

Sygnatura akt X P 470/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Ławnicy: S. K. (1), A. S.**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

**po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa T. M.**

**przeciwko Liceum Ogólnokształcące nr (...) we W.**

**o odszkodowanie**

I. zasądza od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcące nr (...) we W. na rzecz powoda T. M. kwotę 7.782,72 zł brutto (siedem tysięcy siedemset osiemdziesiąt dwa złote 72/100),

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2594,24 zł brutto,

III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 390 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód T. M. pozwem z dnia 12 czerwca 2019 r. (data prezentaty k. 4), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Zespół Szkół nr (...) we W., wniósł odwołanie od wręzonego mu w dniu 28 maja 2019 r. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się uznania go za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo powód podniósł, że w dniu 14 maja 2019 r. doręczono mu pismo zmieniające warunki zatrudnienia poprzez ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 9/18. Następnie z uwagi na niewyrażenie zgody na obniżenie wymiaru pracy, zostało złożone mu wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na zmiany organizacyjne. W jego ocenie przepisy Karty Nauczyciela, na które powołuje się pracodawca nie mają do niego zastosowania, gdyż zostały one wyłączone w stosunku do nauczycieli wygaszanych gimnazjów, poprzez przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe. Zgodnie z tymi przepisami nauczyciela wygaszanego gimnazjum przenosi się w stan nieczynny, a dopiero w przypadku niewyrażenia zgody, rozwiązuje się z nim stosunek pracy.

Dodatkowo wskazał, że jest członkiem związku zawodowego i w przypadku rozwiązania z nim stosunku pracy niezbędna była opinia związku. Tym czasem związek nie był należycie poinformowany o zamiarach dyrektora placówki.

Powód wskazał też, iż jest nauczycielem dyplomowanym z ponad 20-letnim stażem w zawodzie. Oprócz niego w-fu naucza jeszcze dwóch nauczycieli dyplomowanych, jeden mianowany oraz dwóch kontraktowych. Wszyscy zatrudnieni na pełen etat. Natomiast od nowego roku ma być zatrudniony jeszcze jeden nauczyciel tego przedmiotu, w sytuacji, gdy jego wymiar czasu pracy jest ograniczany (k. 4-7).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powód został zatrudniony w Gimnazjum nr 20 we W., które następnie z dniem 1 września 2016 r. zostało włączone do Zespołu Szkół nr (...) we W.. W latach szkolnych 2017/2019 miał ograniczony wymiar etatu, a od 1 września 2019 r. zaproponowano mu 9/18 etatu ze względu na likwidację profilu sportowego lekkoatletycznego. Kontynuowane natomiast będą profile: piła nożna i siatkówka. Ponadto utworzony został nowy profil sportowy szachy. Strona pozwana zaprzeczyła, aby powoływane przez powoda przepisy miały do niego zastosowanie, gdyż odnoszą się one do kwestii rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami wygaszanych gimnazjów w latach szkolnych 2017/2018-2018/2019.

Strona pozwana zaprzeczyła także, jakoby nie dopełniła obowiązku konsultacji związkowej. O zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy, związki zawodowe zostały powiadomione w dniu 16 maja 2019 r. Natomiast decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta po 7 dniach o zawiadomienia związków zawodowych. W dniu 7 czerwca 2019 r. związki zawodowe wystąpiły o ponowne rozpatrzenie możliwości zatrudnienia powoda. Zostały jednak poinformowane o braku takiej możliwości.

Odnosząc się do wyboru powoda, strona pozwana zarzuciła, iż kierowała się kryteriami doboru do zwolnienia, z którymi nauczyciele zostali zapoznani na posiedzeniu rady pedagogicznej. Ponadto przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia, został on poinformowany jakimi kryteriami kierowano się przy jego wyborze. W szkole było zatrudnionych 7 nauczycieli w-f. O wyborze powoda zadecydowało pierwsze kryterium, tj. specyfika pracy szkoły oraz profile wynikające z nauczania. Dyscyplina powoda (lekkoatletyka) wygasła, gdyż nie ma zainteresowania dzieci klasą o takim profilu. Poza tym w zespole szkół nigdy nie było takiego profilu. Był on kontynuowany po przejęciu wygaszanych gimnazjów. Stąd też szkoła chce promować inne dyscypliny, zgodnie ze specyfiką szkoły, tj. piłkę nożną, siatkówkę, szachy, żeglarstwo. Również analiza pozostałych kryteriów nie przeważała na korzyść powoda (k. 64-73).

