

Sygn. akt VI P 347/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Nina Jaświłowicz-Daniluk

Grażyna Dorota Drożdża

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych w H.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę B. S. do pracy u pozwanego w Zespole Szkół Zawodowych w H. na poprzednich warunkach.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 347/16

UZASADNIENIE

Powódka, B. S., w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych w H. wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 5 stycznia 2001 r. ostatnio na stanowisku nauczyciela dyplomowanego przedmiotów zawodowych. W dniu 1 września 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę podając otrzymanie w dniu (...) negatywnej oceny pracy i podtrzymanie tejże oceny przez zespół oceniający powołany przez Kuratorium Oświaty w dniu (...). Zdaniem B. S. wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa, a wskazana w nim przyczyna jest niezasadna. Powódka podniosła, iż ocena jej pracy została oparta na nieprawdziwych informacjach przedstawiających jej stosunek do obowiązków służbowych tylko w negatywnym świetle oraz zawarto w niej dane niepodlegające ocenie w ogóle. Przy jej wystawianiu ponadto nie uwzględniono zastrzeżeń zgłoszonych przez B. S., odwołania, arkuszy pracy własnej ani innych korzystnych dla powódki dokumentów. Okoliczności tych nie wzięła pod uwagę również komisja powołana przez Kuratorium. Powódka wskazywała także, iż ze względu na swoje kwalifikacje i pozytywne relacje z uczniami powinna nadal pracować w pozwanej placówce.

Pozwany, Zespół Szkół Zawodowych w H., w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Swoje

stanowisko argumentował tym, że jego zdaniem B. S. swoją postawą i działaniami uchybiała obowiązkom nauczyciela wynikającym z art. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1379, w skrócie: KN), w związku z czym w dniu (...) otrzymała negatywną ocenę swojej pracy. Powódka od oceny tej się odwołała, jednak została ona podtrzymana przez Kuratorium Oświaty. Jako że przepis art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 KN stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem, który otrzymał negatywną ocenę pracy ulega rozwiązaniu, pozwany wypowiedział w/w umowę o pracę. Pracodawca nadmienił, iż wystąpiły problemy z dostarczeniem B. S. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i ostatecznie, ze względu na unikanie przez w/w jego odbioru, zostało ono doręczone w dniu 1 września 2016 r. Pozwany uzasadniając zwolnienie powódki wskazywał, iż często korzystała ona ze zwolnień lekarskich, co dezorganizowało pracę szkoły, nie wykonywała podstawowych obowiązków pracowniczych, a nadto wносиła bezpodstawne skargi na Zespół Szkół Zawodowych w H. do wielu organów państwowych. Pracodawca stwierdził również, iż zwolnienie powódki, wbrew jej opinii, nie zakłóciło pracy placówki.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Przebieg zatrudnienia B. S. w Zespole Szkół Zawodowych w H. pozostawał poza sporem. W dniu (...) strony postępowania zawarły umowę o pracę, na mocy której powódce powierzono stanowisko nauczyciela przedmiotów ekonomicznych. Wymiar etatu ustalono na 9,5/18. Od 1 września 2001 r. w/w była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Anekssem do umowy o pracę z dnia (...) zmieniono rodzaj tejże na umowę o pracę na czas nieokreślony.

W toku zatrudnienia u pozwanego B. S. podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe. W dniu (...) otrzymała ona pozytywną ocenę dorobku zawodowego, w związku z czym (...) uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Następnie, w dniu (...) ponownie otrzymała ocenę pozytywną dorobku zawodowego, w wyniku czego (...) uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Co więcej, powódka ukończyła studia podyplomowe z zakresu informatyki, przedsiębiorczości oraz doradztwa zawodowego. Powódka w Zespole Szkół Zawodowych w H. nauczyla przedmiotów zawodowych ekonomicznych, działalności gospodarczej, przedsiębiorstwa logistycznego w gospodarce rynkowej, logistyki w procesach produkcji oraz przedmiotu o nazwie zapasy i magazynowanie. Ponadto, posiada ona kwalifikacje do przeprowadzania egzaminów zawodowych.

W latach 2014-2018 powódka była członkiem zarządu koła związkowego, w związku z czym była pracownikiem objętym szczególną ochroną.

W roku szkolnym 2015/2016 dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych w H. dokonywał oceny pracy B. S., zgodnie z art. 6a KN. W dniu (...) powódce przedstawiono projekt tejże oceny. Pozwany uznał, iż winna być to ocena negatywna. W uzasadnieniu projektu pracodawca wskazał, że nauczyciel swoją postawą i działaniami uchybia obowiązkom wynikającym z art. 6 KN. Częste zwolnienia lekarskie powódki wymuszały zmiany w organizacji pracy szkoły, co skutkowało utrudnieniami w realizacji podstawy programowej. Ponadto, zwolnienia te były przez w/w wykorzystywane celem załatwiania spraw osobistych. Również kontrola dzienników lekcyjnych wykazała nieprawidłowości: stwierdzono brak odpowiedniej liczby ocen, niesprawiedliwe ocenianie na semestr, stosowanie zawężonej skali ocen. B. S. nie używała podręczników i innych materiałów dydaktycznych, co spotykało się z niezadowolaniem ze strony uczniów i ich rodziców. Przygotowywany przez nią rozkład materiałów był niekompletny. Powódka odmówiła także prowadzenia nauczania indywidualnego, a po interwencji odpowiednich organów realizowała je nierzetelnie. Zajęcia dodatkowe natomiast odbywały się bez udziału uczniów. Uczniowie, którzy przystępowali do egzaminów w zakresie umiejętności kształconych przez nauczycielkę osiągnęli słabe wyniki. Powódka unikała udziału w pracach zespołów nauczycielskich i pomimo nałożonej kary porządkowej nie przestrzegała ustalonej organizacji i porządku pracy. Ponadto, stwarzała sytuacje konfliktowe, pisała skargi na pozostałych pracowników, publicznie podważała decyzje kadrowe, co negatywnie wpływało na wizerunek placówki. Zachowanie w/w było nieetyczne i oddziaływało na stosunek innych nauczycieli do pracy.

