

Sygn. akt IV Pa 61/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **A. D.**

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. K. G. w O.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 17 marca 2017 r.

sygn. akt IV P 166/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że powództwo oddala,

II. zmienia punkt III zaskarżonego wyrok w ten sposób, iż nie obciąża powódki kosztami procesu za I instancję,

III. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanej za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

A. D. wystąpiła z powództwem przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. K. G. w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a następnie wniosła o zasądzenie kwoty tytułem odszkodowania, z uwagi na to, że pozwana dokonała niewłaściwego doboru pracownika do zwolnienia i nie poinformowała jej o przyczynach doboru jej do zwolnienia. Cofnęła roszczenie w pozostałym zakresie.

Szkoła Podstawowa nr (...) im. K. G. w O. wniosła o oddalenie powództwa z uwagi na to, że zaistniała konieczność zmniejszenia zatrudnienia, a wybór nauczyciela do zwolnienia był prawidłowy.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2017 r., w sprawie o sygn. akt IV P 166/16, Sąd Rejonowy w Olsztynie, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8450,79 zł z odsetkami

ustawowymi od dnia 15 marca 2017 r. do dnia zapłaty, w punkcie II postępowanie w pozostałym zakresie umorzył, w punkcie III zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez r. pr. E. G. (1) z (...)w O., w punkcie IV nie obciążył powódki kosztami sądowymi oraz kosztami procesu w zakresie, w którym pozew został cofnięty oraz w punkcie V wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, iż A. D. jest z zawodu nauczycielem wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej (licencjat) z logopedią (staż pracy 6 lat). Oprócz A. D. w Szkole Podstawowej nr (...) im. K. G. w O., było zatrudnionych 10 nauczycieli wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej.

- M. S. (staż pracy 27 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 1a, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w listopadzie 2013 r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- E. G. (2) (staż pracy 30 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 1b, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w lutym 2014 r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- A. K. (1) (staż pracy 4 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 1d, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w grudniu 2011 r., ukończyła 2 formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- M. K. (staż pracy 29 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 2a, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w kwietniu 2015 r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- B. C. (staż pracy 27 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 2b, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel mianowany; oceniona została wyróżniająco w listopadzie 2015 r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- M. P. (staż pracy 7 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 2c, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel mianowany; oceniona została wyróżniająco w listopadzie 2013r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- A. K. (2) (staż pracy 7 lat) jest nauczycielem zatrudnionym na czas nieokreślony, była wychowawcą w klasie 2d, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel kontraktowy; opisana jako oceniona wyróżniająco w marcu 2016 r.(do czego zastrzeżenia miała powódka), ukończyła 4 formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- T. T. (staż pracy 32 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 3a, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w listopadzie 2011 r., ukończyła 2 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- W. T. (1) lat 58 (staż pracy 15 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 3b, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany; oceniona została wyróżniająco w maju 2013r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

- D. M. (staż pracy 14 lat) jest nauczycielem mianowanym, była wychowawcą w klasie 3c, o stopniu awansu zawodowego: nauczyciel mianowany; oceniona została wyróżniająco w lutym 2015 r., ukończyła 1 formę doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje, nie posiadała praw emerytalnych, przestrzegала dyscypliny pracy, wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy i podejmowała inne czynności w zakresie doskonalenia zawodowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wszystkie wymienione wyżej osoby miały uprawnienia do wykonywania pracy, jako nauczyciele wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej. Nauczyciele wczesnoszkolnej edukacji zintegrowanej byli zatrudnieni w wymiarze 18/18h.

Sąd Rejonowy ustalił, że na świetlicy Szkoły Podstawowej Nr (...) były zatrudnione nauczycielki na czas określony, w tym na zastępstwo na rok 2015/2016 -W. G. (1). W kwietniu 2016 r. W. G. (1) otrzymała propozycję zatrudnienia. Obecnie jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela świetlicy, jako nauczyciel mianowany na czas nieokreślony.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że A. D. z dniem 1 września 2011 roku rozpoczęła pracę oraz staż w pozwanej placówce oświatowej. Zawarta z powódką umowa o pracę z dnia 1 września 2011 roku była umową na czas określony do dnia 31 sierpnia 2012 roku, jako nauczyciela kontraktowego w wymiarze 18/18 h. W trakcie podjętego zatrudnienia, a mianowicie w październiku 2011 roku, powódka - celem podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, rozpoczęła uzupełniające studia magisterskie na kierunku edukacji wczesnoszkolnej z logopedią. W lipcu 2012 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego z wynagrodzeniem liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 2816,93zł. W dniu 1 września 2012 roku A. D. po upływie okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony zawarła kolejną umowę o pracę z pozwaną placówką oświatową tym razem na czas nieokreślony. W lipcu 2013 roku powódka zdała egzamin magisterski i dostarczyła do zakładu pracy zaświadczenie z uczelni.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. D. udzielała się na rzecz szkoły. Była bardzo zaangażowana w życie klasy i nawiązywała bardzo dobre relacje z rodzicami. Stale starała się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. W dniu 13 marca 2015 roku dyrektor szkoły zawarł nawet z powódką umowę o dofinansowanie do opłaty za kurs kwalifikacyjny dla nauczyciela z zakresu terapii pedagogicznej. W § 2 przedmiotowej umowy wskazano, iż nauczyciel zobowiązany jest do przeprowadzenia w szkole, w której jest aktualnie zatrudniony, co najmniej 2 lata po ukończeniu kursu, objętego dofinansowaniem. Taki zapis w umowie świadczył o tym, iż powódka była pracownikiem, z którym dyrektor wiązał plany na przyszłość oraz może być przydana w pozwanej placówce oświatowej. Dodatkowym potwierdzeniem tego faktu było to, że we wrześniu 2015 roku dyrektor pozytywnie rozpatrzył wniosek powódki o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela mianowanego oraz uwzględnił w planie Wewnętrznego (...) uczestnictwo powódki w kursie języka angielskiego dla nauczycieli.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniach 22.03.2016-11.04.2016 r. (...) szkoły podstawowe organizowały nabór do klas I. Na rok szkolny 2016/2017 dyrektor Szkoły Podstawowej Nr (...) w O. zaplanowała zorganizowanie trzech klas I, ale podczas naboru rodzice 45 dzieci zgłosiło chęć uczęszczania do szkoły. Taka liczba dzieci pozwalała na utworzenie tylko dwóch I klas.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że H. B. zorganizowała spotkanie nauczycieli klas I-III i poprosiła o opracowanie kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. W spotkaniu wzięło udział 11 osób. W dniu 15.04.2016 r. Dyrektor Szkoły otrzymała kryteria przekazane i podpisane przez nauczycieli klas I-III.