Na rozprawie mającej miejsce dnia 29 października 2019 r. powód zmodyfikował swoje żądanie wskazując, że zamiast przywrócenia do pracy domaga się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (tj. 7.782,72 zł).

W dalszej części postępowania strony pozostały przy swoich stanowiskach.

W wyniku sprawdzenia wartości przedmiotu sporu Sąd ustalił w.p.s. na kwotę 31.131 zł.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód T. M. ukończył Akademię Wychowania Fizycznego we W. z tytułem zawodowym magistra wychowania fizycznego. Od roku 1998 r. pracował jako nauczyciel wychowania fizycznego. W 2003 r. uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, zaś w 2006 r. nauczyciela dyplomowanego.

Od 1 września 2000 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Gimnazjum nr 20 we W. w wymiarze 18/18 etatu. Z dniem 1 września 2004 r. jego stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. W związku z reformą szkolnictwa, z dniem 1 września 2016 r. jego dotychczasowy pracodawca został włączony do Zespołu Szkół nr (...) we W. (obecnie Liceum Ogólnokształcące nr (...) we W.) i z tym dniem powód stał się pracownikiem strony pozwanej.

Z powodu braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie gimnazjum w latach szkolnych 2017/2018 oraz 2018/2019 powód był zatrudniony w ograniczonym wymiarze czasu pracy odpowiednio do 14/18 i 10/18 etatu oraz proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Powód jest członkiem Związku (...).

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Zarządzeniem dyrektora nr (...) z 28 maja 2018 r. w sprawie ustalenia kryteriów zwalniania nauczycieli, zostały wprowadzone „Kryteria zwalniania nauczycieli w przypadku reorganizacji szkoły i związanej z tym redukcji etatów”. Wskazano następujące kryteria:

1. Specyfika szkoły oraz profile wynikające z planu nauczania w Zespole Szkół nr (...).
2. Zaangażowanie zawodowe nauczycieli - udział w pozastatutowej działalności szkoły:
  - Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych i pomocy rzeczowej na rzecz szkoły;
  - Innowacje pedagogiczne;
  - Udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych;
  - Udział w pracach zespołów przedmiotowych, wychowawczych, zadaniowych;
  - Opieka nad samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły.
  - Udział w imprezach pozaszkolnych.
3. Poprawność merytoryczna i metodyczna zajęć przedmiotowych prowadzonych przez nauczyciela.
4. Umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami, dobre rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki.
5. Przestrzeganie porządku pracy:
  - Prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej;
  - Rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych;
  - Przestrzeganie dyscypliny pracy (obecność, spóźnienia, dyżury nauczycielskie).
6. Efekty nauczania (osiągnięcia w olimpiadach, konkursach, turniejach itp. wyniki uzyskiwane przez uczniów na egzaminie maturalnym).
7. Aktywność w doskonaleniu zawodowym, dodatkowe kwalifikacje:
  - Studia podyplomowe kierunkowe lub inne dające uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu (zgodnie z potrzebami szkoły), z uwzględnieniem stażu pracy - jako nauczyciel drugiego przedmiotu;

- Wzbogacanie własnego warsztatu pracy;

- Inne formy doskonalenia zawodowego.

8. Umiejętność w grupie.

9. Posiadane uprawnienia emerytalne.

10. Stopień awansu zawodowego nauczyciela.

11. Sytuacja socjalna rodziny nauczyciela.

12. Staż pracy w szkole.

Kryteria zostały przedstawione podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 19 czerwca 2018 r. Powód był obecny na tej radzie.