B. S. zapoznała się z treścią powyższego projektu. Odniosła się do niej w piśmie z dnia 3 czerwca 2016 r. Podnosiła, iż została poinformowana, że będzie oceniana przez okres trzech miesięcy, projekt oceny natomiast obejmuje także

jej aktywność z roku szkolnego 2014/2015. Powódka wskazywała, iż część z podawanych w projekcie okoliczności nie powinna podlegać ocenie, np. zwolnienia lekarskie, część zaś wynikała z działań władz placówki.

W dniu (...). B. S. przedstawiono kartę oceny pracy nauczyciela. Pracodawca nie zmienił w tym zakresie swojego stanowiska wyrażonego w projekcie. Powódka uzyskała ocenę negatywną. Treść uzasadnienia oceny była tożsama z uzasadnieniem zawartym w projekcie.

B. S. pismem datowanym na (...) wniosła do (...) Kuratora Oświaty w B. odwołanie od oceny pracy. Wskazała, że oceny dokonano niezgodnie z przepisami prawa, a nadto była ona nieobiektywna. Jej zdaniem niezachowany został zakres oceny wskazany w rozporządzeniu, nie zastosowano też żadnych kryteriów opiniowania. Ocena nie uwzględnia również arkusza samooceny ani wniesionych przez powódkę zastrzeżeń, a co więcej zawiera informacje nieprawdziwe, gdyż w okresie objętym oceną nie odbyła się hospitacja zajęć. Powódka wyjaśniała, że prowadziła korespondencję z dyrekcją szkoły w sprawach objęcia jej oceną pracy oraz wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, w tym nakładania kar porządkowych.

Poza sporem pozostawało, iż w dniu 25 lipca 2016 r. w Kuratorium Oświaty w B. odbyło się posiedzenie zespołu oceniającego do rozpatrzenia odwołania wniesionego przez B. S. od oceny pracy dokonanej przez dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w H.. W skład w/w zespołu weszły: H. M. – przedstawiciel (...) Kuratora Oświaty, I. K. – przedstawiciel Rady Pedagogicznej Zespołu Szkół Zawodowych w H., M. G. – przedstawiciel Rady Rodziców Zespołu Szkół Zawodowych w H., L. B. – doradca metodyczny z zakresu przedmiotów zawodowych Miejskiego Ośrodka Doradztwa Metodycznego w B. oraz B. P. (1) – przedstawiciel Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania jako zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela. Podczas obrad członkowie zespołu wnosili uwagi do przedstawionych im dokumentów. Przed przystąpieniem do głosowania L. B. i B. P. (1) zgłosiły, że przy wystawianiu nauczycielowi oceny negatywnej powinny zostać uwzględnione opinie czynnika społecznego, w tym np. Rady Rodziców, samorządu uczniowskiego, doradcy metodycznego. L. B. stwierdziła również, iż dostarczona przez pozwanego dokumentacja nie potwierdza większości stawianych powódce w ocenie pracy zarzutów.

Zespół oceniający uzgodnił, że głosowanie nad oceną pracy B. S. będzie tajne. Wszystkie oddane głosy były ważne. Za utrzymaniem negatywnej oceny pracy nauczyciela oddano 3 głosy, zaś za podwyższeniem tejże oceny oddano 2 głosy. Wobec powyższego ocena dokonana przez dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w H. została podtrzymana.

O wyniku obrad zespołu oceniającego powódka została powiadomiona pismem z 26 lipca 2016 r. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia podano, iż dyrektor placówki dokonując oceny nie dopuścił się uchybień proceduralnych. Stwierdzono, że nauczyciel nie przedłożył arkusza oceny pracy własnej ani nie udokumentował faktu uczestniczenia w szkoleniu zawodowym w roku szkolnym 2015/2016. Zastrzeżenia budziło również przestrzeganie przez powódkę porządku pracy. Na piśmie tym członkowie zespołu w osobach B. P. (1) i L. B. umieścili adnotację, iż ich zdaniem nie wzięto pod uwagę wszystkich przesłanek opiniowania.

Pismem datowanym na (...) pracodawca rozwiązał z B. S. stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tegoż podano otrzymanie przez w/w w dniu (...) negatywnej oceny pracy i podtrzymanie tejże oceny przez Kuratorium Oświaty w dniu (...).Niespornym było, iż wypowiedzenie to zostało wysłane do powódki pocztą, której w/w nie odebrała. Korespondencja powróciła do nadawcy. Pozwany zamierzał przekazać pismo B. S. podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 31 sierpnia 2016 r., jednak powódka nie stawiała się na zebraniu informując o swojej nieobecności telefonicznie sekretariat szkoły. Ostatecznie, w/w odebrała wypowiedzenie w dniu 1 września 2016 r. B. S. uznawała ocenę negatywną za bezpodstawną, a zatem w jej opinii niezasadne było również rozwiązanie z nią stosunku pracy oparte na treści karty oceny pracy. Z tych względów wystąpiła ona z pozwem w niniejszej sprawie.

