

Sygn. akt VI Pa 11/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Sędziowie: SSO Janusz Madej

SSO Maciej Flinik (spr.)

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2018r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: E. T.

przeciwko: Szkole Podstawowej nr (...) im.(...)w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w I.

z dnia 30 listopada 2017r.

sygn. akt IV P 38/17

I zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

- 1) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 23.581,35 (dwadzieścia trzy tysiące pięćset osiemdziesiąt jeden 35/100) zł tytułem odszkodowania,
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za I instancję,
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.179 (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt dziewięć) zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona,

II oddala apelację w pozostałym zakresie,

III zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 210 (dwieście dziesięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VI Pa 11/18

UZASADNIENIE

Powódka E. T. w pozwie z dnia 12 kwietnia 2017r. skierowanym przeciwko pozwanemu Gimnazjum nr (...) w G. domagała się uznania zarządzenia nr (...) Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r. za bezskuteczne i przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko dyrektora pozwanej placówki. Powódka wniosła także o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych (k. 2-10). Uzasadniając swoje stanowisko powódka podniosła, że roszczenie swe wywodzi z niezgodnego z prawem, a konkretnie niezgodnego z art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz. U z 2016r., poz. 1943 z późn.zm.), odwołania jej, bez wypowiedzenia, ze stanowiska dyrektora Gimnazjum (...)K. w G. w trakcie roku szkolnego i przed upływem kadencji. Podała, że w jej ocenie przyczyny odwołania wskazane w zarządzeniu nr (...) Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r. są nieprawdziwe i niemerytoryczne, a samo odwołanie dyrektora szkoły w trakcie roku szkolnego bez wypowiedzenia musi być potwierdzone szczególnie ważnymi, wąsko rozumianymi, okolicznościami, które uzasadniają konieczność natychmiastowego przerwania czynności dyrektora szkoły ze względu na zagrożenie interesu publicznego. W ocenie E. T. w przedmiotowej sprawie takie przypadki, uniemożliwiające pełnienie przez powódkę funkcji kierowniczej, nie miały miejsca.

Pozwane Gimnazjum nr(...) K. w G. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W odpowiedzi na pozew z dnia 22 maja 2017r.(k. 76-81) strona pozwana podkreśliła, że powódka -jako dyrektor szkoły -przekroczyła swoje uprawnienia, nie dopełniła obowiązków i długotrwale działała na szkodę interesu publicznego i prywatnego. Złożona przez A. B., pracownika sekretariatu pozwanego Gimnazjum nr(...) w G., skarga do organu prowadzącego pozwaną placówkę, wykazała, iż E. T. naruszała zasady współżycia społecznego oraz etyki, wykorzystywała swoje stanowisko i stosunek nadrzędności wobec podległych pracowników sekretariatu poprzez wykorzystywanie ich do załatwiania jej spraw prywatnych w godzinach pracy, zlecała im wykonywanie prac wykraczających poza obowiązki służbowe, powierzała sekretarkom i sprzątaczkom, czyli osobom niekompetentnym, pilnowanie uczniów z klas specjalnych, wymagających szczególnej uwagi i troski, a także dopuszczała się wobec pracowników sekretariatu zachowań mogących świadczyć o mobbingu. Zdaniem pozwanego ciężar postawionych powódce zarzutów oraz długotrwałość nadużywania pozycji przełożonego były wystraszającymi przesłankami do zastosowania przez Burmistrza G. art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty i odwołania powódki z funkcji dyrektora szkoły.W związku reformą szkolnictwa wprowadzoną ustawą z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe(Dz. U z 2017r, poz. 59 ze zm.) oraz ustawą z dnia 14 grudnia 2016r.- Przepisy wprowadzające ustawę –Prawo oświatowe (Dz. U z 2017r., poz. 60 ze zm.) Rada Miejska w G., uchwałą nr (...)z dnia 29 marca 2017r.w sprawie dostosowania sieci szkół podstawowych i gimnazjów do nowego ustroju szkolnego, włączyła pozwane Gimnazjum nr(...) K. w G. do rozpoczynającej działalność od dnia 1 września 2017r. Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...)w G.. Gimnazjum nr (...) w G. zakończyło działalność z dniem 31 sierpnia 2017r. Powódka od dnia 1 września 2017r. jest pracownikiem w/wym. Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...)w G.. Gdyby nie została odwołana ze stanowiska dyrektora Gimnazjum nr (...) K. w G. kontestowanym zarządzeniem nr (...) Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r., wówczas z mocy prawa objęłaby stanowisko wicedyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...)w G..

Na rozprawie w dniu 25 września 2017r.(k. 227, e-protokół z dnia 25 września 2017r.-min. 00:01:47-00:02:02) oraz w dniu 30 listopada 2017r.(k. 360, e-protokół z dnia 30 listopada 2017r.-min.01:47:42-01:53:48) reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika E. T. wniosła o przywrócenie jej do pracy na stanowisku wicedyrektora nowej placówki, tj. Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...)w G..

Pozwany pracodawca, od dnia 1 września 2017r. Szkoła Podstawowa nr (...) im. (...)w G., podtrzymał argumentację i stanowisko w sprawie zaprezentowane przez poprzednika prawnego w odpowiedzi na pozew z dnia 22 maja 2017r. oraz wniósł o oddalenie powództwa także w zmodyfikowanym przez stronę powodową kształcie(k. 227, e-protokół z dnia 25 września 2017r.-min. 00:03:41-00:04:24 oraz k. 361, e-protokół z dnia 30 listopada 2017r.-min. 01:53:48-01:54:48)

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka E. T. obecnie, od dnia 1 września 2017r., jest zatrudniona na podstawie mianowania, jako nauczyciel dyplomowany, w Szkole Podstawowej nr (...) im. (...)w G., do której na skutek reformy szkolnictwa