Sąd Rejonowy ustalił, że kryteria zostały opracowane przez nauczycieli, których miały dotyczyć (były to: M. P., B. C., A. K. (2), M. K., D. M., T. T., W. T. (1), M. S., E. G. (2), A. K. (1) i A. D.). Do Kryteriów wewnętrznych szkoły podstawowej nr (...) w O. wspomagających decyzję dyrektora w sprawie redukcji zatrudnienia wymuszonej obiektywnymi względami organizacyjnymi typu redukcja liczby oddziałów i brakiem możliwości przesunięcia na inne stanowisko w szkole należały:

- Forma zatrudnienia. W pierwszej kolejności powinni być zwalniani nauczyciele posiadający umowę o pracę na czas określony, później nauczyciele z umową na czas nieokreślony, a na końcu nauczyciele zatrudnieni na podstawie aktu mianowania,
- Kwalifikacje dające uprawnienia do wykonywania określonej pracy,
- Staż pracy w nauczaniu przedmiotu,
- Stopień awansu zawodowego - im niższy stopień awansu, tym wcześniejsze zwolnienie,
- Aktualna ocena pracy nauczyciela, a przy jej braku ocena dorobku zawodowego,
- Ukończone formy doskonalenia zawodowego i ich hierarchia (studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, kursy doskonalące),
- Posiadanie praw emerytalnych,
- Dyscyplina pracy i bieżąca postawa nauczyciela (np. absencje, dyspozycyjność, pełnienie dodatkowych funkcji w szkole, zaangażowanie itp.).
- Sytuacja materialno-rodzinna konkretnego nauczyciela.

Sąd Rejonowy ustalił, że H. B. wraz z wicedyrektorem M. L. wytypowała osobę do zwolnienia. Była nią A. D.. W celu skonsultowania ze związkami zawodowymi swojej decyzji H. B. zwróciła się do księgowości szkoły o wykaz osób odprowadzających składki z tytułu przynależności do związków zawodowych. W dniu 20.04.2016 r., po uzyskaniu informacji, że A. D. nie należy do związków zawodowych, H. B. wystosowała pismo do obu związków zawodowych o konsultację w sprawie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z powódką.

Sąd Rejonowy ustalił, że w odpowiedzi na pismo (...)z dnia 20 kwietnia 2016 r. (...)poinformował Dyrektora, że A. D. jest członkiem i nie jest objęta szczególną ochroną prawną na podstawie przepisów art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.). Związek zawodowy zwrócił się z prośbą o ponowne przeanalizowanie sytuacji kadrowej związanej z ograniczeniem liczby klas pierwszych, podkreślając, że skoro dyrektor wskazał w swoim piśmie, że sytuacja jest spowodowana zmniejszeniem ilości klas pierwszych w roku szkolnym 2016/2017, to problem ten nie powinien dotyczyć A. D., która była wychowawcą i nauczycielem klasy I. Związek zawody nie przyjął za wystarczające uzasadnienia decyzji na podstawie kryteriów zwalniania opracowanych przez nauczycieli kształcenia zintegrowanego w Szkole Podstawowej nr (...) w O., gdyż zgodnie z art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, decydującym w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki, że wyłączną i integralną kompetencją dyrektora szkoły jest podejmowanie decyzji w sprawie zwolnień nauczycieli, następujących na warunkach i zasadach określonych w KN oraz ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. k.p. Związek podkreślił, że skoro przepisy nie określają kryteriów zwalniania nauczycieli, to przy wyborze nauczycieli do zwolnienia dyrektor szkoły powinien dokładnie przeanalizować sytuację zaistniałą w placówce i przyjąć uzasadnione kryteria,