Stosunek pracy łączący strony postępowania ustał z dniem 30 listopada 2016 r.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.717,68 zł netto.

Powyższy stan faktyczny był bezsporny między stronami. Przy jego ustaleniu Sąd oparł się na dokumentach zebranych w sprawie, w szczególności zgromadzonych w aktach osobowych B. S. oraz w aktach (...) Kuratora Oświaty, a także innych załączonych do akt sprawy: regulaminach, protokołach posiedzeń, korespondencji. Autentyczność ani prawdziwość tychże dokumentów nie była przez żadną ze stron kwestionowana. W tym miejscu przypomnieć należy, iż stosownie do art. 244 ustawy z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1822 ze zm., w skrócie: k.p.c.) dokumenty urzędowe (np. akta (...) Kuratora Oświaty czy pocztowe potwierdzenia nadania i odbioru) sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej w zakresie ich działania lub przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje pozarządowe w zakresie powierzonych im przez przepisy ustawy spraw z dziedziny administracji publicznej, korzystają z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone oraz z domniemania prawdziwości. Jak już wspomniano, strony nie podważały zgodności informacji zawartych w powyższych dokumentach ze stanem rzeczywistym. Tym samym, opisane powyżej domniemanie nie zostało obalone.

W aktach sprawy znalazły się także liczne dokumenty prywatne (np. świadectwo pracy, umowy o pracę). Stosownie zaś do treści art. 245 k.p.c. dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Do zachowania pisemnej formy dokumentu za wystarczające uznaje się złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia. W niniejszej sprawie z taką sytuacją mamy do czynienia, bowiem powódka i pozwana sygnowały zawarte w aktach sprawy pisma. Strony nie podważały faktu zawarcia umów czy sporządzania tychże pism i ich odbioru. Powódka kwestionowała natomiast – w odniesieniu do oceny jej pracy i wypowiedzenia stosunku pracy – nie treść dokumentów, ale zasadność stawianych zarzutów.

Rozstrzygając niniejszą sprawę Sąd opierał się przede wszystkim na zeznaniach świadków: A. B. (k. 283v-285 godz. 00:09:04-00:46:44), G. Z. (k. 285-286 godz. 00:52:46-01:12:20), E. O. (k. 286-286v godz. 01:13:59-01:19:37), J. K. (k. 287 godz. 01:28:12-01:34:32), R. K. (k. 287-289 godz. 01:40:05-02:26:58), B. P. (1) (k. 289-291v godz. 02:31:52-03:32:29), L. B. (k. 304v-305v godz. 00:07:46-00:31:27), W. D. (k. 305v-306 godz. 00:33:32-00:48:06), A. C. (k. 306-307v godz. 00:49:51-01:41:01), M. S. (k. 307v-309v godz. 01:43:27-02:45:12), J. C. (k. 309v-311v godz. 02:46:30-03:43:28), M. G. (k. 357v-358 godz. 00:06:42-00:34:06), B. P. (2) (k. 358-359v godz. 00:35:21-01:18:29), S. J. (k. 359v-360v godz. 01:21:57-02:01:10 oraz H. M. (k. 390v-391 godz. 00:10:14-00:27:30). Wymienieni powyżej świadkowie posiadali wiedzę o okolicznościach sprawy, gdyż byli współpracownikami B. S. w okresie jej zatrudnienia u pozwanego lub bezpośrednio uczestniczyli w zdarzeniach skutkujących rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. Zasadniczo przesłuchiwanych świadków można było podzielić na trzy grupy: przychylnych powódce i mający z nią dobre stosunki (np. A. B.), nieprzychylnych powódce (np. S. J. czy M. S.) oraz osoby neutralne, nie biorące udziału w sporze, czyli H. M., B. P. (1) i L. B.. W ocenie Sądu największe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały zeznania świadków należących do ostatniej grupy. Świadców ci nie byli pracownikami Zespołu Szkół Zawodowych w H., a zatem nieporozumienia między pracownikami tejże placówki ich bezpośrednio nie dotyczyły. Co więcej, nie tylko nie pozostawali oni w bliskich relacjach ze stronami postępowania, ale faktycznie ich nie znali. Mogli więc dokonać obiektywnych obserwacji zdarzeń i odpowiednio je ocenić. Świadców ci byli całkowicie bezstronni. Podkreślenia wymaga, że jako iż przedmiotowa sprawa odnosiła się do oceny powódki jako pracownika na stanowisku nauczyciela to w tym kontekście zeznania świadka L. B. nabierają szczególnego znaczenia. Świadek ten posiadał merytoryczną wiedzę w zakresie kwestii objętych sporem, tj. metodyki pracy nauczyciela. Zeznania L. B. były obiektywne i odnosiły się bezpośrednio do zarzutów wobec powódki sformułowanych w karcie oceny pracy, których to wartość merytoryczna była opiniowana przez Sąd. To zatem opinia w/w świadka jako specjalisty w swojej dziedzinie była najistotniejsza dla celów niniejszej sprawy.

Zgodnie z art. 91c ust. 2 KN spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od podstawy jego nawiązania, rozpatrywane są przez sądy pracy. Karta Nauczyciela co prawda reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy. Istotą sporu była ocena zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy, a w konsekwencji ocena zasadności roszczenia o

przywrócenie do pracy dochodzonego przez powódkę na podstawie art. 45 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, w skrócie: k.p.).