**Dowód:**

- Kserokopia zarządzenia – karta 141-142,

- Kserokopia protokołu – karta 143-146.

W roku szkolnym 2018/2019 w szkole było łącznie 11 oddziałów, z czego: gimnazjum – 2; klasy 1 – 3; klasy 2 – 3; klasy 3 – 3. Liczba uczniów 255. Zatrudnionych było 8 nauczycieli w-fu: powód, M. R., A. Ż., W. G., M. J., G. J., T. J., I. S..

Według podziału czynności, poszczególni nauczyciele mieli zaplanowaną następującą ilość godzin:

- powód: zajęcia w-f - 4 godz. (gimnazjum); zajęcia sportowe - 6 godz.

- M. R.: zajęcia w-f - 0 godz. (zniżka dyrektor szkoły)

- A. Ż.: zajęcia w-f - 20 godz. (7 klas LO)

- W. G.: zajęcia w-f - 3 godz. (1 klasa LO); zajęcia sportowe – 16 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.

- M. J.: zajęcia w-f - 12 godz. (4 klasy LO); zajęcia sportowe – 7 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.

- G. J.: zajęcia w-f - 12 godz. (4 klasy LO); zajęcia sportowe – 6 godz.

- T. J.: zajęcia w-f - 8 godz. (2 klasy LO, 1 gimnazjum); zajęcia sportowe – 11 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.

- I. S.: zajęcia w-f - 0 godz.

Łączna liczba godzin dla nauczycieli wynosiła – 105 godz.

**Dowód:**

- Arkusz organizacyjny na rok 2018/2019 – karta 86, 93-120.

W roku szkolnym 2019/2020 w szkole planowano utworzenie łącznie 12 oddziałów, z czego: klasy 1 – 6; klasy 2 – 3; klasy 3 – 3. Liczba uczniów 303. Planowano zatrudnienie 7 nauczycieli w-fu: powoda, M. R., A. Ż., W. G., M. J., G. J., T. J. oraz trenera piłki nożnej.

Według podziału czynności, poszczególni nauczyciele mieli zaplanowaną następującą ilość godzin:

- powód: zajęcia w-f - 6 godz.,
- M. R.: zajęcia w-f - 0 godz. (zniżka dyrektor szkoły)
- A. Ż.: zajęcia w-f - 17 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.,
- W. G.: zajęcia w-f - 4,31 godz.; zajęcia sportowe – 14 godz.,
- M. J.: zajęcia w-f – 4,54 godz.; zajęcia sportowe – 14 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.
- G. J.: zajęcia w-f – 17,31 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.
- T. J.: zajęcia w-f – 17,31 godz.; zajęcia z wychowawcą – 1 godz.
- trenera piłki nożnej – wakat 7 godz.

Łączna liczba godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego wynosiła – 104 godz.

**Dowód:**

- Arkusz organizacyjny na rok 2019/2020 – karta 87, 122-134.

Pismem z dnia 14 maja 2019 r. strona pozwana złożyła powodowi propozycję ograniczenia zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia w roku szkolnym 2019/2020. jako przyczynę wskazano na zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania, które nie dają możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 15 maja 2019 r. powód oświadczył, iż nie wyraża zgody na ograniczenie etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

Pismem z 15 maja 2019 r. strona pozwana zawiadomiła Związek (...), iż zamierza wypowiedzieć powodowi stosunek pracy, ze względu na zmiany organizacyjne, polegające na zmianie planu nauczania w szkole, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód natomiast nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia. Pismo wpłynęło do związków w dniu 16 maja 2019 r.

Związki zawodowe nie ustosunkowały się do zawiadomienia. Natomiast pismem z dnia 7 czerwca 2019 r. wniosły o ponowne rozpatrzenie możliwości zatrudnienia powoda w roku szkolnym 2019/2020 oraz poprosiły o podanie kryteriów przy doborze osób do zmniejszenia wymiaru etatu.