a następnie je skonsultować i poddać do zaopiniowania przez radę pedagogiczną, następnie włączyć do regulaminu pracy po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Związek zawodowy wskazał, że wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art 20 ust. 1 KN powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury), powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego stworzył taki katalog spraw najważniejszych, decydujących o podjęciu decyzji o zwolnieniu nauczyciela z przyczyn określonych w art 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Sąd Rejonowy ustalił następnie, że po otrzymaniu odpowiedzi z obydwu związków (...) nie zmieniła swojego postanowienia o wręczeniu wypowiedzenia A. D.. Powódka dowiedziała się o planie rozwiązania umowy o pracę. Była zaskoczona, gdyż nie wiedziała, jakimi kryteriami kierowała się dyrektor dokonując doboru do zwolnienia właśnie jej. Powódka uważała, że skoro w roku szkolnym 2015/2016 roku dostała swoją I klasę (zmiana wychowawcy nie jest korzystną sytuacją dla dzieci), to brak jest związku przyczynowego pomiędzy zmniejszeniem etatów z uwagi na zmniejszenie naboru do klas I w roku szkolnym 2016/2017 roku, a wyborem jej do wypowiedzenia, gdyż wybór powinien dotyczyć nauczycieli klas III. Uważała także, że, w pozwanej szkole są godziny dla nauczycieli, na co wskazuje fakt, iż nauczyciele klas IV - VI uzupełniony mają etat godzinami ze świetlicy plus posiadają jeszcze nadgodziny. Ponadto wiedziała, że na szkolnej świetlicy zatrudniona jest nauczycielka na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016 roku, która została uwzględniona również w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017. Powódka myślała, że dyrektor szkoły powinien w pierwszej kolejności zapewnić jej możliwość dalszej kontynuacji zatrudnienia, gdyż jest zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony, a nie osobie zatrudnionej na umowie na czas określony. Spytała się o kryteria, ale dyrektor pozwanej szkoły odpowiedziała, że nie musi ich przedstawiać, gdyż powódka nie otrzymała jeszcze wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 27 kwietnia 2016 r. H. B. zorganizowała spotkanie z nauczycielkami klas I-III i poinformowała o tym, że zostały ustalone kryteria. Następnie wręczyła A. D. wypowiedzenie i podała, że powódka miała najmniej punktów. Od razu przedstawiono nowego wychowawcę klasy - T. T.. Natomiast powódka poczuła się upokorzona. Z pisma otrzymanego przez powódkę (datowanego na dzień 27.04.2016 r.) wynikało, że pracodawca (znak: (...)(...)) rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 31 sierpnia 2016 roku za wypowiedzeniem. Umowa została rozwiązana w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela, a przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziału klas I w roku szkolnym 2016/2017.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w piśmie tym nie zostały podane przyczyny uzasadniające wybór A. D. do zwolnienia spośród innych nauczycieli zatrudnionych w szkole. Powódka została poinformowana także o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. P. na polecenie H. B. sporządziła notatkę dotyczącą spotkania i ustalenia kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia i poinformowania o nich nauczycieli kształcenia wczesnoszkolnego. Po spotkaniu z nauczycielami, H. B. poprosiła na rozmowę A. D. do gabinetu wraz z wicedyrektorem M. L.. Powódka nie zgodziła się na obecność wicedyrektora. Podczas rozmowy Dyrektor Szkoły nie wytłumaczyła, wprost jakie były konkretne kryteria doboru powódki do rozwiązania z nią umowy o pracę. Po rozmowie dyrektor sporządziła notatkę służbową.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. D. poinformowała dyrektora szkoły o tym, że brak jest przyczyn uzasadniających wybór jej do zwolnienia gdyż, ma wyróżniającą ocenę pracy, a nie wszyscy nauczyciele w szkole mają taką ocenę. Powódka zauważyła, że po przekazaniu tej informacji pojawił się wpis w dzienniku L. z hospitalacją innego nauczyciela, który zastępował powódkę, z identyczną datą jak ocena powódki, mimo, że nauczyciel ten nie był planowany w nadzorze pedagogicznym do oceny w danym roku, a w dniu, kiedy miejsce miała rzekoma hospitalacja powódka rozmawiała ze wspomnianą nauczycielką, która stwierdziła, że ona ocenę będzie miała w przyszłym roku. Powódka zakwestionowała dodatkowo ocenę dyrektora, wskazując, że wymogiem dyrektora szkoły są dwie hospitalacje oceniające pracę nauczyciela, podczas gdy u wspomnianego nauczyciela widniała tylko jedna, a w opisie hospitalacji

są metody innowacyjne, gdyż dyrektor szkoły dopisał je do kategorii zwolnień, twierdząc, że to jeden z ważniejszych punktów brany pod uwagę przy zwolnieniu z pracy. W ocenie powódki ocena ta była zrobiona na potrzebę sytuacji i konieczności zwolnienia powódki. Rada Pedagogiczna została zwołana dopiero na dzień 20.06.2016 r. Kryteria doboru do zwolnienia nie były przedmiotem jej obrad.

Sąd Rejonowy ustalił, że H. B. przy wyborze powódki, jako kandydatki do zwolnienia nie uwzględniała jej trudnej sytuacji rodzinnej i majątkowej. Dyrektor pozwanego wiedziała, że sytuacja ta nie jest prosta.

Sąd Rejonowy ustalił, że w lutym 2013 roku powódka wraz z mężem rozpoczęła proces adopcyjny, o czym powiadomiła szkołę. W marcu 2014 roku proces adopcyjny zakończył się i powódka wraz z mężem stali się pełnoprawnymi rodzicami dwójki córek. Utrata przez powódkę zatrudnienia znacząco odbiła się na budżecie domowym powódki, gdyż pensja jej męża nie starcza na utrzymanie 4 osobowej rodziny, w tym dzieci mających problemy zdrowotne. Córki powódki są pod opieką poradni okulistycznej, kardiologicznej, alergologicznej, rehabilitacyjnej. Dyrektor pozwanej Szkoły proponowała jej pójście na urlop wychowawczy, ale powódka ze względów finansowych nie mogła sobie na to pozwolić. Dyrektor poinformowała ją, zatem, że powódka nie będzie mogła wrócić na swoje dotychczasowe miejsce pracy. Niezależnie od specyficznej sytuacji rodzinnej, powódka stale doskonaliła swoje umiejętności i dbała o rozwój zawodowy. Obecnie jest zatrudniona, jako nauczyciel w świetlicy szkolnej w (...)w O..

Sąd Rejonowy ustalił także, że:

- w okresie od dnia 28.04.2016 r. do końca czerwca 2016 r. z krótką przerwą od 9-17.05.2016 r. A. D. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W klasie I c, wykonywała czynności nowo przydzielony wychowawca, którego zaplanowała w arkuszu organizacyjnym szkoły dla tej klasy od nowego roku szkolnego,

- w dniu 29.04.2016 r. rodzice klasy I, której wychowawczynią była A. D. zwrócili się do Dyrektora Szkoły osobiście i na piśmie z prośbą o wyjaśnienie powodów jej decyzji dając je również do wiadomości Prezydenta Miasta O. oraz (...) - (...) Kuratora Oświaty. W dniu 05.05.2016r. H. B. przekazała rodzicom swoją odpowiedź, informując również Pana Prezydenta i Kuratora Oświaty. Organy odpowiadając na pismo, (które wpłynęło do Urzędu Miasta O. w dniu 17 maja 2016r.) w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem-wychowawcą klasy I c, zostali poinformowani, że kompetencje wyboru nauczyciela do zwolnienia należą wyłącznie do dyrektora szkoły. Pismo od prezydenta Miasta O. kierowane do rodziców klasy I c, w odpowiedzi na ich petycję H. B. otrzymała do wiadomości w dniu 31.05.2016 r.;