Na wstępie Sąd wyjaśnia, iż żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 23) nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 23 ust. 1 pkt 5 KN oraz treść tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 KN. Oznacza to, 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. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15, LEX nr 2023930). Mając na uwadze powyższe Sąd rozpatrując niniejszą sprawę w pierwszej kolejności musiał zbadać, czy wypowiedzenie stosunku pracy łączącego pozwanego z nauczycielem dyplomowanym spełniało w/w warunki formalne. I tak, niewątpliwie pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia złożył w formie pisemnej. W piśmie tym zawarł również informację o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Pozwany wskazał również przyczynę swojej decyzji. Istotą sporu była natomiast jej zasadność.

Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy art. 23 ust.1 pkt. 5 KN z uwagi na negatywną ocenę pracy powódki przeprowadzoną na podstawie art. 6a KN. Zgodnie tym przepisem rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a KN. Stosownie zaś do art. 6a ust. 1 KN praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek nauczyciela, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły, rady rodziców. Z treści powyższych przepisów wynika, że praca nauczyciela może być oceniana na dwóch różnych podstawach prawnych. Po pierwsze na podstawie art. 6a KN stosowanej wobec wszystkich nauczycieli jako bieżąca ocena pracy nauczyciela. Po drugie na podstawie art. 9c ust. 6 KN w stosunku do nauczycieli ubiegających się o uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego. W przypadku tej pierwszej obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują dokonywania obligatoryjnej oceny w sztywno ustalonych okresach, co jest zgodne ze stanem współczesnej wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Pracodawca ma bowiem prawo do oceny pracy pracowników na różne sposoby, zaś prawo co do zasady nie powinno ograniczać dokonywania tego typu ocen. Kryteria oceniania nauczycieli w okresie objętym sporem były uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. z 2012 r., poz. 1538).

Od ustalonej oceny pracy na podstawie art. 6a ust. 9 KN, nauczycielowi przysługuje prawo wniesienia odwołania za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Termin na wniesienie odwołania wynosi 14 dni od dnia doręczenia ustalonej oceny pracy. Pomimo, że od ustalonej oceny pracy nauczyciel nie może odwoływać się do sądu pracy, ocena ta może jednak zostać poddana kontroli sądu, jeżeli jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny nauczyciela stanowiącej przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 5 w zw. z art. 6a KN. Do sądu ostatecznie należy ustalenie i ocena, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 160/12, LEX nr 1352917). Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w przytoczonym wyroku z 14 stycznia 2013 r. w każdej sytuacji możliwa jest ocena przez sąd pracy, pod kątem istnienia przesłanek rozwiązania stosunku pracy, zasadności merytorycznej oceny pracy nauczyciela, bez względu na formalnie zgodne z prawem zastosowanie procedury oceny (trybu i zasad postępowania organu przeprowadzającego ocenę). Przesłanką rozwiązania stosunku pracy nie jest bowiem formalne uzyskanie negatywnych

ocen, lecz prawidłowe i rzetelne ustalenie i uznanie, że nauczyciel powinien być negatywnie oceniony, a w następstwie negatywnej oceny – zwolniony z pracy. Tej oceny powinien dokonać sąd rozstrzygający sprawę. Kontrola rzetelności oceny pracy nauczyciela nie może ograniczać się jedynie do odniesienia treści oceny do kryteriów zawartych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego oraz do kryteriów przyjętych w procedurach wewnątrzszkolnych. Inaczej mówiąc, kontrola rzetelności oceny pracy nauczyciela powinna obejmować nie tylko formalną zgodność tej oceny z kryteriami oceniania nauczycieli, lecz także zbadanie przez sąd pracy prawdziwości (zgodności z prawdą, zasadności) zarzutów stawianych nauczycielowi w negatywnej opinii o jego pracy.

W niniejszej sprawie zachowane zostały formalne warunki przeprowadzania oceny pracy. Powódka została zawiadomiona o dokonywaniu oceny jej pracy, zapoznana z projektem oceny oraz wysłuchano jego uwag i zastrzeżeń. Należy zaznaczyć, że dyrektor szkoły nie miał obowiązku uwzględnić wszystkich zgłoszonych przez nią zarzutów. Do spełnienia wymogu określonego w art. 6a ust. 8 KN i § 5 cytowanego Rozporządzenia wystarczy samo zapoznanie z projektem oceny oraz stworzenie nauczycielowi możliwości zgłoszenia uwag. Prawidłowo przeprowadzony został również tryb odwołania od oceny pracy B. S.. Zarówno przepisy art. 6a KN, jak i wskazanego Rozporządzenia nie zawierają regulacji, która nakazywałaby, aby w skład zespołu oceniającego rozpatrującego odwołanie nauczyciela nie mogły wchodzić osoby, które są powiązane z pracodawcą czy też takie, które uprzednio wydawały opinię o pracy pedagoga. Nie sposób wobec tego przyjąć, aby naruszony został przepis § 6 ust. 1 Rozporządzenia określający skład zespołu oceniającego rozpatrującego odwołanie. W tym miejscu zaznaczyć należy, iż w skład zespołu oceniającego weszła M. G. będąca zarówno przedstawicielem Rady Rodziców, jak i pracownikiem pozwanego, o czym Sąd wspomni poniżej. I tak jak zdaniem Sądu jej uczestnictwo w posiedzeniu było wątpliwe moralnie, tak nie było ono niezgodne z przepisami prawa. Nie stanowiło również uchybienia formalnego wniesienie odwołania bezpośrednio do Kuratorium (...) z pominięciem dyrektora szkoły. Działanie to jedynie wydłużyło postępowanie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje więc, że istniały formalne podstawy do rozwiązania z powódką stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 KN. Tym samym, Sąd musiał dokonać analizy merytorycznej zasadności ustalonej negatywnej oceny pracy B. S..