Pismem z dnia 24 czerwca 2019 r. strona pozwana poinformowała związek zawodowy, że nie ma możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazała na zakończenie działalności gimnazjów, co powoduje likwidację profilu sportowego lekkoatletycznego. Jako kryterium doboru do zwolnienia użyto kryteriów przedstawionych na Radzie Pedagogicznej z dnia 19 czerwca 2018 r. biorąc pod uwagę specyfikę szkoły oraz profile wynikające z planu nauczania, dodatkowe kwalifikacje do nauczania drugiego przedmiotu w roku szkolnym 2019/2020. Pismo zostało doręczone dnia 27 czerwca 2019 r.

**Dowód:**

- Kserokopie pism – karta 138-140.

Pismem z dnia 27 maja 2019 r. wręczonym powodowi w dniu 28 maja 2019 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2019 r.

Jako przyczynę wskazano na zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela. Jednocześnie powód został poinformowany, iż w terminie 30 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Wówczas wypowiedzenie będzie bezskuteczne.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne

Decyzję o obniżeniu powodowi wymiaru etatu w roku szkolnym 2019/2020 podjęła dyrektor szkoły M. R.. Szkoła prowadzi klasy sportowe: piłki siatkowej i piłki nożnej. W Szkole nigdy nie było zajęć lekkoatletycznych. Pojawiły się one dopiero wraz z przejściem przez stronę pozwaną gimnazjum, w którym powód był wcześniej zatrudniony i prowadził zajęcia z lekkoatletyki. Po przejściu gimnazjum w Liceum nie było chętnych na zajęcia lekkoatletyki, aktualnie nie są one kontynuowane. W Szkole nie ma i nie było nigdy klasy wioślarskiej.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia powoda T. M. – e-protokół,

- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. strony pozwanej M. R. - e-protokół.

Powód, A. Ż., W. G., M. J., G. J., T. J. posiadają następujące kwalifikacje:

1. A. Ż. - zatrudniona na podstawie mianowania, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, ogólny staż pracy 26 lat, w tym u strony pozwanej 26 lat, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: tenis stołowy, nordic walking,

2. W. G. - zatrudniony na podstawie mianowania, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, ogólny staż pracy 8 lat, w tym u strony pozwanej 3 lata, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: piłka nożna,

3. M. J. - zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, ogólny staż pracy 7 lat, w tym u strony pozwanej 6 lat, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: piłka siatkowa, lekkoatletyka,

4. G. J. - zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, ogólny staż pracy 3 lata, w tym u strony pozwanej 3 lata, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: instruktor motorowodny (...) (patenty: sternik motorowodny, kapitan motorowodny, sternik morski), instruktor żeglarstwa (patenty: sternik jachtowy, kapitan jachtowy)

5. T. J. - zatrudniony na podstawie mianowania, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, ogólny staż pracy 28 lat, w tym u strony pozwanej 7 lat, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: brak

6. Powód - zatrudniony na podstawie mianowania, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, ogólny staż pracy 20 lat, w tym u strony pozwanej 3 lata, posiada dodatkowe kwalifikacje do prowadzenia zajęć sportowych: lekkoatletyki

**Dowód:**

- Wykaz nauczycieli – karta 191,
- Fotokopie uprawnień – karta 196-205, 213-220.

Na początku roku szkolnego 2017/2018 z pracy odszedł jeden z nauczycieli w-fu – Ł. S., który miał przydzielone 20 godz. nauczania. W jego miejsce został zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, absolwent szkoły, G. J.. Zostało mu przydzielone 17 godz. + 1 godz. wychowawstwa.

***Dowód:***

- Wyjaśnienia powoda T. M. – e-protokół,
- Wyjaśnienia przesłuchanej w char. strony pozwanej M. R. - e-protokół.
- Arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 – karta 85

Z dniem 31 sierpnia 2019 r. zakończyło działalność Gimnazjum nr 20 im. A. J. we W., a jego należności i zobowiązania przejęło Liceum Ogólnokształcące nr (...) im. S. K. (2) we W..

Z dniem 01 września 2019 roku Zespół Szkół nr (...) we W. przekształcił się w Liceum Ogólnokształcące nr (...) im. S. K. (2) we W..