wprowadzonej ustawą z dnia 14 grudnia 2016r.-Prawo oświatowe oraz ustawą z dnia 14 grudnia 2016r.-Przepisy wprowadzające ustawę -Prawo oświatowe, włączone zostało pierwotnie pozwane Gimnazjum nr (...) K. w G.. U poprzedników prawnych pozwanej placówki powódka pracuje od dnia 1 września 1983r., a od 1992r. nieprzerwanie piastowała stanowisko dyrektora, ostatnio – od dnia 1 września 2001r.-stanowisko dyrektora Gimnazjum nr (...) K. w G.. Zarządzeniem nr (...) z dnia 27 kwietnia 2016r. Burmistrz G. przedłużył E. T. powierzenie stanowiska dyrektora Gimnazjum nr (...) K. w G. na okres kolejnych 5 lat szkolnych, tj. od dnia 1 września 2016r. do dnia 31 sierpnia 2021r. Praca pedagogiczna i organizacyjna powódki zawsze oceniana była bardzo wysoko, co potwierdzały ewaluacje zewnętrzne przeprowadzane w kierowanej przez E. T. placówce przez organ nadzoru pedagogicznego. Praca dydaktyczna powódki również cieszyła się uznaniem ze strony uczących w szkole nauczycieli, pracowników niepedagogicznych, uczniów, ich rodziców i przedstawicieli samorządu lokalnego. Kierując od 2001r. Gimnazjum nr (...) w G. powódka dała się poznać jako dyrektor kompetentny, odpowiedzialny i rzetelnie wykonujący powierzone jej obowiązki. Za osiągnięcia w pracy dydaktyczno-wychowawczej powódka wielokrotnie otrzymywała od organu prowadzącego szkołę, tj. Burmistrza G., nagrody. W sekretariacie Gimnazjum nr (...) K. w G. w 2001r. została zatrudniona A. B., od dnia 1 maja 2016r. pracuje w nim także na stanowisku starszego referenta mająca wieloletnie doświadczenie w pracy sekretarskiej A. O. (1), a w latach 2004-2015 pracowała tam również A. O. (2). A. B. początkowo pracowała w sekretariacie jako referent, a obecnie pracuje na stanowisku specjalisty do spraw kadr. Nie ma matury. A. O. (1) jest z wykształcenia technikiem ekonomistą, a A. O. (2) podczas swojego zatrudnienia w Gimnazjum nr (...) w G. na stanowisku sekretarza, referenta oraz opiekuna dowozu dzieci do szkoły, ukończyła studia na kierunku administracja. Współpraca powódki z pracownikami sekretariatu szkoły układała się poprawnie i harmonijnie. Podczas codziennych wyjść służbowych w godzinach pracy do banku czy na pocztę, A. B. z własnej inicjatywy proponowała powódce zapłacenie jej prywatnych rachunków, zrobienie niewielkich zakupów w postaci chleba czy jabłek. Powódka z tej oferty korzystała, a jeżeli sama zainteresowana była drobnymi zakupami lub opłaceniem rachunku, kierowała do A. B. koleżeńską prośbę w tym kierunku, nie zaś polecenie służbowe. Podobna sytuacja miała miejsce podczas choroby powódki, kiedy to A. B. i A. O. (2) dwukrotnie, na prośbę przebywającej w domu powódki, przyniosły jej wykupione w szkolnej stołówce przez E. T. obiady. Powódka była ambitnym i wymagającym dyrektorem, oczekującym, aby pracownicy sekretariatu wykonywali swoje obowiązki prawidłowo, należycie i w skupieniu, by podnosili swoje kwalifikacje oraz dokształcali się. Zwracała uwagę na umiejętność poprawnego mówienia przez sekretarki. Nie tolerowała błędów w sporządzanych pismach, choć gdy takie się pojawiły, spokojnie zwracała na nie uwagę i prosiła o ich eliminowanie. Nie ubliżała żadnej z zatrudnionych w sekretariacie pracownic, nie dyskredytowała ich wiedzy i umiejętności, w szczególności w obecności innych osób, nie zakazywała sekretarkom prowadzenia rozmów, choć te w celu porozumiewania się wymieniały się między sobą informacjami sporządzanymi na małych karteczkach. Życzeniem powódki było, aby pracownice sekretariatu stosowały kategoryczny rozdział pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, tj. aby zwracały się do osób pełniących funkcje lub zajmujących określone stanowiska, przypisanymi do tych funkcji czy stanowisk tytułami, np. (...), (...), (...), (...), pomimo znajomości takich osób na gruncie prywatnym i posługiwaniu się wówczas formą „per Ty”. Powódce zależało, aby osoby zatrudnione w sekretariacie placówki, pod względem ubioru, fryzury i makijażu, prezentowały się odpowiednio do swojego wieku, ale również adekwatnie do zajmowanego przez nie stanowiska i miejsca, w którym przyszło im pracować. Wszelkie poczynania, zwłaszcza A. B., w tym zakresie powódka dostrzegała i doceniała, tym bardziej, że wcześniej zdarzało się A. B. przyjść do pracy w skąpych spodniach, bluzce, bez makijażu lub w makijażu przerysowanym. Powódka nigdy bezpodstawnie i w złośliwy sposób nie odmówiła żadnemu pracownikowi przyznania świadczeń z funduszu socjalnego, nagród oraz premii. Z uwagi na znaczne obciążenie pracowników sekretariatu obowiązkami służbowymi we wrześniu i październiku każdego nowego roku szkolnego, A. B., A. O. (1) i A. O. (2) zwróciły się do powódki z prośbą o dokonanie krótkotrwałej zmiany regulaminu pracy w zakresie godzin rozpoczynania i kończenia pracy przez pracowników sekretariatu. Powódka wraz z sekretarkami ustaliła, że co do zasady sekretariat pracować będzie od godziny 7.00 do godziny 15.00, natomiast w dni wywiadówek z rodzicami od godziny 9.00 do godziny 17.00, a w środy, w miesiącach wrzesień i październik – od godziny 12.00 do godziny 20.00. Powyższe wynikało z potrzeby wykonania w spokoju nałożonych na pracowników sekretariatu obowiązków pracowniczych i nigdy nie doprowadziło do przekroczenia ustawowego, 8-godzinnego czasu pracy. Oprócz wykonywania obowiązków dyrektorskich, E. T. prowadziła także, jako nauczyciel, zajęcia z dziećmi z klasy specjalnej. W sytuacji związanej z potrzebą odebrania przez powódkę pilnego telefonu lub spotkania z niezapowiedzianymi interesantami, sporadycznie zdarzało się, że przez kilka-kilkanaście

minut dzieci z klasy specjalnej zostawały pod opieką A. B.. Nie było przypadków, aby uczniami tymi zajmowały się sprzątaczk. Studiujący na wydziale ekonomii, na kierunku transport i spedycja, syn powódki K. T. zwrócił się z prośbą o analizę (...) nr (...) w G., autorstwa powódki. Chciał zorientować się jak należy przedstawiać mocne i słabe strony jednostki, gdyż w tym czasie sam pisał pracę o firmie (...). Powódka wyraziła zgodę na udostępnienie tej analizy, a A. B. zapewniła syna powódki, że jeżeli kiedykolwiek będzie czegoś potrzebował, ona jest gotowa mu pomóc. Pracę licencjacką i międzysemestralne prace zaliczeniowe K. T. stworzył sam. Pracownik sekretariatu A. O. (2) w 2015r. zdecydowała się rozwiązać z pracodawcą stosunek pracy za wypowiedzeniem. Powodem była rzekomo zła atmosfera w miejscu pracy i relacje z E. T., rodzące notoryczny płacz u A. O. (2), którego nie był w stanie dłużej tolerować mąż A. O. (2). O przyczynach powyższych powódka dowiedziała się dopiero w toku niniejszego procesu. W 2015r. A. O. (2) przez 4 miesiące leczyła się psychiatrycznie z powodu niepokoju i zaburzonego nastroju, myśli samobójcze negowała, wskazywała na mobbing stosowny w pracy przez powódkę. Wcześniej oddawała się bliżej nieokreślonym praktykom psychoterapeutycznym. A. B. i A. O. (1) nadal pracują w pozwanej placówce, którą od dnia 1 września 2017r. jest nowoutworzona Szkoła Podstawowa nr (...) im. (...) w G.. A. O. (1) z pracy nie zrezygnowała, choć twierdzi, że przy powódce - osobie ambitnej i wymagającej- traciła i tak małą przebojowość i pewność siebie. A. B., po okresie dłuższej nieobecności w pracy na przełomie roku 2016/2017, spowodowanej problemami z kręgosłupem, po powrocie do pracy, w dniu 1 marca 2017r. złożyła skargę na działania powódki do organu prowadzącego. Skarga trafiła do Przewodniczącego Rady Miejskiej w G., który w dniu 7 marca 2017r. przekazał ją celem zbadania Komisji Rewizyjnej. Komisja Rewizyjna na posiedzeniu w dniu 14 marca 2017r. spotkała się ze skarżącą A. B. oraz A. O. (1) i A. O. (2), które przedstawiły Komisji swoje negatywne doświadczenia z pracy z powódką. E. T. tego samego dnia powzięła wiadomość o odbywającym się posiedzeniu Komisji Rewizyjnej i -z uwagi na nieznaną treść skargi i stawianych w niej zarzutów- wystąpiła z wnioskiem o wydanie odpisu protokołu z w/wym. posiedzenia. Protokół ten otrzymała w dniu 29 marca 2017r., a w dniu 6 kwietnia 2017r. została wezwana do Burmistrza G. -A. R., który osobiście wręczył jej zarządzenie nr (...) z dnia 6 kwietnia 2017r. odwołujące powódkę z tym samym dniem, bez wypowiedzenia, ze stanowiska dyrektora Gimnazjum nr (...) im. Ziemi K. w G.. Jako przyczyny odwołania organ prowadzący wskazał:

- 1) wielokrotne opuszczanie przez powódkę lekcji i polecanie pracownikom niebędącym nauczycielami(sekretarki, sprzątaczk) pilnowania dzieci w klasie specjalnej w trakcie godzin lekcyjnych, które miała obowiązek przeprowadzić powódka;
- 2) naruszenie regulaminu pracy w zakresie zmiany godzin rozpoczynania i kończenia pracy pracowników sekretariatu w miesiącach wrzesień i październik każdego roku oraz wykorzystywania tych pracowników w czasie godzin pracy i po pracy do załatwiania spraw prywatnych powódki, np. noszenia do domu obiadów dla powódki i jej syna, załatwienia spraw w banku, na poczcie, w aptece;
- 3) naruszenie przepisów prawa pracy poprzez wydawanie poleceń służbowych nakazujących wykonywanie przez pracowników czynności wykraczających poza ich obowiązki służbowe, np. zlecenie pisania prac na studia licencjackie syna powódki;
- 4) postępowanie powódki wobec pracownic sekretariatu noszące znamiona mobbingu i naruszanie zasad współzycia społecznego w sposób regularny od kilku lat, polegające na: zastraszaniu, manipulowaniu i poniżaniu pracowników sekretariatu w obecności innych pracowników, dyskredytowanie przez powódkę ich wiedzy i umiejętności, co wywołało u nich rozstrój zdrowia powodujący konieczność leczenia;
- 5) kierowanie gróźb bezprawnych w stosunku do pracownika „że go zniszczy za zawiadomienie organu prowadzącego o powyższym”, wypowiedziane do Sekretarza Gminy.