W pierwszej kolejności przypomnieć należy, iż w okresie objętym sporem kryteria oceny nauczyciela były wymienione w § 2 ust. 8 Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. Obejmowały one poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych; prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych; kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach; zaangażowanie zawodowe nauczyciela; aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym; działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia; przestrzeganie porządku pracy. Wskaźniki te odnosiły się zatem głównie do merytorycznego przygotowania i prowadzenia zajęć, współpracy z uczniami oraz działalności na rzecz szkoły. Ocenie tej więc podlega praca dydaktyczna nauczyciela. Tymczasem, z karty oceny pracy powódki wynika, że dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych w H. opiniował postawę B. S. jako nauczyciela, pracownika i rodzica. Role te nie zostały przez oceniającego rozdzielone, a stawiane powódce zarzuty odnosiły się faktycznie do każdej z nich. Na te nieprawidłowości zwracali uwagę także świadkowie B. P. (1) i L. B., które uczestniczyły w pracach zespołu rozpoznającego odwołanie od oceny.

Z treści karty oceny wywieść można, iż głównym stawianym powódce zarzutem było częste korzystanie przez nią ze zwolnień lekarskich. Zdaniem pozwanego dezorganizowało to pracę szkoły, a ponadto w czasie ich trwania w/ w załatwiała sprawy osobiste. Z zestawienia przedłożonego przez pracodawcę wynika, że B. S. rzeczywiście częściej przebywała na zwolnieniach niż pozostali nauczyciele i w czasie, na jaki zostały wystawione, przebywała ona w różnych miejscach. Nieobecności w pracy usprawiedliwione zwolnieniami lekarskimi odnoszą się jednak do postawy pracowniczej danej osoby, nie zaś do prawidłowości wykonywania obowiązków nauczyciela. Jeżeli władze placówki oświatowej miały wątpliwości co do zasadności wystawiania zaświadczeń lekarskich powinny powiadomić o tym fakcie Zakład Ubezpieczeń Społecznych bądź w inny sposób je skontrolować. Pozwany jednak zaniechał sprawdzenia czy powódka faktycznie w okresach objętych zwolnieniami była niezdolna do pracy, można zatem domniemywać, iż ocenił zaświadczenia te jako zgodne ze stanem rzeczywistym. Jak już jednak wspomniano kwestia częstych nieobecności i prawidłowości wystawianych zwolnień lekarskich dotyczy pracownika i nie podlega ocenie pracy nauczyciela według

kryteriów wskazanych w Rozporządzeniu. Okoliczność, iż nieobecności powódki dezorganizowały pracę szkoły nie wpływa na uznanie stawianego B. S. zarzutu za zasadny. Nieobecność każdego pracownika w zakładzie pracy, nie tylko w placówce oświatowej, oddziałuje bowiem negatywnie na funkcjonowanie danej organizacji. Najczęściej bowiem jego obowiązki przejmują pracownicy dostępni w danej chwili, co skutkuje ich dodatkowym obciążeniem.

Innym stawianym powódce zarzutem, który zdaniem Sądu nie odnosił się do jej merytorycznego przygotowania do wykonywania zawodu było nieprzestrzeganie przez nią organizacji pracy i regulaminów. Pozwany wymienił tu szereg czynności, jakich rzekomo dopuszczała się powódka. Sąd nie mógł oprzeć się wrażeniu, że wskazywane przez pracodawcę uchybienia były przez niego celowo wyszukiwane, aby było ich jak najwięcej. Pozwany nie opisał przy tym szczegółowo tychże przewinień. Ewentualne naruszenia regulaminu czy organizacji pracy natomiast, podobnie jak liczne nieobecności, należałoby rozpatrywać jako postawę pracownika. Pracodawca dysponuje instrumentami prawnymi, którymi pracownika może dyscyplinować, w tym m. in. jest to możliwość nakładania kar porządkowych. Niemniej jednak kwestia przestrzegania ustalonej organizacji pracy, nawet jeżeli pewne nieprawidłowości się pojawiły, nie powinna być analizowana w kontekście oceny pracy dydaktycznej.

Ocena pracy nauczyciela nie obejmuje także stosunków, jakie panują w gronie pedagogicznym, i atmosfery w pracy. Ponownie, zagadnienia te nie mieszczą się w kryteriach oceny pracy nauczyciela. B. S. rzeczywiście pisała liczne skargi i pozostawała w konflikcie z wieloma nauczycielami. Wyjaśnić jednakże należy, iż konstruktywna krytyka pracy, nawet jeśli jest wyrażona publicznie, nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego. Dlatego też wystąpienie powódki dotyczące zdawalności egzaminów na sesji Rady Powiatu nie powinno być zakwalifikowane jako przewinienie. Odnośnie niekulturalnego zachowania B. S. wobec innych nauczycieli Sąd wskazuje, iż w/w nie używała słów uznawanych za wulgarne. Z zebranego materiału dowodowego wynika zaś, iż pracownicy zarzucali jej nie tyle niewłaściwy sposób formułowania wypowiedzi, co fakt podnoszenia głosu. Relacje pomiędzy pracownikami, jak już wyjaśniono, podlegają ocenie powódki właśnie jako pracownika, nie zaś nauczyciela-dydaktyka.