- w dniu 11.05.2016 r. Dyrektor Szkoły zorganizowała planowane spotkanie rodziców w klasie I c. Na zebranie poprosiła wicedyrektora, pedagoga, psychologa oraz przyszłą wychowawczynię klasy panią W. T. (1). Poinformowałam jeszcze raz o swojej decyzji. Zaproszone nauczycielki odpowiadały na wszystkie pytania rodziców. W dniu 30.05.2016 r. na prośbę telefoniczną napisała do (...) - (...) Kuratora Oświaty swoje uzasadnienie decyzji;

- w dniu 17.06.2016r. H. B. w związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim zwróciła się do A. D. z pismem o możliwości stworzenia etatu w szkole specjalisty do pomocy psychologiczno-pedagogicznej w wymiarze 26/26 etatu na podstawie Zarządzenia (...)Prezydenta O. z dnia 23.05.2016r. prosząc o pisemne potwierdzenie przyjęcia etatu do dnia 01.07.2016 r. H. B. wraz z arkuszem organizacji szkoły na rok szkolny 2016/2017 złożyła pismo do Prezydenta Miasta O. o możliwość stworzenia w szkole dodatkowego etatu, który mogłabym w przyszłości zaproponować powódce. A. D. chciała podjąć zatrudnienie na innym wskazanym stanowisku pracy. Nastąpiła wymiana pism pomiędzy powódką i jej pełnomocnikiem a Dyrektorem. W dniu 19.07.2016 r. powódka wraz z pełnomocnikiem udała się do Dyrektora Szkoły celem osobistego poinformowania, że chce być zatrudniona po zmianie warunków zatrudnienia. H. B. wskazała, że z uwagi na niezatwierdzenie arkusza organizacyjnego i urlop kadrowej pismo takie nie zostanie sporządzone w tym dniu. Powódka wraz z pełnomocnikiem, poprosiła o jak najszybsze poinformowanie jej o możliwości podpisania oświadczenia o wyrażeniu zgody na zmianę warunków umowy. Dyrektor Szkoły nie przesłała powódce dokumentów, ani nie zaprosiła jej na rozmowę. Nie doszło do podpisania umowy o pracę z powódką na innym niż dotychczasowe stanowisko pracy. Po upływie okresu, na który W. G. (1) była zatrudniona na etacie nauczyciela świetlicy (01.09.2015

r. do 31.08.2016 r.) w zastępstwie za dyrektora szkoły na umowie o pracę na czas określony, doszło do zatrudnienia jej na czas nieokreślony;

- w arkuszu organizacji szkoły na rok szkolny 2016/2017 z dnia 17.08.2016 r. (...)H. B. ujęła etat, jako wakat. W załączniku nr 2 do arkusza Dyrektor pozwanej Szkoły poinformowała, że wakat zaproponowała osobie zwolnionej. Jednakże już w okresie tworzenia arkusza organizacyjnego na rok 2016/2017 r., Dyrektor Szkoły zaproponowała pani G. pracę na czas nieokreślony w następnym roku szkolnym, mimo, że w tym okresie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, która była zatrudniona na czas nieokreślony. W. G. (1) nadal jest zatrudniona w pozwanej Szkole.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, co do odszkodowania. Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. Sąd pierwszej instancji dał wiarę powódce, gdyż wypowiadała się logicznie i jasno odpowiadała na pytania. Sąd Rejonowy w zasadzie dał wiarę pozwanej, gdyż okoliczności przez nią podane zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty. Jednocześnie wobec logicznych twierdzeń powódki, Sąd nie dał wiary dyrektorowi szkoły, że reprezentując pozwaną Szkołę przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu podała przyczyny doboru powódki do zwolnienia. Sąd nie dał też jej wiary, że chciała złożyć oświadczenie powódce o zmianie warunków pracy i płacy i zatrudnić ją na stanowisku w świetlicy. Inny wniosek wynika z analizy okoliczności podanych podczas przesłuchania stron, w porównania z przesłuchanym świadkiem W. G. i z dołączonymi dokumentami.

Sąd wskazał, że pominął dowód z przesłuchania M. P., gdyż **bezsporne były między stronami okoliczności sposobu ustalania kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia oraz poinformowania nauczycieli kształcenia wczesnoszkolnego o nich. Sąd przyjął na podstawie innych dowodów, w tym dołączonych dokumentów, że w dniu 27.04.2016 r. doszło do poinformowania nauczycieli o ustaleniu kryteriów.** Sąd Rejonowy wskazał, że także pominął dowód z przesłuchania M. G., gdyż powódka wskazała, że była informowana o czynnościach związanych z zawarciem umowy na inne stanowisko.

Sąd Rejonowy dał wiarę W. G. (1), gdyż okoliczności przez nią podane były wiarygodne, a jej wypowiedzi logiczne.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela Dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
 - 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.
2. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
3. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4.

Podkreślił również, iż do zastosowania trybu z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela wystarczające jest stwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy zmianami organizacyjnymi (w tym wypadku zmniejszeniem godzin w klasach I-III), a niemożliwością dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (tutaj nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego). W niniejszej sprawie – jak zauważył Sąd Rejonowy - związek ten

niewątpliwie istnieje skoro przewidziana ilość godzin w roku szkolnym 2016/2017 nie wystarczała do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wszystkich nauczycieli. Jednocześnie – zdaniem Sądu pierwszej instancji - trudno jest znaleźć uzasadnienie do zwolnienia powódki - jednego z nauczycieli wychowawców już istniejącej klasy I. Sama potrzeba znalezienia miejsca pracy dla powódki w szkole nie wystarcza. Podkreślił, iż w takiej sytuacji nadal aktualna byłaby potrzeba porównania kwalifikacji zwolnionego nauczyciela (wychowawcy) z innymi.