***Dowód:***

- Uchwały - karta 76-80.

Miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.594,24 zł brutto

***Dowód:***

- Zaświadczenie – karta 59.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania pozwu stanowił art. 45 § 1 k.p. zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2019, poz. 2215). Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać miało do ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

W sprawie bezsporne było, iż powód był nauczycielem mianowanym, zatrudnionym w Gimnazjum nr 20 we W., prowadzonym przez jednostkę samorządu terytorialnego (Gminę W.), które w związku z reformą szkolnictwa, z dniem 1 września 2016 r. zostało włączone do Zespołu Szkół nr (...) we W. (obecnie Liceum Ogólnokształcące nr (...) we W.). W ocenie Sądu, błędne jest jednak stanowisko powoda, iż w jego przypadku, nie ma zastosowania art. 20 Karty Nauczyciela, na który powołała się strona pozwana wypowiadając mu stosunek pracy. Powoływane przez powoda przepisy art. 225-226 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60), stosuje się owszem do nauczycieli dotychczasowych gimnazjów, jednakże w sytuacji, gdy dalsze zatrudnienie nauczyciela w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. W tych przypadkach zgodnie z art. 227, w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12 oraz art. 226 ust. 1, nie stosuje się art. 20 ustawy - Karta Nauczyciela. Tym czasem do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło w roku szkolnym 2019/2020. Powoływane przez powoda przepisy ustawy wprowadzającej ustawę - Prawo oświatowe, nie mają więc do jego sytuacji prawnej żadnego zastosowania. Wykładania językowa powyższych przepisów nie pozostawia pod tym względem żadnych wątpliwości.

W ocenie Sądu, bezzasadny jest także zarzut powoda odnoszący się do kwestii konsultacji związkowych. Zgodnie z art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie. Natomiast w myśl art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

W sprawie bezsporne było, iż powód jest członkiem Związku (...). Natomiast jak wykazało postępowanie dowodowe, strona pozwana dochowała wymogu konsultacji związkowej. Zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy wpłynęło do związków zawodowych w dniu 16 maja 2019 r. Pomimo tego związek zawodowy nie zajął stanowiska w ustawowym terminie 7 dni. Tym samym strona pozwana miała prawo podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy bez zajęcia stanowiska w sprawie przez związki zawodowe. W tym kontekście pismo związków zawodowych z 7 czerwca 2019 r. (wniosek o ponowne rozpatrzenie możliwości zatrudnienia powoda), jest bez znaczenia dla oceny spełnienia wymogów formalnych w zakresie konsultacji związkowych.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 27 maja 2019 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy były zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W sprawie nie było sporu pomiędzy stronami, co do faktycznych zmian organizacyjnych polegających na zmianie planu nauczania w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku



nauczyciela wychowania fizycznego. Zarzuty powoda koncentrowały się natomiast na dowolności dokonanego wyboru i nieuzasadnionego wytypowania go do zwolnienia z spośród wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż w przypadku likwidacji jednoosobowego stanowiska pracy, nie ma potrzeby odwoływania się do kryteriów doboru przy zwolnieniu pracownika. Jednakże w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z niektórymi pracownikami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach, pracodawca w swoim oświadczeniu winien nawiązać do tych kryteriów. W takim przypadku przyczyną rozwiązania stosunku pracy są bowiem nie tylko same zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie określonej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach, ale także określone kryteria wyboru zwalnianych osób.