W zeznaniach świadków pojawiały się również kwestie podważania przez powódkę kompetencji innych nauczycieli podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej. Zważyć należy, iż na zebraniu, o którym najczęściej świadkowie wspominali, B. S. występowała także w roli rodzica ucznia, a powstały spór dotyczył oceny niedostatecznej, która miała być wystawiona jej synowi. Po raz kolejny zatem pracodawca wymieszał postawy powódki przypisując jej zachowanie jako matki jej działalności zawodowej. Zmieniennym przy tym jest, że powódka wówczas wstrzymała się od głosu nad klasyfikacją dziecka, co oznacza, że podczas posiedzenia przyjęła do końca rolę rodzica. Podobnie należy zakwalifikować konflikt odnośnie usprawiedliwiania nieobecności. Nie była to relacja między nauczycielem a nauczycielem, ale między rodzicem a wychowawcą ucznia.

Zastrzeżenia wobec powódki odnoszące się konkretnie do jej pracy dydaktycznej stanowiły de facto nieznaczną część opinii. Pozwany stwierdził, iż nie przestrzega ona ustalonego systemu oceniania, stosuje zawężoną skalę ocen, nie korzysta z materiałów dydaktycznych, nakazuje pisać uczniom w zeszytach do nut. Pracodawca ponownie wymienił szereg zdarzeń, nie uzasadniając ich szerzej. W szczególności nie wyjaśnił, w jaki sposób przyjęta przez powódkę organizacja zajęć wpływa na osiągnięte przez uczniów wyniki. Być może stosowane przez B. S. metody były niekonwencjonalne, jednak nie wydaje się, by świadczyły one o merytorycznym nieprzygotowaniu nauczyciela do prowadzenia lekcji. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że będąca specjalistą w zakresie metodyki nauczania przedmiotów zawodowych świadek L. B. zeznała, iż nie istnieje coś takiego jak za małe wystawianie ocen. Wskazała przy tym również, iż w dokumentacji powódki brak było dokumentów potwierdzających nieprawidłowe ocenianie przez nią uczniów (k. 305 godz. 00:24:30). W toku postępowania dowodowego potwierdził się zarzut dotyczący braku podręczników. Byli uczniowie powódki zeznający w sprawie wskazywali jednak, że mimo iż z podręczników nie korzystali, to materiały mieli – B. S. sama bowiem tworzyła pomoce dydaktyczne i wymyślała zadania, w tym na bazie arkuszy egzaminacyjnych (k. 284 godz. 00:17:07, k. 286v godz. 01:19:37, k. 287 godz. 01:34:32). Ponadto, jak wyjaśniała sama powódka, podręczniki do niektórych prowadzonych przez nią przedmiotów w ogóle nie były dostępne na rynku (k. 219 godz. 01:47:55).

Kolejną podnoszoną przez dyrektora szkoły kwestią były niskie rezultaty egzaminów zawodowych uczniów w zakresie umiejętności kształconych przez B. S.. Ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego nie wynika, by zarzut ten był zasadny. Przywołać tutaj należy zeznania B. P. (1), która podała, iż z dokumentów analizowanych podczas posiedzenia zespołu oceniającego nie wynikało, by uczniowie powódki nie zdawali egzaminów, a komisja tę uwagę świadka uznała za słuszną (k. 291 godz. 03:27:01). Co więcej, świadek J. C. zajmujący się kształceniem zawodowym zeznał, że zdawalność egzaminów jest różna w zależności od roku. Świadek ten nadmienił również, iż nie jest możliwe rozdzielenie nauczania teorii i praktyki (k. 309v godz. 02:49:20). Oznacza to, że na poziom uzyskiwanych przez uczniów wyników egzaminów wpływ miało nie tylko nauczanie przez powódkę, ale także przez innych nauczycieli. W ocenie Sądu nie bez znaczenia pozostawały również inne okoliczności jak np. stopień trudności egzaminu w danym roku, poziom uczniów przystępujących do egzaminów. Oczywistym jest bowiem, że w jednym roku do egzaminu mogą podejść lepsi uczniowie, a w następnym gorsi. Zaznaczenia wymaga, iż poziom zdawalności egzaminów nie był B. S. obojętny. Przedstawiła ona problem na sesji Rady Powiatu, co znowu spotkało się z negatywnym odbiorem pracodawcy. Tym samym, mamy tu do czynienia z pewną sprzecznością działań pozwanego: z jednej strony zarzuca on powódce, że niewłaściwie przygotowuje ona uczniów do egzaminów, a z drugiej nie pozwala na poruszenie kwestii ich zdawalności na forum publicznym.

W ocenie pozwanego powódka nie angażowała się w pracę zespołów nauczycielskich. Niewątpliwie, B. S. była członkiem jednego z takich zespołów. Nie sposób jednak ustalić czy tak jak twierdził pracodawca unikała ona w nich pracy czy też była zbyt późno informowana o spotkaniach. Zdarzało się bowiem, że informacja o zebraniu pojawiała się w dniu jego zwołania, w tym także po wyjściu powódki z pracy. Jednocześnie nie istniały sztywne, restrykcyjne regulacje pracy zespołów, stąd nie można nauczycielowi czynić zarzutu z niestosowania się do nich. Pozwany, oceniając zaangażowanie B. S. w działalność szkoły nie uwzględnił przy tym faktu, że zajmowała się ona rekrutacją nowych uczniów, analizowała wyniki egzaminów zawodowych i organizowała egzaminy próbne z przedmiotów ekonomicznych, a nadto posiadała uprawnienia egzaminatora. Fakty te wskazują, że ocena powódki nie była obiektywna, a dyrektor gromadził głównie dokumenty świadczące na jej niekorzyść. Nieprawidłowość ta była sygnalizowana zarówno przez B. S., jak i przez świadków: B. P. (1), która zeznała, że do akt złożono dokument potwierdzający niewłaściwe prowadzenie lekcji, brak zaś było poprzednich, w których zajęcia oceniono pozytywnie (k. 291 godz. 03:27:01), oraz L. B., która wskazywała na niezłączenie do akt dokumentów świadczących na korzyść powódki (k. 304v 00:15:12).