Wcześniej, bo w dniu 28 marca 2017r. Burmistrz G. zwrócił się do (...) Kuratora Oświaty w B. o wydanie opinii w przedmiocie odwołania powódki w czasie roku szkolnego, bez wypowiedzenia, z funkcji dyrektora Gimnazjum nr (...) w G.. (...) Kurator Oświaty w B. pismem z dnia 4 kwietnia 2017r. negatywnie zaopiniował odwołanie powódki ze stanowiska kierowniczego. Pomimo wydania przez Burmistrza G. zarządzenia nr (...) z dnia 6 kwietnia 2017r. o odwołaniu powódki, bez wypowiedzenia, z funkcji dyrektora, Komisja Rewizyjna Rady Miejskiej w G. pismami

z dnia 6 kwietnia 2017r. i z dnia 7 kwietnia 2017r. wezwała powódkę do przybycia na posiedzenie Komisji w dniu 11 kwietnia 2017r. w celu ustalenia, a następnie wydania opinii na temat skargi złożonej przez A. B.. Powódka nie stawiała się z uwagi na czasową niezdolności do pracy, o czym poinformowała Komisję Rewizyjną. Uchwałą nr (...)z dnia 31 maja 2017r. Rada Miejska w G. uznała skargę A. B. na działania powódki jako dyrektora Gimnazjum nr (...)w G. za zasadną. Zgodność z prawem wydania przez Burmistrza G. zarządzenia nr (...) z dnia 6 kwietnia 2017r. została zgłoszona przez powódkę do rozpoznania Wojewodzie (...) w dniu 13 kwietnia 2017r. Do chwili zamknięcia rozprawy Wojewoda nie zajął żadnego stanowiska w/wym. kwestii. Wynagrodzenie powódki na stanowisku dyrektora obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.560,45 zł brutto miesięcznie, a dodatek funkcyjny za pełnienie funkcji dyrektora wyliczony również wg zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosił 1.300,00zł brutto miesięcznie. Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie przywołanego wyżej materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną z stron. Również w ocenie sądu w sprawie nie zaistniała żadna okoliczność, która nakazywałaby zakwestionowanie mocy dowodowej tej dokumentacji. Ustalenia faktyczne czynione były także w oparciu o dowód z przesłuchania 42 świadków, z których właściwie jedynie zeznania rzekomych ofiar powódki, tj. A. B., A. O. (1) i A. O. (2), były w stanie wnieść cokolwiek istotnego w sprawie. Pozostali świadkowie-nauczyciele, sprzątaczk, woźni, członkowie rodzin ofiar powódki, za wyjątkiem Burmistrza G.-A. R. i Sekretarza Gminy B. P., nie potwierdzili prawdziwości zarzutów stawianych powódce w zarządzeniu z dnia 6 kwietnia 2017r. o odwołaniu jej ze stanowiska dyrektora gimnazjum. Świadkowie A. R. i G. P. jako źródło wiedzy o nagannych poczynaniach powódki wskazali z kolei skargę A. B., jej oraz A. O. (2) i A. O. (1) wystąpienie przed Komisją Rewizyjną, a G. P. dodatkowo informacje uzyskane od A. B. podczas ich wspólnego wyjazdu do sanatorium. Powyższe w sposób ewidentny wskazuje, że odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły przez Burmistrza G. nastąpiło w oparciu o szczątkowy i wysoce tendencyjny materiał dowodowy. Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z treścią art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz. U z 2016r., poz. 1943 z póź.zm.) organ, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze w szkole lub placówce w przypadkach szczególnie uzasadnionych, po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty, a w przypadku szkoły i placówki artystycznej oraz placówki, o której mowa w art. 2 pkt 7, dla uczniów szkół artystycznych prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, może odwołać nauczyciela ze stanowiska kierowniczego w czasie roku szkolnego bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy o systemie oświaty opinię, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wydaje się w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wystąpienia organu, o którym mowa w ust. 1. Niewydanie opinii w tym terminie jest równoznaczne z wydaniem opinii pozytywnej. Odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły stanowi czynność prawną będącą niejako odwrotnością powierzenia stanowiska (powołania na stanowisko) dyrektora szkoły. Jest to czynność zarówno z zakresu prawa pracy, jak i prawa administracyjnego. Ustawodawca w przywołanym art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty posłużył się zwrotem „przypadku szczególnie uzasadnionego”. Jest to pojęcie ogólne, niedookreślone, swoista klauzula generalna, która winna być interpretowana zawężająco. „Szczególny przypadek”, o jakim mowa, to nie taki, który jest szczególny w subiektywnym odczuciu organu prowadzącego, tylko taki, który obiektywnie powoduje destabilizację pod względem dydaktycznym, wychowawczym czy oświatowym jednostki oświatowej kierowanej przez nauczyciela, a jedyną możliwością zapobiegnięcia tej sytuacji jest przerwanie czynności dyrektora i odwołanie go z funkcji w trakcie roku szkolnego(vide: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 30marca 2017r., II SA/Wa 1802/16, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 9 kwietnia 2013r., I OSK 2703/12). Pole zastosowania tego przepisu, wprowadzającego odstępstwo od ustawowej zasady stabilności pełnienia funkcji kierowniczej, zostało więc zawężone do sytuacji zupełnie wyjątkowych, nadzwyczajnych, kiedy organ odwołujący ma pełne prawo ocenić, że dalsze kierowanie szkołą, placówką lub jej wyodrębnioną organizacyjnie częścią stanowi istotne zagrożenie dla osiągnięcia jej celów lub z jakichkolwiek innych, obiektywnie ważnych względów jest nie do przyjęcia (vide: wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4 marca 2014r., I OSK 2853/13, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 22 lutego 2017r., II SA/Rz 897/16). Jest oczywiste - także z uwagi na wymagania odpowiedniego stosowania art. 30 § 2 k.p.- że w sytuacji zastosowania tego przepisu organ prowadzący ma obowiązek starannego uzasadnienia decyzji oraz zapewnienia odwoływanemu ze stanowiska dyrektorowi możliwości wypowiedzenia się na każdym etapie procedury. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się w związku z tym, że zarówno ocena, jak i uznanie organu, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze, a następnie odwołuje go z tego stanowiska,