W sprawie bezsporne było, iż w szkole na stanowisku nauczyciela w-fu było zatrudnionych kilku pracowników. Jednakże w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy strona pozwana nie powołała się na żadne kryteria, które miały zadecydować o wyborze akurat powoda, co już samo w sobie, w ocenie Sądu z formalnego punktu widzenia jest wadliwe. Z ustaleń faktycznych wynika wprawdzie, iż zarządzeniem dyrektora szkoły z 28 maja 2018 r. w szkole wprowadzono kryteria zwalniania nauczycieli, które zostały przedstawione nauczycielom na radzie pedagogicznej w dniu 19 czerwca 2018 r., na której powód był obecny. Należy jednak zwrócić uwagę, iż są to tylko ogólne wytyczne zawierające 12 kryteriów, jakimi powinien się kierować dyrektor szkoły podejmując decyzję o wyborze do zwolnienia konkretnego nauczyciela. Natomiast sam proces zwalniania jest już procesem ściśle zindywidualizowanym. Nie sposób zatem przyjąć, ażeby samo wprowadzenie kryteriów i ich przedstawienie na radzie pedagogicznej wszystkim nauczycielom, wskazywało konkretne kryteria jakimi kierowała się dyrektor szkoły w zindywidualizowanej sprawie danego nauczyciela. Sąd to bowiem ogólnikowe kryteria, odnoszące się do samej zobjektywizowanej procedury. W realiach niniejszej sprawy, nie sposób doszukać się jakichkolwiek kryteriów doboru, którymi kierowała się strona pozwana podejmując swoją decyzję, w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Również postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wyjaśnia jednoznacznie tej kwestii, gdyż wyjaśnienia stron są akurat w tym zakresie sprzeczne. Powód twierdzi bowiem, iż jedynym kryterium jakie mu przedstawiono, było tylko to, że był zatrudniony w pełnym wymiarze etatu. Natomiast z wyjaśnień dyrektora szkoły wynika, iż głównym kryterium jakim kierował się przy wyborze powoda była specyfika szkoły. W przypadku twierdzeń powoda, przyjęte kryterium nie wynikałoby z przyjętych przez stronę pozwaną „Kryteriów zwalniania nauczycieli” i trudno byłoby jej uznać za obiektywne, a wręcz można byłoby stwierdzić, iż byłyby dyskryminujące.

Również przyjmując za słowami dyrektora szkoły, iż o wyborze powoda zadecydowało kryterium specyfiki szkoły, w ocenie Sądu, wypowiedzenie stosunku pracy akurat powodowi byłoby nieuzasadnione. Otóż szkoła prowadzi zajęcia i klasy sportowe: piłki siatkowej oraz piłki nożnej. Tego typu uprawnienia instruktorskie posiada dwóch nauczycieli: W. G. i M. J.. Pozostałych 5 nauczycieli w-fu nie posiada kwalifikacji instruktorskich zgodnie z profilem nauczania klas sportowych. Teoretycznie więc zgodnie ze specyfiką szkoły można byłoby obiektywnie uzasadnić pominięcie w wyborze 2 osoby: W. G. i M. J.. Natomiast pozostali nauczyciele w tym zakresie mają porównywalne kwalifikacje, gdyż nie posiadają żadnych dodatkowych uprawnień wynikających ze specyfiki nauczania w szkole. Dlatego też odwoływanie się przy wyborze powoda do kryterium specyfiki szkoły, na co wskazywała dyrektor szkoły w trakcie swoich wyjaśnień, w ocenie Sądu było nie wystarczające, arbitralne i nieobiektywne.

Z wyjaśnień dyrektora szkoły wynika, iż w szkole nigdy nie było lekkoatletyki i z tego powodu, był powodowi zmniejszany wymiar czasu etatu. Należy jednak podkreślić, iż w szkole nie było też np. klasy tenisa stołowego, do prowadzenia której odpowiednie kwalifikacje ma jeden z nauczycieli (A. Ż.). Poza tym np. T. J. nie ma żadnych dodatkowych kwalifikacji do prowadzenia zajęć sportowych. Natomiast „usprawiedliwiając” dalsze zatrudnienie np. G. J. strona pozwana podkreślała, iż ma on bardzo istotne z punktu widzenia specyfiki szkoły, dodatkowe kwalifikacje, których nie posiada powód. Chodziło o tzw. kwalifikacje „wodne”. Należy jednak podkreślić, iż podobnie jak w przypadku sekcji lekkoatletycznej, w szkole nigdy nie było żadnej klasy żeglarskiej, motorowodnej, czy wioślarskiej. Mało tego po zatrudnieniu G. J. żaden nabór do takiej klasy nie został przeprowadzony i do chwili obecnej (na dzień zamknięcia rozprawy), a aktualnie mamy rok szkolny 2020/2021, żadna taka klasa nie powstała.