Ostatnie zastrzeżenie dotyczące pracy powódki dotyczyło odmowy prowadzenia nauczania indywidualnego. Zarzut ten należy jednak rozpatrywać w nieco szerszym kontekście. Odmowa B. S. nie była bowiem podyktowana niechęcią do ucznia – w ogóle nie dotyczyła osoby ucznia, ale działaniami dyrekcji. Powódka odmówiła pod wpływem emocji. Dowiedziała się wówczas, że część nauczycieli przedmiotów praktycznych pracuje w godzinach nadliczbowych, podczas gdy jej liczbę godzin pracy stale ograniczano, co było nawet przedmiotem interwencji organizacji związkowej. Tym samym, powstały wówczas spór ponownie odnosił się do relacji pracownik-pracodawca, nie zaś pracy dydaktycznej.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, iż zastrzeżenia do pracy powódki sformułowane w karcie oceny nie mogły stanowić podstawy do ustalenia oceny negatywnej. Zespół Szkół Zawodowych w H. wymieszał zarzuty do pracy nauczyciela z zarzutami odnoszącymi się do pracownika. Tymczasem, ocena winna skupiać się na kwestiach merytorycznych, w szczególności metodyce nauczania. Jednocześnie w przypadku B. S. opiniowanie powinno mieć zakres rozszerzony, gdyż nauczala ona przedmiotów praktycznych. Pozwany jednak skupiał się na kwestiach typowo pracowniczych: licznych zwolnieniach lekarskich i atmosferze pracy. Podkreślić należy fakt, że kwestie te były wyraźne zaznaczane podczas posiedzenia zespołu oceniającego, o czym poniżej.

W dniu 25 lipca 2016 r. w Kuratorium Oświaty w B. odbyło się posiedzenie zespołu oceniającego do rozpatrzenia odwołania wniesionego przez B. S. od oceny pracy dokonanej przez dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych w H.. W skład w/w zespołu weszły: H. M. – przedstawiciel (...) Kuratora Oświaty, I. K. – przedstawiciel Rady Pedagogicznej Zespołu Szkół Zawodowych w H., M. G. – przedstawiciel Rady Rodziców Zespołu Szkół Zawodowych w H., L. B. –

doradca metodyczny z zakresu przedmiotów zawodowych Miejskiego Ośrodka Doradztwa Metodycznego w B. oraz B. P. (1) – przedstawiciel Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania jako zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela. Po obradach przystąpiono do głosowania nad oceną i stosunkiem głosów 3:2 zdecydowano o podtrzymaniu oceny negatywnej. Zdaniem Sądu wynik ten nie był „pewny”, nie świadczył o oczywistej słuszności ustalenia tejże oceny. Dlatego też należało przeanalizować przebieg posiedzenia i odnieść się do składu osobowego zespołu.

Mimo iż głosowanie było tajne nietrudno było ustalić, że za podwyższeniem oceny głosowały B. P. (1) oraz L. B., czyli osoba posiadająca największe kompetencje do opiniowania pracy nauczyciela. W/w członkowie zespołu na piśmie skierowanym do powódki umieścili adnotację, iż ich zdaniem nie wzięto pod uwagę wszystkich kryteriów oceniania. Za podtrzymaniem oceny zaś głosowały H. M., I. K. oraz M. G.. Nie sposób tutaj pominąć faktu, iż I. K. została powołana na członka zespołu ze względu na okoliczność, że poza nią nie zgłosił się żaden inny członek Rady Pedagogicznej. Tym samym, nie została ona wybrana z uwagi na posiadaną wiedzę w zakresie metodologii nauczania, a z uwagi na konieczność uzupełnienia składu zespołu. M. G. natomiast na członka komisji została powołana przez Radę Rodziców. W zebraniu Rady Rodziców jednak uczestniczyło wówczas jedynie 5 osób, podczas gdy liczy ona około 20 członków, a dodatkowo to w/w zebranie to zwoływała. Co więcej, M. G. była pracownikiem pozwanego, zatem jej udział w zespole może budzić uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności w ocenie innego pracownika.