nie mogą mieć charakteru dowolnego ani arbitralnego, lecz powinny być dokładnie i szczegółowo wywiedzione i uargumentowane w uzasadnieniu podjętej decyzji, a wspomniany wywód i argumentacja powinny podlegać wnikliwej kontroli zarówno organów nadzoru, jak i sądu. Okoliczności uzasadniające odwołanie ze stanowiska na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty nie muszą być zawinione przez daną osobę. Wystarczy, że zachodzi obiektywna przyczyna całkowitego braku możliwości dalszego sprawowania funkcji kierowniczej. Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty nie określa, jakie uprawnienia służą nauczycielowi w razie odwołania ze stanowiska kierowniczego. Sankcji za wadliwe lub bezprawne odwołanie nauczyciela z pracowniczego stanowiska dyrektora szkoły należy zatem - w ocenie Sądu - poszukiwać w przepisach Kodeksu pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2015r., I PK 155/14). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nauczycielowi odwołanemu z naruszeniem prawa ze stanowiska dyrektora, a zatem z kadencyjnej funkcji kierowniczej, przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za czas, do którego upływu miało trwać pełnienie powierzonej funkcji, jednak nie więcej niż za 3 miesiące i bez ograniczeń tego ustawowego odszkodowania do wysokości 3-miesięcznego dodatku funkcyjnego. Stosuje się zatem analogicznie unormowania zawarte w art. 50 § 3 i 4 k.p. dotyczące roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony. Wskazana podstawa prawna roszczenia jest adekwatna w wypadku dyrektora szkoły, skoro powierzanie mu stanowiska następuje na okres 5-letniej kadencji, a nie bez oznaczenia terminu. Powyższe oznacza, iż w związku z brakiem możliwości restytucji kierowniczego zatrudnienia, wykluczone jest roszczenie odwołanego dyrektora szkoły o przywrócenie do pracy na to stanowisko (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2015r., III PK 155/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2015r., I PK 155/14). W analizowanej sprawie reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika powódka pierwotnie domagała się uznania zarządzenia nr (...) Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r. za bezskuteczne i przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko dyrektora pozwanej placówki, ostatecznie zaś - po zastanowieniu - przywrócenia do pracy na stanowisko wicedyrektora nowej placówki, tj. Szkoły Podstawowej nr (...) im. (...) w G.. W toku postępowania strona powodowa nigdy, ani na piśmie, ani ustnie do protokołu rozprawy, nie zgłosiła żądania zapłaty na swoją rzecz od pozwanego odszkodowania w związku z kontestowanym odwołaniem ze stanowiska dyrektora szkoły. W tym miejscu sąd I – szej instancji ponownie podkreślił, iż wskazywany wcześniej art. 50§3 k.p., który – zdaniem sądu – w przedmiotowej sprawie powinien mieć zastosowanie, stanowi, że je d y n y m roszczeniem, jakiego może dochodzić pracownik zatrudniony na czas określony jest żądanie odszkodowania. Takiemu pracownikowi nie przysługuje zatem roszczenie o przywrócenie do pracy. Dodatkowo brak możliwości zasądzenia roszczenia alternatywnego sprawia, że w sytuacji, gdy pracownik ogranicza swoje powództwo tylko do roszczenia o przywrócenie do pracy, niemożliwe jest zastosowanie przez Sąd pracy art. 4771 k.p.c. i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 50§3 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016r., I PK 241/15). Art. 4771 k.p.c. stanowi, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W przedmiotowej sprawie powódce roszczenia alternatywne nie przysługiwały. Przysługiwało jej – z przyczyn wyżej przedstawionych - tylko odszkodowanie. Skoro E. T. zainteresowana była wyłącznie przywróceniem do pracy na stanowisko kierownicze, to Sąd – uznając, że odwołanie powódki z kadencyjnej, okresowej funkcji dyrektora nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa - nie mógł z urzędu zasądzić na jej rzecz odszkodowania przewidzianego w art. 50§3 k.p, które wg wyliczeń Sądu zamknęłoby się kwotą 23.581,35zł. brutto, lecz zobowiązany był powództwo to jako niedopuszczalne oddalić. Sąd prowadził obszerne postępowanie dowodowe tylko dlatego, iż strona powodowa na pierwszym posiedzeniu w dniu 30 września 2017r. zastrzegła, iż rozważa zmianę dochodzonego roszczenia, do czego zgodnie z art. 193§ 1 k.p.c. ma prawo, a w sprawie wyznaczonych zostało pierwotnie od razu pięć posiedzeń, na których przewidywane było przesłuchanie przez Sąd aż 38 świadków zgłoszonych przez obie strony sporu. Gdyby powódka, za którą działał pełnomocnik w osobie adwokata, od razu na początku postępowania kategorycznie określiła swoje roszczenie jako żądanie przywrócenia do pracy na stanowisko dyrektora czy wicedyrektora, Sąd zapewne oddaliłby osobowe wnioski dowodowe stron jako nie mające znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sporu oraz zmierzające do niezasadnego przedłużania postępowania i zakończył spór wyrokiem oddalającym powództwo wydanym na pierwszym, najdalej na drugim posiedzeniu. W przedmiotowej sprawie, mając na uwadze specyfikę spraw pracowniczych, fakt, iż pracownik jest zawsze traktowany w nich jako słabsza strona procesu, Sąd doszedł do przekonania, iż w oczekiwaniu na ostateczne stanowisko powódki w przedmiocie dochodzonego in casu roszczenia, zasadne będzie przeprowadzenie i tak już

zaplanowanego postępowania dowodowego. I choć jego wyniki – w ocenie Sądu- wykazały, iż odwołanie E. T. z funkcji dyrektora Gimnazjum nr (...) K. w G. było nieuzasadnione, a zastosowanie przez Burmistrza G. wyjątkowego przepisu art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty chybione, Sąd nie mógł, ze wskazaniach wyżej względów, powództwa uwzględnić. Gdyby strona powodowa, w jakimkolwiek momencie postępowania przed Sądem pracy, zmieniła swoje roszczenie i w miejsce żądanego przywrócenia do pracy na stanowisko kierownicze, wniosła o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania za wadliwe odwołanie z funkcji dyrektora w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie wynikającej z dokumentów księgowych zgromadzonych w aktach sprawy na karcie 351, to sąd tak sprecyzowane powództwo z pewnością by uwzględnił. Wprawdzie powyższa konstatacja czyni zbędnym poddawanie szczegółowej analizie wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego, to jednak- w ocenie sądu- wypada zwrócić uwagę, choć pokrótce, na kilka zasadniczych kwestii, które z tegoż postępowania wypłynęły. Sąd przesłuchał w sprawie w sumie 42 świadków, wśród nich trzy rzekome ofiary mobbingu stosowanego przez powódkę oraz pozostałych działań E. T. polegających na wykorzystywaniu stanowiska dyrektorskiego i przekraczaniu uprawnień. Przywoływanie w tym miejscu precyzyjnych danych personalnych tych świadków jest jednak zbędne. Spośród tych osób jedynym świadkiem, który kategorycznie potwierdził wszystkie zarzuty postawione powódce w zarządzeniu nr (...) Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r. o odwołaniu jej z funkcji dyrektora Gimnazjum nr(...) w G., była A. B.. Pozostałe ofiary mobbingu i wykorzystywania stanowiska służbowego przez powódkę, pracownice sekretariatu – A. O. (1) i A. O. (2) - swoimi zeznaniami zupełnie nie przekonały sądu, aby powódka dopuszczała się w stosunku do nich oraz A. B. wskazanych w zarządzeniu Burmistrza G. z dnia 6 kwietnia 2017r. działań. W myśl art. 943§ 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przywołanym przepisie art. 943 § 2 k.p. muszą wystąpić łącznie, przy czym badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie konkretnego celu, ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik stał się obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 3 § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie tzw. obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwala wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, Lex nr 215691, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7 listopada 2012r. sygn. akt III APa 11/12, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. , sygn. akt III PK 2/09, LEX nr 510981 oraz z dnia 16 marca 2010r. , sygn. I PK 203/09, LEX nr 920591). Tym samym ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (vide: postanowienie SN z dnia 19 marca 2012 r., sygn. II PK 303/11, LEX nr 1214581). Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy – w ocenie sądu- należało zatem znaleźć odpowiedź na pytanie- czy wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego dają podstawę do przyjęcia, że A. B., A. O. (1) i A. O. (2) od kilku lat, a dokładnie w latach 2010-2017, były ofiarami zachowań powódki- dyrektorki noszących znamiona mobbingu. W ocenie sądu – nie były. Oprócz świadka A. B. nikt inny tego faktu nie potwierdził. Jednocześnie z zeznań świadków - nauczycieli i pracowników niepedagogicznych byłego Gimnazjum nr (...) w G.- wynika, iż wskazywane ofiary mobbingu to kobiety wrażliwe, mało przebojowe, łatwo tracące wiarę w siebie i swoje możliwości, nieodporne na konstruktywną, wyrażaną w wyważony sposób krytykę, przyjmując ją jako atak na własną osobę. Konstruktywna krytyka ma na celu pomoc, a nie piętnowanie. Z doświadczenia życiowego wiadomo, iż jest ona łatwiejsza w odbiorze i często przynosi efekt poprawy. Z reguły najczęściej występuje w relacjach pracodawca- pracownik. Zdaniem sądu działania powódki wobec pracownic sekretariatu miały zadziałać motywująco, zachęcić je do poprawy i dalszego działania. Sytuacje w pracy pomiędzy przełożonym a podwładnym wymagają od przełożonego oceniania pracy pracownika i mówienia mu tego, co nie zawsze ma przyjemny wydźwięk. Szczególnie trudno jest uniknąć krytyki w odniesieniu do osiągnięć w pracy, gdzie wyznacznikiem sukcesu jest postęp. Jak wynika z zeznań świadków, także samych sekretarek, powódka rozwój i postęp A. B., A. O. (1) i A. O. (2) dostrzegała i doceniała. Powódka to kobieta wykształcona i ambitna, stawiająca i sobie, i pracownikom wysokie wymagania i dążąca do