Na uwagę zasługuje również inny aspekt sprawy. Otóż bezsporne jest, iż na początku roku szkolnego 2017/2018, na miejsce jednego z nauczycieli w-fu, którzy odszedł z pracy (Ł. S.), została zatrudniona nowa osoba – G. J., który przejął jego godziny. Jednakże już w tym czasie, z uwagi na brak możliwości zapewnienia powodowi zajęć w pełnym wymiarze czasu pracy, doszło do ograniczenia jego wymiaru etatu początkowo na 10/18, a później na 14/18. Jednocześnie strona pozwana zdawała sobie sprawę z tego, iż w kolejnych latach szkolnych, będą ograniczane kolejne godziny nauczania wychowania fizycznego. Tym czasem G. J. został zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, co w tych okolicznościach, jest nie bardzo zrozumiałe i nielogiczne. Strona pozwana zdawała sobie bowiem sprawę z tego, iż w kolejnych latach będzie następować dalsze ograniczenie godzin dla nauczycieli w-fu, a pomimo tego podejmuje nieracjonalną decyzję o zatrudnieniu innego nauczyciel w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, podczas kiedy powodowi systematycznie ogranicza w poszczególnych latach szkolnych wymiar jego etatu. Co do zasady z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się stosunek pracy na czas nieokreślony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela). Jednakże zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dlatego też jeżeli wynikłaby ewentualnie potrzeba zatrudnienia nowego nauczyciela, w związku z odejściem w roku szkolnym jednego z nauczycieli w-f, to logika wskazywałaby na zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas określony.

Swoim działaniem, strona pozwana poniekąd przeczy przyczynie wskazywanej powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy. W tych okolicznościach trudno bowiem racjonalnie przyjąć, iż uniemożliwienie dalszego zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2019/2020 wynikało tak naprawdę z obiektywnych, niezależnych od strony pozwanej przyczyn. Stan ten powstał bowiem na skutek zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony G. J..

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na przywołanych wyżej dowodach z dokumentów. Sąd dał im wiarę z uwagi na to, że nie były kwestionowane przez strony, a Sąd z urzędu nie znalazł podstaw by odmówić im przymiotu autentyczności i prawdziwości. Sąd nie uwzględnił przy ustalaniu stanu faktycznego następujących dowodów: dokumenty (k. 15-25), karta oceny pracy (k. 27), informacja (k. 42), uchwała (k. 81) arkusz (k. 84-86, 93-97, 98-101, 122-133), podziały czynności (k. 102-114), projekt organizacyjny (k. 115), podsumowania nauczycieli (k. 117-120), opinia (...) (k. 121, 134), przebieg pracy (k. 150-151). Sąd uznał je nieprzydatne z uwagi na to, że nie dotyczyły one przedmiotu rozstrzygnięcia, tj. okoliczności zwolnienia powoda oraz możliwości jego zatrudnienia w roku szkolnym 2019/2020. Oceny wyjaśnień stron Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powoda, gdyż spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, a nadto były szczerze, spontaniczne i logiczne. Również wyjaśnienia pozwanej zasadniczo należało uznać za wiarygodne. Jednakże w kwestii samych kryteriów jakimi miał się kierować pracodawca, Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie nastąpiło niezgodnie z przepisami. W toku postępowania powód zmienił żądanie przywrócenia do pracy, na odszkodowanie. Bezsporna była, wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda liczona jak ekwiwalent za urlop (2.594,24 zł brutto) oraz, iż obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tak więc należne mu odszkodowanie wynosiło 7.782,72 zł brutto (3 x 2.594,24 zł), co skutkowało orzeczeniem jak w pkt. I sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w pkt II sentencji wyroku na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594). Powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno

uzasadnić obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Wysokość opłaty obliczono jako 5% zasądzonego odszkodowania, tj.  $5\% \times 7.782,72 \text{ zł} = 390,00 \text{ zł}$ .