Odnosząc się do przebiegu obrad wskazać należy, iż zarówno B. P. (1) jak i L. B. sygnalizowały wielokrotnie, że powódce stawiano zarzuty niemerytoryczne. Wskazywały, iż część dokumentów dotyczących pracy B. S. nie powinna w ogóle stanowić podstawy oceny, a Sąd opinię tę podziela. Świadkowie podawali również, że w dokumentacji brak było opinii doradcy metodycznego i samorządu uczniowskiego. Zdaniem L. B. przedłożona dokumentacja nie potwierdzała postawionych powódce zarzutów do jej pracy (k. 304v godz. 00:12:57). Świadkowie zeznali także, iż osoby współpracujące z B. S. podczas posiedzenia nie podnosiły zastrzeżeń merytorycznych do jej pracy. Odwoływali się przede wszystkim do stwarzanej przez w/w atmosfery w pracy i charakteru powódki. W tym miejscu zaznaczyć należy, iż okoliczność tę potwierdziła świadek M. G.. Zeznała ona bowiem, iż nie pamięta czy podczas spotkania ktokolwiek wypowiadał się w kwestii dydaktyki i prowadzenia dokumentów, tj. w zakresie merytorycznej oceny pracy nauczyciela (k. 358 godz. 00:25:04). M. G. podała również, że chociaż w zespole uczestniczyła jako przedstawiciel Rady Rodziców, to opinii rodziców o nauczycielu nie przedstawiła. Opierała się natomiast na swoim doświadczeniu w kontaktach z powódką (k. 358 godz. 00:21:18). Co więcej, świadek przyznała, że nie otrzymywała od rodziców informacji dotyczących B. S. jako nauczyciela (k. 358 godz. 00:34:06). Zdaniem Sądu stwierdzenie to świadczy o tym, że głos w/w świadka w rzeczywistości był głosem pracodawcy, nie zaś rodziców uczniów. Jednocześnie faktycznie świadek przyznał, iż nie było skarg na powódkę od rodziców, co przeczy twierdzeniu pozwanego jakoby byli oni niezadowoleni z metod prowadzenia przez nią zajęć.

Na marginesie wskazać należy, iż wątpliwości co do prawidłowości przebiegu posiedzenia zespołu i oceniania nauczyciela miała L. B.. Świadek zeznała, że w obradach komisji uczestniczyła po raz pierwszy, po czym złożyła oficjalne pismo o rezygnacji z dalszej pracy w zespołach (k. 305 godz. 00:21:39). Takie zachowanie członka zespołu potwierdza, że podczas spotkania nie poruszano kwestii merytorycznych a kierowano się emocjami, co jest nieprofesjonalne i niedopuszczalne przy dokonywaniu oceny pracy.

Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe wykazało, iż powódce bezpodstawnie wystawiono negatywną ocenę pracy. Warto przy tym nadmienić, że nawet świadek J. C. zeznał, iż po hospitacji lekcji prowadzonych przez powódkę nie miał zastrzeżeń do jej pracy (k. 311 godz. 03:37:10), co potwierdza złożona do akt sprawy dokumentacja. Wobec powyższego wystawienie w/w oceny najniższej wydaje się być zaskakujące, skoro brak było zarzutów merytorycznych do sposobu wykonywania przez nią obowiązków. Przyczyna tego jednak okazała się być trywialna. Powódka była pracownikiem objętym ochroną, w związku z czym nie można było rozwiązać z nią stosunku pracy w trybie „zwykłym”. Pracodawca zdecydował się więc na obejście przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez zastosowanie trybu postępowania określonego w art. 23 KN. Wniosek taki Sąd wyprowadził z wypowiedzi

pozwanego, który stwierdził wprost, iż powódka była pracownikiem chronionym, dlatego nie dostała zwykłego wypowiedzenia (k. 392v godz. 01:46:55).

Z uwagi na przedstawione powyżej okoliczności Sąd uznał, iż dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych w H. niezasadnie przyznał B. S. negatywną ocenę pracy. W konsekwencji, odwołanie powódki od wypowiedzenia stosunku pracy należało uwzględnić. Powódka żądała przywrócenia do pracy. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeśli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zaszły przesłanki pozwalające na nieuwzględnienie żądania powódki. Przede wszystkim w Zespole Szkół Zawodowych w H. nie zmieniła się liczba oddziałów i godzin nauczania, w związku z czym pozwany jest w stanie zapewnić w/w etat. W tym miejscu Sąd przypomina, iż nawet likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102). Na przywrócenie B. S. do pracy pozwala również specyfika pracy nauczyciela. Wprawdzie pracownicy pozwanego wskazywali, iż współpraca z powódką nie układała się pozytywnie, jednakże faktycznie nauczyciele większość pracy wykonują samodzielnie, bez konieczności kontaktu z innymi nauczycielami. Tym samym, nie stanowi przeszkody fakt nieutrzymywania przez członków grona pedagogicznego dobrych relacji. Ponadto, zasadniczo uczniowie nie wnosili na powódkę skarg, zatem jej powrót do pracy nie wpłynie negatywnie na ich pracę.

Ustalenie dokonane przez Sąd sprawiły, iż podnoszona przez B. S. kwestia skrócenia okresu wypowiedzenia przez pracodawcę stała się nieaktualna. Dlatego też Sąd nie rozstrzygał czy doszło w tym zakresie do jakichkolwiek naruszeń. Na marginesie Sąd wskazuje, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazuje na wysokie prawdopodobieństwo unikania przez powódkę odbioru pisma o rozwiązaniu stosunku pracy i celowe „wydłużanie” okresu wypowiedzenia.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd, na mocy powołanych przepisów, orzekł jak w sentencji wyroku przywracając powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Ich wysokość ustalono w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu. Stosownie bowiem do § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016 r., poz. 1668) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie tego rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Sąd podwyższył stawkę minimalną dwukrotnie ze względu na stopień złożoności sprawy, obszerność materiału dowodowego i nakład pracy pełnomocnika powódki. Niniejsza sprawa wymagała szczególnego zaangażowania pełnomocnika z uwagi na jej skomplikowanie. Pełnomocnik musiał wykazać się znajomością przepisów regulujących pracę nauczycieli, tzw. pragmatyk służbowych, oraz powoływać wiele dowodów na potwierdzenie słuszności stanowiska powódki.