ich realizacji. Jawi się jako silna osobowość, onieśmielająca jednostki nieco słabsze. Z całą pewnością – w ocenie Sądu – nie jest żadnym psychoterrorystą, jak to próbowała przedstawić świadek A. B.. Nie jest rolą sądu, bo też nie było ani takiej potrzeby, ani też sąd nie ma takich umiejętności, poddawać wnikliwej analizie zagadnienie, dlaczego wskazywane ofiary zachowań mobbingowych powódki traciły przy E. T. rezon i odwagę, wycofywały się, czuły się gorsze i popadały w stany depresyjne. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, iż postępowanie powódki nie nosiło znamion złośliwości, ataku na osoby sekretarek, nie było nakierowane na ich upokorzenie. W ocenie Sądu nie doszło do zachwiania dobrych stosunków między krytykującą powódką a krytykowanymi sekretarkami. Słowa powódki adresowane do pracownic sekretariatu nie padały pod wpływem emocji, nie zrozumiałe jest więc dlaczego A. B. odebrała je jako raniące jej osobę. Powódce zależało także na dobrym wizerunku swoim jako dyrektora i nauczyciela oraz swoich pracowników. Nie sposób uznać, iż oczekiwania powódki, aby jej sekretarki były wykształcone, przestrzegające konwenansów, kompetentne, elokwentne, posługujące się poprawną polszczyzną, znające zasady biurowej ogłady i reguł grzecznościowych obowiązujących w szkole i współpracujących z nią instytucjach, były wygórowane. A. B., A. O. (1) i A. O. (2) wyciągały wnioski z krytyki, nie można więc uznać, że doszło do ich upokorzenia i skompromitowania. Podobnie rzecz się ma z wyglądem sekretarek. A. B. twierdziła, że zmieniła fryzurę i makijaż na bardziej odpowiadający powódce, choć nie do końca się z sugestiami w tym kierunku zgadzała. Więcej – czuła, że powódka jej ubioru i makijażu oraz fryzury nie akceptuje, ale też nie sposób uznać, iż ekstrawagancja A. B. objawiająca się fryzurą z długich rozpuszczonych włosów, odsłaniającymi dół pleców spodniami, krótkimi, odsłaniającymi brzuch bluzkami, z przerysowanym makijażem lub jego brakiem, była w pracy dopuszczalna, a uwagi powódki na omawiany temat nie na miejscu. Profesjonalny wygląd pracownic sekretariatu, mających bezpośrednio kontakt z interesantami, kreuje pozytywny wizerunek danej instytucji i trudno uznać, że uwagi powódki były niewłaściwe i krzywdzące A. B.. Z zeznań świadków wynika, iż E. T. jako dyrektor nie zakazywała sekretarkom rozmów, a dlaczego A. B. i A. O. (1) miały posługiwać się kartkami tego racjonalnie nie można było ustalić, bo same zainteresowane nie były tego w stanie sensownie sądowi wyjaśnić. W ocenie sądu zachowaniu powódki wobec A. B., A. O. (1) i A. O. (2) nie można przypisać cech polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii w/wym. pracownic. Należy mieć na uwadze i jeszcze raz podkreślić, iż mobbing nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonywanie albowiem podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28.02.2014r., III APa 2/14). Oczywistym jest, w świetle przedłożonej do akt dokumentacji medycznej, iż A. B. ma problemy zdrowotne, leczyła się u psychiatry, więcej – w wywiadzie przeprowadzonym przez lekarza z A. B. przewija się motyw problemów w pracy. Z pomocy psychiatry korzystała również w przeszłości, w roku (...), po śmierci męża, A. O. (1), a A. O. (2) brała udział w zajęciach z psychoterapeutą i przez 4 miesiące leczyła się psychiatrycznie. To wszystko jednak – zdaniem Sądu – wcale nie znaczy, iż rozstrój zdrowia A. B., A. O. (1) i A. O. (2) ma związek z sytuacją w szkole i wyniknął z zaburzonej, jak twierdzą świadkowie, relacji z powódką. Zasadnicze znaczenie ma bowiem przekonanie Sądu, wynikające z przeprowadzonego postępowania dowodowego, iż A. B., A. O. (1) i A. O. (2) ofiarami mobbingu nie były, a E. T., jako dyrektor szkoły i ich pracodawca, miała prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania nadzoru nad prawidłowym wykonywaniem pracy przez pracowników jakimi były A. B., A. O. (1) i A. O. (2). Odnośnie zarzutu wielokrotnego opuszczania przez powódkę lekcji i polecaniu sekretarkom i sprzątaczkom, aby pilnowały dzieci w klasie specjalnej w trakcie godzin lekcyjnych, które miała obowiązek przeprowadzić E. T., to zarzut ten także nie znalazł potwierdzenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. Pilnowaniem dzieci z klas specjalnych, w bliżej nieokreślonym przedziale czasowym, zajmowały się A. B. i A. O. (2). Pozostali świadkowie – nauczyciele, sekretarki i sprzątaczkiny powyższego zarzutu nie potwierdzili, a o fakcie jeżeli cokolwiek wiedzieli, to z relacji A. B., a nie z własnych obserwacji. Wyłącznie A. B. twierdziła, że powódka wydawała jej polecenie pilnowania, a nawet prowadzenia zajęć z dziećmi z klas specjalnych, natomiast A. O. (2) przyznała, że pilnowała te dzieci, ale sporadycznie i to na prośbę, a nie polecenie powódki, najczęściej wówczas, gdy powódka miała niespodziewaną wizytę służbową. Nieprawdziwy okazał się także, w świetle wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego, zarzut naruszenie przez powódkę regulaminu pracy w zakresie zmiany godzin rozpoczynania i kończenia pracy pracownic sekretariatu w miesiącach wrzesień i październik każdego roku oraz wykorzystywania tych pracowników, w czasie godzin pracy i po pracy, do załatwiania spraw prywatnych E. T., np. do noszenia obiadów do jej domu, załatwiania spraw powódki w banku, na poczcie, w aptece. Powódka nigdy nie naruszyła regulaminu pracy w zakresie zmiany godzin rozpoczynania i kończenia pracy

pracowników sekretariatu w miesiącach wrzesień i październik. Okazało się prawdą, iż w podanych miesiącach miały miejsce zmiany godzin pracy sekretariatu, ale odbywało się to tylko w dni wywiadówek z rodzicami oraz w środy, ale za to na wyraźną prośbę samych pracownic sekretariatu, które z uwagi na znaczną ilość obowiązków do wykonania i niezbędny do tego spokój, prosiły powódkę o możliwość pracy, na zmianę, w godzinach od 9.00 do 17.00 i od 12.00 do 20.00. Nigdy nie stało się jednak tak, by w związku ze zmianą godzin urzędowania sekretariatu szkoły, A. B., A. O. (1) czy A. O. (2) pracowały z przekroczeniem ustawowego, 8-godzinnego dziennie wymiaru czasu pracy, w dodatku po wydaniu przez powódkę wyraźnego ku temu polecenia Wykorzystywanie przez powódkę stanowiska poprzez wydawanie pracownikom sekretariatu poleceń załatwiania jej spraw prywatnych w banku, na poczcie i w aptece, w czasie godzin pracy i po pracy, również nie zostało udowodnione. A. B. i A. O. (2) wyraźnie zeznały, iż załatwiając na mieście, w czasie godzin pracy, sprawy urzędowe szkoły czy to w banku, czy na poczcie, zdarzały się sytuacje, kiedy powódka poprosiła je o opłacenie, niejako „przy okazji”, jej prywatnego rachunku czy należności za mieszkanie, nigdy jednak nie odbywało się to na zasadzie wydania polecenia służbowego, lecz koleżeńskej prośby, która przez w/wym. sekretarki była spełniana. Na tym tle jako zupełnie niezrozumiałe prezentują się twierdzenia A. B. o tym, iż musiała ona notować w kalendarzu terminy płatności należności powódki, aby powódka nie była niezadowolona. A. B. wyraźnie wskazała, że notatki te czyniła z własnej inicjatywy, z własnej inicjatywy przypominała powódce o zbliżających się terminach płatności i z własnej inicjatywy proponowała dokonanie zapłaty rachunków dyrektorki. Także z własnej, niczym nie przymuszonej woli, A. B. robiła dla powódki zakupy, pytała powódkę czy ma kupić dla niej np. chleb czy jabłka, zносиła powódce do domu, podczas jej choroby, wykupione przez E. T. w szkolnej stołówce obiady. Tłumaczenie przez A. B. podczas przesłuchania przed Sądem, iż wszystkie w/wym. czynności wykonywała, bo „czuła, że to było polecenie” razi skrajną naiwnością i jest zupełnie niewiarygodne. Wyniki postępowania dowodowego nie potwierdziły kolejnego postawionego E. T. zarzutu, tj. wydania poleceń służbowych nakazujących wykonywanie przez pracowników czynności wykraczających poza ich obowiązki służbowe, np. zlecenie pisania prac na studia licencjackie syna powódki. Syn powódki-świadek K. T. przyznał, że studiując transport i spedycję zobligowany był sporządzić mniejsze międzysemestralne prace pisemne i jedną, większą pracę licencjacką. Dotyczyła ona firmy doręczycielskiej InPost. Jedyną pomocą, jaką otrzymał od A. B. była przesłana mu drogą elektroniczną, analiza mocnych i słabych stron szkoły, tzw. analiza (...), którą świadek wykorzystał w celu zorientowania się, jak formalnie taką analizę mocnych i słabych stron określonego podmiotu się sporządza. Bardzo ciężko było Sądowi wyobrazić sobie, jak A. B., pracownik szkolnego sekretariatu, zajmujący się na co dzień sprawami kadrowymi, bez kierunkowego wykształcenia logistycznego lub mu podobnego, z wykształceniem podstawowym, bez matury, byłaby w stanie napisać jakąkolwiek pracę zaliczeniową na potrzeby studiów licencjackich syna powódki. Wprawdzie w dobie powszechnego dostępu do Internetu, kiedy odnalezienie informacji na nurtujący człowieka problem nie jest trudne, ani zawile, to jednak trzeba zauważyć, iż szukając określonych danych trzeba wiedzieć czego się szuka i czy to, co się odnajdzie, okaże się rzeczywiście przydatne. Nie wydaje się, aby A. B. była w stanie napisać, nawet przy wykorzystaniu Internetu, prace dla syna powódki, a przedstawione przez stronę pozwaną zrzuty z monitora komputera, wydruki z plików i wskazany w nich czas utworzenia i ostatniego zapisania, w żaden sposób nie świadczą o tym, że A. B., na polecenie powódki, sporządzała prace na studia (...). Wprawdzie sporządzenie takich prac potwierdziła świadek A. O. (2), dodając, iż ona również wraz z A. B. uczestniczyła w tym dziele, to jednak faktu tego nie potwierdziła sama A. B., co tym bardziej czyni analizowany zarzut zupełnie nieprawdziwym. Odnosząc się w końcu do ostatniego z zarzutów, tj. kierowania przez powódkę gróźb bezprawnych w stosunku do pracownika, że zniszczy go za zawiadomienie organu prowadzącego o nagannych działaniach powódki, która to groźba miała być wypowiedziana do Sekretarza Gminy G., Sąd również uznał, iż był on zupełnie chybiony. Jedyną osobą, która potwierdziła powyższą wypowiedź powódki była B. P., Sekretarz Gminy G.. To w rozmowie telefonicznej z Sekretarzem Gminy powódka miała, w emocjach, stwierdzić, że zniszczy tego, kto napisał na nią skargę do organu prowadzącego. Nie padły wówczas żadne dane personalne osoby mającej być zniszczoną, ani sposób, w jaki tego zniszczenia powódka miała dokonać. W ocenie Sądu nie można było ustalić czego, jakich działań powódki dotyczyć miało zapowiadane zniszczenie, kto miałaby być zagrożonym i czy powyższa groźba rzeczywiście wzbudziła u tej osoby uzasadnioną obawę, że będzie spełniona i czy potencjalny stan obawy nadal u tej osoby istnieje, czy już ustał i kiedy. Skoro zrodziło się tyle wątpliwości, nie zostały ustalone przez organ prowadzący, nawet pobieżnie, zasadnicze znamiona czynu zabronionego w postaci groźby bezprawnej, zatem nie sposób –zdanem Sądu– uznać, iż omawiany zarzut uzasadniający odwołanie powódki z funkcji dyrektora szkoły był zasadny. Reasumując – stanowisko dyrektora gimnazjum, zwłaszcza w takiej małej