Sąd Rejonowy wskazał, że wiadomym jest mu, że sytuacja zatrudnienia w oświacie na terenie województwa od wielu lat jest nie stabilna. Na wypadek konieczności redukcji zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami w przypadkach m.in. zmian organizacyjnych, w szkołach powstają procedury (najczęściej tworzone przez nauczycieli), ustalające kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia. Z zasady procedury są znane nauczycielom, a dyrektor szkoły, w przypadkach, gdy zajdzie potrzeba ich zastosowania powinien ich przestrzegać. W roku szkolnym 2016/2017 we wszystkich szkołach podstawowych było mniej niż planowano oddziałów klas I-III (w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym) ze względu na zmianę przepisów ustawy o systemie oświaty przywracających realizację obowiązku szkolnego dzieciom siedmioletnim, dlatego też szkoły podstawowe przyjęły dużo mniejszą liczbę uczniów do klas pierwszych. Ten problemem dotknął niemalże wszystkie szkoły podstawowe w rejonie sądu, w związku, z czym wielu nauczycieli wczesnej edukacji straciło pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie przez Dyrektora pozwanej szkoły nauczycielowi umowy o pracę było bezsporną koniecznością z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Sąd, zatem uznał, że kroki poczynione przez Dyrektora pozwanej Szkoły są krokami właściwymi w tym sensie, że skoro doszło do zmniejszenia ilości klas I to należało dokonać zmniejszenia zatrudnienia.

Dalej Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca, który dokonuje tak zwanego doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy musi mieć określony zakres swobody w tym zakresie. Jeżeli więc między pracownikami, których dotyczy przesłanka rozwiązania stosunku pracy, nie występują istotne różnice (co do kwalifikacji, stażu pracy, itd.) to pracodawca ma swobodę wyboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy, a sąd pracy w takiej sytuacji nie może wkraczać w tę ocenę (tak: SN w Wyroku z dnia 23. 11. 2001r. I PKN 663/00, OSNP 2003/22/536, wyroku z dnia 06. 06. 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003/8/194).

Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle materiału dowodowego, Dyrektor pozwanej przekonywał Sąd, że w kwietniu 2016 r. dokonał racjonalnych, a niedyskryminujących wyborów w zakresie osoby, której złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka ten dobór, jako dowolny kwestionowała, podnosząc nawet, że związane jest to z polityką Dyrektora w dłuższym okresie czasu zaistniałą w związku z adoptowaniem przez powódkę dwójki dzieci wymagających leczenia i rehabilitacji.

Rozważania Sąd pierwszej instancji rozpoczął od wskazania, że powódka była wychowawcą klasy 1 c, która dopiero, co rozpoczęła naukę, zatem bezpośrednio dla niej przez okres następnych 2 lat były zapewnione zadania do wykonania. Podkreślił, że zmiana wychowawcy dla dzieci nie jest korzystna, w szczególności, gdy dotyczy to najmłodszych uczniów, zatem ich rodzice zgłaszali uzasadnione zarzuty do doboru powódki do rozwiązania umowy o pracę. Dyrektor Szkoły nie wzięła tego pod uwagę. Zatrudnieni zostali nadal nauczyciele odchodzących klas: 3a (T. T.), 3b (W. T. (1)) i 3c (D. M.). Dyrektor dodatkowo na spotkaniu wskazał od razu T. T., jako wychowawcę klasy, dotychczas objętej wychowawstwem przez powódkę.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka miała zawartą umowę o doskonalenie zawodowe na okres 2 lat, zatem mogła spodziewać się, że nie będzie brana pod uwagę do rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu mimo wymienionych wyżej okoliczności Dyrektor pozwanej Szkoły nie wskazała przesłanek doboru powódki do zwolnienia, ani w oświadczeniu o wypowiedzeniu, ani podczas spotkania w dniu 27.04.2016 r. z nauczycielami, ani podczas osobistej rozmowy z powódką po tym spotkaniu. Powiedział tylko, że powódka miała najmniej punktów.

Powódka (jak i Sąd) o przyczynach doboru jej do zwolnienia i sposobie punktacji dowiedziała się dopiero z przesłuchania Dyrektora pozwanej Szkoły na rozprawie w dniu 15.03.2017 r. Dopiero w przesłuchaniu Dyrektor na pytania wytłumaczyła podjętą przez siebie decyzję. Oceny tej nie zmienia fakt, że przed rozprawą w dniu 02.12.2016 r. pełnomocnik przedłożyła Sądowi, nieopatrzona jakąkolwiek datą zestawienie (k.105, które jest tożsame z k. 129). Powódka nie знаła treści tego dokumentu w chwili otrzymania wypowiedzenia, ani po nim, nie została z nim zapoznana na spotkaniu w dniu 27.04.2017 r. w stopniu umożliwiającym jasne ustalenie, czym kierowała się pozwana składając oświadczenie. Zestawienie to zawiera punktację, która bez przesłuchania Dyrektora pozwanej Szkoły, nie pozwalała ustalić, dlaczego na 11 nauczycieli powódką została oceniona najniżej - na 8 punktów. Zestawienie to zawiera błędne informacje dotyczące powódki, o tym, że ukończyła tylko 1 a w rzeczywistości ukończyła 2 formy doskonalenia zawodowego dającego dodatkowe kwalifikacje. Nie jest ustalone, dlaczego pozwana przyznała powódce tylko 1 punkt twierdząc, że nie przestrzegała dyscypliny pracy. Nie wynika też z tabeli, dlaczego Dyrektor pozwanej przyznała jej 1 punkt za innowacyjność i twórczość, dając innym nauczycielom po 2 lub 3 punkty, podczas, gdy powódką czynnie wprowadzała innowacyjność i twórczość do swojej pracy. Również kwestie związane ze stażem pracy nie zostały wytłumaczone jasno przez Dyrektora pozwanej Szkoły, który początkowo twierdził, że przyznawała po 1 punkcie za każde 10 lat przepracowanych, a następnie po skonfrontowaniu z zapisem, z którego wynika, że tylko 2 nauczycieli podlegają pod tę regułę: T. T. (miała skończone 32 lata pracy) i E. G. (2) (miała skończone 30 lat pracy). Skoro tylko tych dwóch nauczycieli było uprawnionych do otrzymania 3 punktów w takiej punktacji, Dyrektor pozwanej podał, że być może przyjmowała inne okresy, do przyznania takiej a nie innej ilości punktów. M. S., M. K., M. C. otrzymały po 3 punkty, mimo, że przepracowały mniej niż 30 lat. Jednocześnie W. T. (2) i D. M. otrzymały po 2 punkty, mimo, że pracowały po kilkanaście lat. W tym zakresie powódka znalazła się w grupie nauczycieli z 1 punktem, w tym z A. K. (1), M. P., A. K. (2). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 771/2000 LexPolonica nr 355148 wskazał, iż „porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kryterium wyboru nauczyciela (...) wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu. W ocenie zasadności wyboru nauczyciela (...) należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu”.

