016. Przedstawione przez powódkę dokumenty także wskazują na docenienie pracy powódki przez organy zewnętrzne np. pismo kuratorium z kwietnia 2015r (k.63), nagroda dyrektora z 14 października 2015r, podziękowanie dyrektora SP nr 12 dla powódki z dnia 12 listopada 2015r (k.65). Na marginesie oprócz wywodów które Sąd poczynił wyżej należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana aby pracownik wiedział z jakiego powodu został zwolniony, zaś wybór pracownika do zwolnienia należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku. Ostatecznie przy wypowiedzaniu umowy o pracę konkretnemu pracownikowi w sytuacji kiedy na takim stanowisku pracują też inni pracownicy przyczyna wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także określone kryteria doboru danego pracownika do zwolnienia. Pracownik któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej sytuacji postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej dopiero w postępowaniu sądowym i nie ujawnionej

wcześniej pracownikowi co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw (uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 stycznia 2013r opublikowane legalis). Dopuszczalne jest w sądowym postępowaniu odwoławczym konkretyzacja przyczyny ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane pracownikowi. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego w tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia. Pozwana w swoim działaniu nie wskazała w zasadzie na żadne obiektywne kryterium zastosowane wobec powódki. Incydentalne zdarzenia dotyczące zachowań powódki dotyczą w zasadzie różnego okresu tak, iż trudno powiązać je w jakiś związek czasowo – skutkowy. Natomiast korzystanie przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego nie zakwestionowanych w żaden oficjalny sposób, a potem korzystanie z urlopu dla potratowania zdrowia nie może stanowić wyłącznego kryterium wskazania właśnie powódki do zwolnienia. Ponadto należy także mieć na względzie, że późniejsze rozmowy z powódką dotyczyły już rozmów ugodowego zakończenia sporu, które w ostateczności nie doprowadziły do zawarcia ugody. Ponad wszelką wątpliwość na co wskazują powołane w uzasadnieniu orzeczenia dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może działać w sposób arbitralny i nieracjonalny. Ma pewien zakres swobody oceny, ale przy wyborze nauczyciela musi dokonywać to w warunkach uzasadnionego wyboru, co oznacza stosowania obiektywnych kryteriów. W aktach osobowych powódki nie ma żadnych wiarygodnych dowodów na negatywną ocenę pracy powódki, bądź jej zachowania które wskazywałyby na niewłaściwe wykonywanie obowiązków. Walory charakteru które powodują, że współpraca z danym pracownikiem jest łatwiejsza lub trudniejsza, nie może przesądzać o negatywnej ocenie pracy pracownika. U nauczycieli zgodnie z rozwiązaniami zawartymi w Karcie Nauczyciela istnieją oceny pracy nauczyciela, a ponadto na bieżąco każdy dyrektor jako pracodawca ma prawo i obowiązek śledzić zdarzenia które mogą mieć wpływ na globalną ocenę pracy nauczyciela w konkretnym momencie. Powódka powołała się na okoliczności w 2015r z których wynikałoby, że dyrektor szkoły udzielił powódce nagrody, zauważając jej wkład pracy w sposób ponad przeciętny podobnie kuratorium oświaty (ponadto powódka odwołała się do innych nagród i swojej działalności w okresie zatrudnienia u pozwanej), jak również na pozytywne wyniki egzaminu gimnazjalnego z j.angielskiego w klasach w których powódka uczyła. Słusznie powódka wskazała na rok 2015 bo potem powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego, urlopu dla poratowania zdrowia i urlopu wypoczynkowego należnego powódce. Trzeba mieć na względzie że powódka pracowała w oparciu o kolejne umowy o pracę i tak pierwsza umowa dotyczyła okresu od 1 września 2009r do 31 sierpnia 2010r, następnie od 1 września 2010r na czas nieokreślony. Potem stosunek pracy przekształcił się w stosunek z mianowania. Przy uzyskiwaniu przez powódkę stopnia nauczyciela mianowanego uczestniczyła również dyrektor pozwanej szkoły i były to istotne okresy zatrudnienia powódki, albowiem właściwe wtedy należało weryfikować przydatność powódki na stanowisku nauczyciela, jej cechy charakteru, uzdolnienia. Należy przyjąć, że pozwana uznawała powódkę za profesjonalnego pracownika z wolą kontynuowania umowy o pracę na czas nieokreślony. Oczywiście reforma oświaty wymusiła na pozwanej określone działania, ale muszą one odbywać się w majestacie prawa. Takich działań po stronie pozwanej nie było. Ostatecznie należy stwierdzić, że Sąd nie wskazuje jakie kryteria powinna stosować pozwana bo nie wynika to z żadnego przepisu, ale na pewno obowiązek opracowania takich kryteriów i powołania ich w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana miała. Argument pozwanej o przeciwności wynikających z orzeczenia lekarskiego o braku możliwości dyżurowania nie został w żaden sposób merytorycznie dowiedziony.

Dlatego Sąd uznał roszczenie powódki za całkowicie uzasadnione i na podstawie art. 45 § 1 kp przywrócił powódkę do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Zgodnie z art. 47 kp sąd zasądził zgodnie z żądaniem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres 2 miesięcy (podstawą wyliczenia była kwota wskazana w zaświadczeniu o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu powódki). Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania powódki w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Sąd wziął pod uwagę specyfikę pracy pozwanej i dlatego w tym zakresie nie uwzględnił żądania powódki. Sąd obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016 poz. 1668) § 9.1 pkt 1. (Sąd dokonał zwielokrotnienia stawki 3x180 zł). Sąd nie obciążył pozwanego opłatą od pozwu uznając, że sprawa należała do kategorii spraw trudnych

i powszechnie znana jest trudna sytuacja finansowa placówek oświatowych i dlatego Sąd zdecydował o nieobciążaniu strony pozwanej.