miejsowości jak 7-tysięczne G., jest z całą pewnością stanowiskiem eksponowanym. Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 4 marca 2014r. , I OSK 2853/13, niewątpliwie osoba piastująca takie stanowisko powinna być wzorem dla kadry nauczycielskiej, uczniów i ogółu społeczeństwa. Etyczna postawa dyrektora szkoły to przede wszystkim postępowanie zgodne z prawem i zasadami etyki, dostrzeganie skutków własnych decyzji i ponoszenie za nie odpowiedzialności, nadto kierowanie się regułą poszanowania dobra społecznego rozumianego jako dobro materialne i niematerialne. Osoba piastująca stanowisko dyrektora szkoły winna wykazać się cechami szczególnymi, adekwatnymi do pełnionych zadań i zdań realizowanych przez kierowaną przezeń placówkę. Nie odpowiadają tym kryteriom praktyki mobbingowe stosowane wobec podwładnych pracowników, kierowanie gróźb bezprawnych wobec kogokolwiek, łamanie regulaminu pracy, wydawanie pracownikom poleceń służbowych wykraczających poza zakres ich obowiązków oraz wykorzystywanie eksponowanego stanowiska w celach prywatnych. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, aby powódka opisanych wyżej zachowań się dopuściła. Tendencyjne zeznania właściwie jednej osoby, A. B., nie mogą- w ocenie Sądu – zrujnować wieloletniego dorobku zawodowego powódki na stanowisku dyrektora i negatywnie wpłynąć na ocenę sposobu realizacji zadań przez dyrektora , jak i szkoły. Nie ma żadnych podstaw, aby w analizowanej sprawie uznać, że organ prowadzący miał szczególne uzasadnione powody, aby powódkę E. T. natychmiast, w trakcie roku szkolnego i w toku kadencji, bez wypowiedzenia, odwołać ze stanowiska dyrektora Gimnazjum nr (...) K. w G.. Skoro powódka została odwołana bez wypowiedzenia ze stanowiska kierowniczego powierzonego jej na czas określony, z naruszeniem art. 38 ust.1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty, zatem miała prawo domagać się odszkodowania przewidzianego w art. 50 k.p. Jeżeli jednak wybrała roszczenie niedopuszczalne, tj. żądanie przywrócenia do pracy na stanowisko dyrektora, a Sąd nie miał możliwości zastosować art. 4771 k.p.c. , zatem powództwo musiał oddalić, o czym też orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa. zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie prawa materialnego , to jest :

1)art. 50 § 3 i 4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie bowiem przepis ten daje podstawę dochodzenia roszczeń wówczas, gdy dochodzi do wypowiedzenia umowy terminowej z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, a nie jak to miało miejsce w stanie faktycznym niniejszej sprawy do jej rozwiązania bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

2) art. 58 k.p. poprzez jego niezastosowanie bowiem w stanie faktycznym niniejszej sprawy sąd winien zastosować tenże przepis oraz rozstrzygnąć o przywróceniu powódki do pracy lub, gdyby uznał, że przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe orzec o odszkodowaniu

Na podstawie art. 368 k.p.c. skarżący wniósł o :

-zmianę zaskarżonego orzeczenia i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania , w tym adwokackich kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg norm przepisanych

-ewentualnie o jego zmianę i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 23 581, 35 zł brutto oraz

-zasądzenie kosztów postępowania , w tym adwokackich kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg norm przepisanych

W uzasadnieniu apelujący wskazał , iż do roszczeń powódki zastosowanie mają przepisy Rozdziału II Oddział 6 K.p. , w szczególności art. 56 k.p., a nie jak przyjął SR w I. art. 50 § 3 i 4. Powódka ma zatem materialnoprawne podstawy i mogła wystąpić z żądaniem przywrócenia do pracy . Gdyby sąd orzekający uznał takie żądanie za niemożliwe lub niecelowe, wówczas miał obowiązek orzec o odszkodowaniu (art. 45 w zw. z art. 56 k.p.). W sytuacji , w której powódka została powołana na stanowisko dyrektora szkoły na czas określony to jest do dnia 31 sierpnia 2021 r. ,