Reasumując Sąd wskazał, że nie sposób twierdzić, aby odwołująca posiadała wyższe kwalifikacje niż pozostali nauczyciele (można zasadnie przyjąć, iż posiada niższe kwalifikacje niż pozostali: krótszy staż pracy w zakresie nauczanego przedmiotu), z wyjątkiem A. K. (1), co samo w sobie nie prowadziło do skutecznego zakwestionowania prawidłowości doboru do zwolnienia.

Sąd Rejonowy wskazał też, że A. K. (2) była zatrudniona przez nieco tylko dłuższy okres niż powódka. Powódka jednocześnie słusznie zakwestionowała sporządzanie aktualnej oceny pracy tego nauczyciela, wskazując pozwanej, że w systemie L. pojawiła się ocena nauczyciela dopiero po spotkaniu, mimo, że wcześniej nauczyciel ten miał być oceniany w kolejnym roku, a nadto doszło do 1 hospitacji, zamiast wymaganych 2 i wpisania w zestawieniu, że nauczyciel ten, także ma ocenę wyróżniającą.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że (...)w piśmie z 25.04.2016 r. wskazywał, jakie kryteria mogłyby być wzięte pod uwagę przy uwzględnieniu orzecznictwa Sądu Najwyższego, kryteria te były nieco odmienne od spisanych przez nauczycieli (...) w O.. Związek zawodowy podkreślał wagę przedstawienia tych kryteriów n szerszym forum i wprowadzenia ich do regulaminu pracy. Bezsporne jednak było, że kryteria te nie zostały przedstawione na Radzie Pedagogicznej, która odbyła się w dniu 20.06.2016 r., ani nie zostały wpisane do regulaminu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka miała zawartą umowę na czas nieokreślony, podczas, gdy u pozwanej byli zatrudnieni nauczyciele na zastępstwo. Dyrektor pozwanej Szkoły początkowo wcale nie rozważał zatrudnienia jej na stanowisku innym niż dotychczas zajmowane, mimo, że powódka miała uprawnienia do zajmowania stanowiska w świetlicy szkolnej. Po upływie okresu, na który W. G. (1) była zatrudniona na etacie nauczyciela świetlicy (1.09.2015 r. do 31.08.2016 r.) w zastępstwie za dyrektora szkoły na umowie o pracę na czas określony, Dyrektor Szkoły już w okresie tworzenia arkusza organizacyjnego na rok 2016/2017r. przewidziała pani G. do dalszego kontynuowania zatrudnienia na czas nieokreślony i zaproponowała jej, a nie powódce pracę na czas nieokreślony w następnym roku szkolnym,

mimo, że w tym samym okresie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, która była zatrudniona na czas nieokreślony. Potem zaś przed powódką i jej pełnomocnikiem okoliczność tę ukryła, tworząc pozory chęci zatrudnienia powódki na innym niż dotychczasowe miejsce pracy. Ponadto dyrektor pozwanej nie brała pod uwagę innych możliwości rozwiązania problemu zmniejszenia ilości klas, wiedząc, że T. T. była uprawniona w tym okresie do świadczeń kompensacyjnych.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, iż decyzje pozwanej Szkoły polegające na wypowiedzeniu powódce umów o pracę były uzasadnione, ale nie były zgodne z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie powódka nie dowiodła, że wybór jej do zwolnienia był dyskryminujący z uwagi na adopcję dwójki dzieci, które wymagają leczenia i rehabilitacji.

W postanowieniu z dnia 16 stycznia 2014 r. w sprawie I PK 201/13, Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 191) - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący”.

W świetle materiału dowodowego, zdaniem Sądu pierwszej instancji, nawet gdyby przyjąć, że wybór dokonany przez pozwaną Szkołę nie miał wobec powódki charakteru dowolnego mimo, pozostawienia w zatrudnieniu W. G., która dotychczas była zatrudniona na czas określony, to zaistniały błędy formalne wypowiedzenia.

Jednakże skoro okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31.08.2016 r., to Sąd nie może uwzględnić pierwotnego roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, może rozważyć tylko przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy albo odszkodowanie. W tym miejscu Sąd przywołał inną tezę postanowienia Sądu Najwyższego wydanego w sprawie I PK 201/13, w którym to SN orzekł: „Sytuacja organizacyjna szkoły (ograniczenie ilości klas), powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia może przemawiać przeciwko celowości przywrócenia do pracy nauczyciela (mianowanego), z którym rozwiązano stosunek pracy, a którego wybór do zwolnienia w chwili wypowiedzenia nie był uzasadniony (art. 45 § 2 KP w zw. z art. 91 c ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 191))”. Zgodnie z przesłuchaniem powódki jest ona obecnie zatrudniona w innej jednostce oświatowej w świetlicy, w pozwanej szkole doszło do rzeczywistego zmniejszenia ilości klas, zatem przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy nie jest możliwe, ani celowe.