skoro nie upłynął jeszcze termin do którego umowa miała trwać powódka nie mogła zgodnie z art. 59 k.p. domagać się odszkodowania, albowiem nie sposób uznać aby przywrócenie do pracy było niewskazane ze względu na krótki okres jako pozostał do upływu tego terminu, gdyż w dniu wyrokowania powódka pozostawałaby na stanowisku jeszcze przez okres blisko 4 lat. Zasadności wniosku, do jakiego doszedł sąd I instancji nie sposób doszukiwać się w uzasadnieniach powołanych przez sąd w wyrokach SN, gdzie wyraźnie możliwości wystąpienia odwołanego dyrektora z roszczeniem o przywrócenie do pracy) nie wykluczono.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki zasługiwała na częściowe (w zakresie żądania zasądzenia na jej rzecz odszkodowania) uwzględnienie. Sąd Okręgowy co do zasady podziela ocenę sądu I- szej instancji dotyczącą braku podstaw do przyjęcia, iż w przypadku powódki zachodził szczególnie uzasadniony przypadek w rozumieniu art. 38 ust. 1 pkt ustawy z dnia 7 września 1991. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 Nr 95, poz. 425 z późniejszymi zmianami), obowiązującego do 1 września 2017 r., uzasadniający jej natychmiastowe odwołanie z funkcji dyrektora szkoły. Wprawdzie sąd odwoławczy nie do końca akceptuje jednostronne wnioski sądu rejonowego upatrującego przyczyn całej zaistniałej konfliktowej sytuacji w słabej konstrukcji psychicznej, czy też braku wiary w siebie pracowników sekretariatu szkoły, albowiem nawet zakładając takie cechy osobowościowe podległych powódce pracowników (choć w istocie tego rodzaju diagnozę mógłby postawić dopiero specjalista – psycholog lub psychiatra), nie miała ona prawa czynić w kierunku tych pracowników niegrzecznych, niestosownych, nadmiernie poufałych czy ogólnie rzecz ujmując niedostosowanych do relacji służbowych (przełożony – podwładny) uwag co do ich wyglądu zewnętrznego (makijażu, sposobu uczesania, używanych kosmetyków), czy sposobu prowadzenia rozmowy telefonicznej, to jednak wszystkie te działania powódki nie były nakierowane na ośmieszenie pracowników sekretariatu czy też wywołanie u nich poczucia niższości (a zatem typowe działanie zmierzające do wyeliminowania lub wyizolowania ich z zespołu), a podyktowane były co do zasady pozytywnymi intencjami – dbałości o wizerunek szkoły oraz fachowość obsługi administracyjnej. Nie ma jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, iż powódka postawiła sobie za cel usunięcie któregośkolwiek z pracowników sekretariatu (doprowadzenie do rezygnacji z dalszej pracy A. B., czy też A. O. (2)), wręcz przeciwnie pierwszą z wyżej wymienionych namawiała do doksztalcenia się, a uwag co do stwierdzanych nieprawidłowości w wykonywaniu przez obie w/ w- ne powierzonych im zadań nigdy nie zwracała w obecności innych osób. Właśnie dlatego znakomita większość z przesłuchanych kilkudziesięciu świadków (nauczycieli, sprzątaczek), mających bieżący kontakt zarówno z dyrektorem szkoły jak i sekretariatem szkolnym nie potwierdziła nie tylko działań noszących znamiona mobbingu, ale generalnie jakichkolwiek niestosownych zachowań ze strony dyrektora w stosunku do pracowników administracyjnych. Nieliczni, którzy o takowych mówili, znali je jedynie z relacji od samej zainteresowanej – A. B.. Pozostałe zarzuty stawiane powódce, jakie legły u podstaw odwołania w/ w- nej można byłoby określić potocznie mianem uprawiania przez nią tzw. prywaty (powódka miała jakoby w czasie pracy wysługiwać się podległymi pracownikami przy załatwianiu spraw prywatnych). Gdyby zarzuty te (dotyczące zlecenia przez nią podległym jej pracownikom dokonywania na jej rzecz w czasie pracy zakupów, opłacania rachunków, przynoszenia obiadów czy pisania pracy magisterskiej dla syna powódki) się potwierdziły, należałoby się zastanowić, czy rzeczywiście ujęte całościowo nie stanowiły one szczególnego przypadku uzasadniającego natychmiastowe odwołanie dyrektora szkoły. W orzecznictwie wskazano bowiem na przykład, iż wykorzystywanie dwóch pracowników do przeprowadzenia remontu w mieszkaniu dyrektora uzasadniało zastosowanie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy (tak w wyroku z dnia 4 marca 2014 r. I OSK 2853/13 NSA w Warszawie). Jak słusznie jednak wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy, w większości nie zostały one przez stronę wykazane. Przywoływanie w zasadzie przez jedną osobę (A. B., która skargę złożyła i która cały proces zainicjowała) rzekomych usług świadczonych przez nią poza stosunkiem pracy (ale w godzinach pracy) na rzecz jej przełożonej, bez bliższego ich umiejscowienia w czasie, ilości i w ogóle bez potwierdzenia ich jakimkolwiek innym dowodem (nie jest nim mało czytelna przesłana korespondencja mailowa i wydruki z ekranu mające obrazować pomoc udzielaną przy pisaniu pracy licencjackiej synowi powódki) nie mogło stanowić wystarczającej podstawy do uznania, że w istocie w takich okolicznościach jak opisywane przez skonfliktowaną z dyrektorem pracowniczką sekretariatu miały one miejsce. Należy przy tym zauważyć, iż właśnie kontekst sytuacyjny był tu istotny - czym innym jest bowiem zapłacenie przez pracownika sekretariatu rachunków dyrektora niejako przy okazji załatwiania spraw służbowych na poczcie czy w banku (choć oczywiście mogłoby to wydłużać

czas spędzany przez podwładną poza szkołą i samo w sobie byłoby niedopuszczalne), a czym innym wysłanie takiego pracownika wyłącznie w celu załatwienia spraw prywatnych przełożonej w trakcie godzin pracy, inaczej należy oceniać przesłanie określonego tekstu wyszukanego przez pracownika sekretariatu w internecie synowi powódki (zajmujące kilka lub kilkanaście minut), inaczej natomiast jawi się pisanie przez pracownika administracji pracy licencyjnej za syna powódki, czy też przepisywanie jej przez tegoż pracownika szkoły w czasie godzin pracy na polecenie dyrektora (poważnie absorbujące czasowo takiego pracownika), inaczej należałoby ocenić sytuację, kiedy z własnej inicjatywy podwładna robiła zakupy dla powódki, czy też zaniosiła jej obiad (po to by zyskać względy dyrektora, bez polecenia przełożonej), inaczej natomiast sytuację wydawania tego rodzaju poleceń przez powódkę, czym innym wreszcie wysługiwanie się przez powódkę w sposób niedopuszczalny pracownikom sekretariatu poprzez zlecenie prowadzenia w zastępstwie powódki lekcji z klasą uczniów niepełnosprawnych, czym innymi natomiast chwilowe pozostawienie takich uczniów pod opieką pracownika sekretariatu w związku z koniecznością nagłego opuszczenia sali przez dyrektora w celach służbowych. Materiał dowodowy nie tylko, że nie pozwala na ustalenie kontekstu sytuacyjnego poszczególnych zdarzeń, ale w ogóle nie potwierdza większości z postawionych zarzutów. Uznając zatem, iż sąd I - szej instancji co do zasady prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie oraz dokonał jego oceny pod kątem zaistnienia przesłanek z art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy i przechodząc do kwestii rodzaju roszczeń przysługujących powódce, Sąd Okręgowy podziela jednocześnie stanowisko apelującego co do przysługiwania powódce w tych okolicznościach sprawy – odwołania jej na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty - alternatywnie roszczenia o przywrócenie do pracy lub roszczenia odszkodowawczego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2015 r. I PK 155/14 opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2016, Nr 10, poz. 126, str. 1272 wskazał między innymi, że „... roszczenia przysługujące pracownikowi odwołanemu z wymienionego kierowniczego stanowiska zatrudnienia w związku z nieuzasadnionym lub bezprawnym odwołaniem ze stanowiska dyrektora szkoły (z okresowo powierzonej funkcji kierowniczej) określają wyłącznie przepisy Kodeksu pracy sankcjonujące niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej sfery nauczycielskiego sprawowania funkcji kierowniczej, bez możliwości - co do zasady - restytucji kierowniczego zatrudnienia, niezależnie od wadliwości lub bezprawności odwołania (art. 50 § 3 albo art. 59 KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty nauczyciela). W każdym razie przed sądem pracy skarżąca domagała się wyłącznie zasądzenia odszkodowania w związku z kontestowanym odwołaniem ze stanowiska dyrektora pozwanej szkoły, co wykluczało jej roszczenie z tytułu gotowości do pracy na dyrektorskim stanowisku pracy, które nie mogło być reaktywowane z przyczyny nie zgłoszenia takiego roszczenia, które w razie potencjalnego bezprawnego odwołania bez wypowiedzenia mogłoby być rozważane na gruncie art. 59 KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyby nie upłynął termin, do którego miało trwać takie kierownicze zatrudnienie, a sąd pracy uznałby, że jego reaktywowanie (przywrócenie do pracy) byłoby „wskazane” w konkretnych okolicznościach sprawy, na przykład w razie potencjalnie radykalnego pogwałcenia prawa odwołania bez wypowiedzenia (art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty), które miałyby prowadzić do niedającego się pogodzić z porządkiem prawnym ani zasadami współżycia społecznego pokrzywdzenia skarżącej...” Tym samym Sąd Najwyższy nie wykluczył dopuszczalności wystąpienia przez dyrektora odwołanego na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Wręcz przeciwnie, z treści przywołanego wyżej uzasadnienia wyroku wynika, że odwołanemu we wskazanym trybie dyrektorowi roszczenia te przysługują alternatywnie. Oba orzeczenia – I PK 155/14 (z lutego) jak i III PK 155/14 (z sierpnia) przełamują wprawdzie dotychczasową odmienną linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, ale w pełni przekonują one sąd odwoławczy. Okoliczność alternatywnego przysługiwania takich roszczeń również odwołanemu dyrektorowi wynika bowiem wprost z przepisów - art. 59 k.p. w zw. z art. 91 c KN. I to właśnie te przepisy, a nie dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy, jako najbliższe takiemu trybowi rozwiązania stosunku służbowego należy stosować. W realiach niniejszej sprawy forsowanie przez stronę powodową roszczenia o przywrócenie do pracy nie jest jednak zasadne, albowiem w efekcie zmian organizacyjnych gimnazjum, którego dyrektorem była powódka zostało połączone ze szkołą podstawową, w rezultacie zajmowane przez nią w dacie odwołania stanowisko uległo likwidacji. Nie ma w ocenie sądu okręgowego jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, jak niezmiennie domaga się tego strona powodowa, że w takich okolicznościach powódka winna zostać przywrócona nie na dotychczasowe stanowisko (stanowisko dyrektora gimnazjum, które nie istnieje w obecnej strukturze organizacyjnej), a na stanowisko będące odpowiednikiem tego zajmowanego przez powódkę, czyli na stanowisko wicedyrektora Szkoły Podstawowej w G. jako placówki powstałej z połączenia dwóch wcześniej funkcjonujących szkół (gimnazjum i szkoły podstawowej). Po pierwsze w stosowanych w tym przypadku przepisach

prawa pracy dotyczących roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 59 w zw. z art. 56 k.p.) mówi się jednoznacznie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach (a zatem identycznych, takich samych, jakie obowiązywały pracownika na zajmowanym wcześniej stanowisku) co jest w okolicznościach niniejszej sprawy niemożliwe z uwagi na to , iż stanowisko dyrektora szkoły podstawowej (do której włączono organizacyjnie gimnazjum) nie jest tożsame (jeżeli chodzi o warunki pracy) z zajmowanym przez powódkę wcześniej stanowiskiem dyrektora placówki , która już organizacyjnie nie istnieje . Po drugie na stanowisku wicedyrektora pozwanej placówki została zatrudniona inna osoba . Przywrócenie powódki do pracy na stanowisko wicedyrektora szkoły podstawowej oznaczałoby, iż placówka miałaby dwóch wicedyrektorów zarządzających tym samym pionem Po trzecie wreszcie zdaniem sądu okręgowego w przypadku tego rodzaju stanowisk jak stanowisko dyrektora , które obejmowane jest na zasadzie powołania, przywrócenie do pracy (zakładając , że roszczenie takie jest dopuszczalne) może mieć miejsce właśnie z uwagi na specyfikę tego rodzaju stosunku pracy z powołania ,jedynie w przypadkach zupełnie wyjątkowych, a takowe w sprawie nie występują. Wprawdzie bowiem odwołanie okazało się nieuzasadnione (i w tym zakresie sąd podziela argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) , to jednak po pierwsze niestosowne (choć nie noszące znamion mobbingu) postępowanie powódki w stosunku do pracowników administracyjnych zostało przynajmniej częściowo potwierdzone przez dwóch dotkniętych tymi niewłaściwymi, przede wszystkim zbyt poufałymi i protekcyjnymi zachowaniami powódki pracowników sekretariatu byłego gimnazjum (tym samym odnowienie dotychczasowych relacji przełożony - podwładny mogłoby doprowadzić z czasem do eskalacji konfliktu i znacznie poważniejszych następstw) , po drugie próba restytucji istniejącego stosunku prowadziłyby do nieakceptowalnych przez sąd obecnie zmian w organizacji szkoły (oznaczałaby konieczność zmiany na stanowisku wicedyrektora , trudno bowiem wyobrazić sobie funkcjonowanie dwóch takich stanowisk w jednej placówce , w konsekwencji również daleko idące zmiany w organizacji kierownictwa szkoły, zasad podległości , relacji między pracowniczych). Sąd okręgowy rozważał, czy na skutek wadliwego uznania przez sąd pierwszej instancji , iż powódce nie przysługuje roszczenie alternatywne (o przywrócenie do pracy) , w efekcie nierozważenia przez ten sąd ewentualnego jego uwzględnienia (czy jest to możliwe, celowe, względnie czy nie sprzeciwia się to zasadom współżycia społecznego) można w ogóle mówić o rozpoznaniu przez sąd istoty sprawy, względnie czy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Ostatecznie sąd okręgowy doszedł do wniosku, iż okoliczność braku zbadania przez sąd I szej instancji dopuszczalności przywrócenia powódki do pracy nie powinna skutkować koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku w trybie art. 386 § 4 k.p.c. Istota sprawy została bowiem rozpoznana – sprowadzała się do ustalenia, czy powódka w sposób prawidłowy (zgodny z prawem) została odwołana z funkcji dyrektora szkoły. Innymi słowy, czy zachodził szczególnie uzasadniony przypadek w rozumieniu art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty. Sąd odwoławczy może jako sąd meriti uzupełnić materiał dowodowy we wskazanym zakresie i tak też uczynił, zobowiązując pozwaną do zajęcia stanowiska w tej materii. Ta nie przedstawiła wprawdzie jakiegokolwiek dodatkowej, rzeczowej argumentacji (nie odpowiedziała na zobowiązanie sądu) , ale z materiału dowodowego zebranego przez sąd I – szej instancji wynikają wymienione wyżej okoliczności, które nie pozwalają na przyjęcie , iż jest to szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający właśnie przywrócenie odwołanego dyrektora do pracy. Nadto , kluczowy dla rozstrzygnięcia nie tylko o niecelowości, ale o niemożliwości przywrócenia powódki do pracy wspomniany wyżej fakt połączenia placówek i likwidacji nie tylko zajmowanego przez nią stanowiska ale i kierowanej przezeń wcześniej szkoły był i jest okolicznością bezsporną , a zatem jakiegokolwiek ustalenia w tym przedmiocie były i są zbędne. Reasumując, w sytuacji, w której przywrócenie powódki do pracy jest nie tylko niecelowe (nawet gdyby było możliwe) ale i niemożliwe , albowiem z uwagi na zmiany organizacyjne powódce nie można byłoby jej zapewnić poprzednich (dotychczasowych) warunków zatrudnienia , Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie, zasądając od pozwanego na jej rzecz (w miejsce przywrócenia do pracy) odszkodowanie. W zakresie żądania przywrócenia powódki do pracy, apelacja podlegała - na podstawie art. 385 k.p.c. - oddaleniu.

Na marginesie należy również (uprzedzając ewentualne zarzuty strony pozwanej) wskazać, iż przedmiotowa zmiana w zakresie zasądzanego roszczenia nie oznacza zaistnienia przesłanek z art. 477¹ § 2 k.p.c. co jest to tyle istotne, iż przedmiotowy przepis , który stanowi , że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. , nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym (tak w wyroku Sąd Najwyższego z dnia 24 marca 1999r. I PKN 631/98). Przepis ten dotyczy bowiem ewentualnych sytuacji, w której sąd I – szej instancji

z innych względów aniżeli wskazane w art. 45 § 2 k.p., (najczęściej z powodu tego że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy pozostawałoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa) dojdzie do przekonania, że przywrócenie do pracy jest niezasadne. Tymczasem w niniejszej sprawie gdyby sąd I – instancji przyjął właściwie , iż powódce alternatywnie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie, powinien był nawet przy braku zgłoszenia takiego żądania przez pełnomocnika powódki, zasądzić na jej rzecz (w miejsce przywrócenia do pracy) odszkodowanie w oparciu o art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91 c KN.

O kosztach zastępstwa prawnego za I – szą instancję sąd okręgowy orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z przepisem § 9 ust. 1 pkt 1 i § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U. 2015.1804 / ,przyjmując z uwagi nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia podwójną stawkę minimalną .

O kosztach procesu za II instancję orzeczono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U. 2015.1804 / zasądzając je od strony powodowej na rzecz pozwanej (180 zł - połowa podwojonej stawki minimalnej w sprawie o przywrócenie do pracy lub alternatywnie przysługujące obok niego roszczenie o odszkodowanie, plus 30 zł tytułem opłaty od apelacji - razem 210 zł)

O kosztach sądowych sąd okręgowy orzekł na podstawie art. 98 w zw. z art. 13 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / Nr 167 poz. 1398 / , obciążając nimi pozwaną szkołę jako przegrywającą proces (o, 05 razy 23 581,35 zł)