W zakresie kwestii formalnych wypowiedzenia, to bezsporne jest to, iż konsultacja związkowa nastąpiła przed sporządzeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, czyli zgodnie z art. 20 ust. 5 a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. W zakresie zaś prawidłowości sformułowania przyczyny wypowiedzenia to powódka słusznie wskazuje, iż przyczyny doboru do zwolnienia winny zostać wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z materiału dowodowego natomiast wynika, że powódka nie została zapoznana z przyczynami doboru jej osoby do zwolnienia w chwili otrzymania wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w wyroku SN z dnia 4 marca 2015 r. I PK 183/14 LEX nr 1678951 wyjaśnił, iż co prawda „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.” W niniejszej sprawie przyczyna doboru jej osoby do zwolnienia nie była znana powódce ani nie była ona oczywista, skoro nie została wskazana wprost przez pozwaną. Brak pisemnego wskazania przyczyny doboru i brak wytłumaczenia go ustnie przez Dyrektora pozwanej traktować należy, jako błąd formalny wypowiedzenia. W oparciu o art. 45 § 1 k.p. przysługuje w takiej sytuacji zasądzenie odszkodowania. Pracodawca miał podstawy merytoryczne do wdrożenia mechanizmu zwolnienia pracownika z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, ale zrobił to wadliwie.

Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji orzekł o zasądzeniu na rzecz A. D. odszkodowania w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 8450,79 zł z odsetkami ustawowymi od dnia zgłoszenia zmienionego powództwa - 15 marca 2017 roku do dnia zapłaty.

Sąd w pkt II sentencji wyroku, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 4 k.p.c. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, gdyż cofnięcie pozwu dokonane przez powódkę, reprezentowaną przez pełnomocnika, nie było sprzeczne z prawem, ani zasadami współzycia społecznego ani nie naruszało słusznego interesu pracownika

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w pkt III i IV wyroku, po myśli art. 98 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd pierwszej instancji orzekł zgodnie z brzmieniem art. 113 § 1 i art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r.

Na podstawie przepisu art. 477 § 2 k.p.c., Sąd Rejonowy orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt V wyroku).

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając go w całości zarzucając:

a) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (Dz. U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.) oraz art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że złożone przez pozwaną oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dotknięte jest wadą prawną ze względu na brak informacji o kryteriach, którymi kierował się pracodawca przy wyborze powódki do zwolnienia a same kryteria były ustalone wadliwie oraz przez przyjęcie, że wybór powódki do zwolnienia naruszył prawo i zasady współzycia społecznego i w konsekwencji – zastosowanie tych przepisów w stanie faktycznym sprawy, podczas gdy prawidłowa wykładnia winna doprowadzić do konkluzji, że pozwana dopełniła obowiązków w tym zakresie, gdyż powódka doskonale znała zastosowane wobec jej kryteria doboru do zwolnienia, a sam wybór powódki – w świetle przyjętych w pozwanej Szkole kryteriów – był racjonalny, nie był dowolny czy dyskryminujący,

b) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie;

- art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. przez błędne przyjęcie, że pozwana nie wywiązała się z obowiązku wykazania, że wskazała powódce kryterium, którymi kierowała się dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia, podczas gdy z przedłożonych dokumentów i wyjaśnień stron wynika, że powódka kryteria te - jako współautor propozycji – znała, wiedziała, w jakim stopniu spełnia je na tle innych nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego, a na spotkaniu nauczycieli w dniu 27 kwietnia 2016 r. kryteria te wraz z ich wagami były szczegółowo omawiane przez dyrektora pozwanej przed wręczeniem powódce wypowiedzenia,

- art. 233 k.p.c. przez brak wszechmocnej oceny przez Sąd pierwszej instancji zgromadzonego materiału dowodowego, polegający na pominięciu przy dokonywaniu tej oceny nie zakwestionowanych przez stronę powodów a dowodów z dokumentów przedłożonych przez pozwaną i wyjaśnień strony pozwanej, z których wynikało, że kryteria zwolnień były ustalone i zaprezentowane nauczycielom, w tym powódce i nie wyjaśnieniu w uzasadnieniu wyroku przyczyn tego pominięcia,

- art. 233 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów polegającą na przyjęciu, że fakt prowadzenia w roku szkolnym 2015/2016 klasy pierwszej, dofinansowanie kształcenia powódki czy dalsze zatrudnianie nauczyciela zajmującego inne niż powódka i niepodlegające redukcji stanowisko w Szkole miało pierwszorzędne znaczenie przy wyborze do zwolnienia i czyniło wypowiedzenie umowy powódce niezgodnym z prawem i zasadami współzycia społecznego,

- art. 233 k.p.c. przez dowodną a nie swobodną ocenę dowodów polegającą na tym, że mimo prawidłowych i niesprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego dotyczącego ustaleń w zakresie przyjętych w pozwanej Szkole kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia – z pominięciem tych kryteriów – Sąd przyjął, że niezgodne z prawem było wypowiedzenie umowy powódce, mimo, że w stosunku do innych nauczycieli klas I-III w najmniejszym stopniu spełniała ustalone kryteria, którymi kierował się pozwany przy wyborze nauczycieli do zwolnienia,

co w konsekwencji, przy ustalonych w art. 6 k.c. zasadach rozkładu ciężaru dowodów, doprowadziło do przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że powódce przysługuje ochrona jej prawa wynikającego z treści przepisów art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela i uwzględnienie zgłoszonego roszczenia,

c) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez błędne przyjęcie, że prowadzenie w roku szkolnym 2015/2016 klasy pierwszej, dofinansowanie dokształcenia powódki czy dalsze zatrudnienie nauczyciela zatrudnionego na innym niż powódka stanowisku, nie podlegającym redukcji miały istotne znaczenie w sprawie i uzasadniały odstąpienie od stosowania wobec powódki ustalonych kryteriów a w konsekwencji uznanie dokonanego wyboru powódki do zwolnienia za nieuzasadnione.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona, a zaskarżony wyrok należało zmienić.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, do czego jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany i uznał, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Rejonowy wydał nieprawidłowy wyrok.

Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej na podstawie zebranego materiału dowodowego, w szczególności w sposób odmienny ocenił kwestię poinformowania powódki o kryteriach doboru pracownika do zwolnienia, przy zastosowaniu, których to ona uzyskała najslabszą pozycję.

Nie dopatrył się przy tym Sąd Okręgowy podnoszonej przez skarżącą sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W zasadzie ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dotyczyły okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu i wystarczająco odzwierciedlały istniejący stan rzeczy w zakresie, którego dotyczyło powództwo. Wymienione zostały również dowody, na których ustalenia zostały oparte. W zakresie zasadniczych ustaleń mających istotne znaczenie w niniejszej sprawie nie było sporu, a spór dotyczył ocen prawnych, o czym poniżej.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie, z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie

art. 30 § 4 k.p. zachodzi, zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Wskazanie tej przyczyny przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97).

W niniejszej sprawie pozwana wskazała przyczynę „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów klas I w roku szkolnym 2016/2017”, nadto z ustalonego stanu faktycznego wynika, że nie tylko powódka brała czynny udział w tworzeniu opracowania kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, ale w dniu 27 kwietnia 2016 r. A. D. została poinformowana o tym, że dobór osoby do zwolnienia odbył się na ich podstawie, a także, iż otrzymała najmniejszą liczbę punktów.

Strona pozwana słusznie zwraca uwagę, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji pozostaje w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki, przyjmując, iż kryteria te nie były powódce wskazane, skoro sama treść pozwu potwierdza, iż te były jej dobrze znane.

W orzecznictwie wskazuje się, że gdy pracodawca nie ustalił regulaminu zwolnień i zasad doboru pracowników do zwolnień przed dokonaniem wypowiedzeń, to kryteria doboru pracowników do zwolnień winny być podane w sposób jasny i wyczerpujący w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracy.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Zatem tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, lub wskazane w wypowiedzeniu mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę danemu konkretnemu pracownikowi. Nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny, co do danego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Pracodawca decydując się bowiem na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013r. I PK 61/13).

W świetle tych rozważań należy uznać, że pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk i nie wskazując kryteriów doboru pracownika do zwolnienia czy to w regulaminie zwolnień, czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy narusza przepis art. 30 § 4 k.p.

Tak jednak nie było w niniejszym procesie. Pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę odwołała się do znanych powódce kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia. Pozwana nie była, zatem pozbawiona możliwości powoływania się przed sądem na te kryteria, które zastosowała, a konkretyzowanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego nie można było uznać za spóźnione. Można nawet przypuszczać, że były one tworzone i dostosowywane na użytek procesu.

Mając na względzie przytoczone powyżej rozważania w kontekście poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych należy stwierdzić, iż w momencie wręczenia wypowiedzenia powódka doskonale znała kryteria, którymi kierował się pracodawca typując ją do zwolnienia (k. 126). Kryteriami tymi, jak wynika z całokształtu materiału dowodowego, były te opracowane przez zespół nauczycieli klas I-III, w tym przez samą powódkę, a następnie zatwierdzone przez Dyrektora pozwanej Szkoły.

Zdaniem Sądu kryteria powyższe stanowią usprawiedliwione społecznie kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie, nie mogą być uznane za kryteria dyskryminujące określoną grupę pracowników, czy też samą powódkę.

Pracodawca wprawdzie składając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, pominął umieszczenie w jego treści szczegółowej konkretyzacji przyczyny uzasadniającej taką decyzję. Ale zdaniem Sądu wynikało to z faktu, iż powódka znała je długo wcześniej i dlatego nie było potrzeby jej konkretyzowania. Na marginesie wskazać należy, iż dopiero ostatecznie orzecznictwo wskazuje na potrzebę umieszczenia zastosowanych kryteriów także w samym oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy, z tym wyłączeniem, że nie były one znane pracownikowi wcześniej.

Ustalenia stanu faktycznego wskazują, iż powódce były wiadome powody zmian organizacyjnych pozwanej i konieczności redukcji zatrudnienia, ale że zostały ustalone kryteria doboru pracowników do zwolnienia w takiej sytuacji, ale także, że wg tych powódka może uzyskać najgorszy wynik. Zdaniem Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, że ww. kryteria muszą zostać w sposób formalny ogłoszone, skoro sam Sąd Najwyższy w cytowanych orzeczeniach o takim wymogu nie wspomina, a jedynie kładzie nacisk na wiedzy zwalnianego pracownika o zastosowanych kryteriach doboru pracownika do zwolnienia. Nadto z materiału zgromadzonego w sprawie wynika niezbicie, że nie tylko powódka była jedną z osób uczestniczących w opracowywaniu zastosowanych kryteriów, ale że na spotkaniu Dyrektora pozwanej Szkoły z nauczycielami klas I-III, a wprost wskazał, że to tymi kryteriami kierowała się dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia, wskazała także na dwa dodatkowe (innowacyjność w pracy i kreatywność nauczyciela), zastosowaną metodę punktową, polegającą na przydzieleniu każdemu z nauczycieli punktów za spełnienie warunków ujętych w tych kryteriach.

Także z samych zeznań powódki oraz argumentacji procesowej wynika, że wiedziała na podstawie, jakich kryteriów doszło do jej wytypowania, kwestując ich zastosowanie przez Dyrektora pozwanej Szkoły. Powódka zeznając przyznała, że na spotkaniu w dniu 27 kwietnia 2016 r. dowiedziała się, że Dyrektor przyjęła kryteria opracowywane przy jej udziale oraz jaki rezultat uzyskała.

Na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, iż bez znaczenia dla sprawy pozostaje okoliczność, jaką klasę prowadziła powódka, gdyż dokonanie wyboru nauczyciela do zwolnienia jedynie z grupy nauczycieli nauki wczesnoszkolnej nauczających w klasie III stanowiłoby kryterium dowolne. Podobnie wybór ten powinien być przeprowadzony z wyłączeniem nauczycieli świetlicy, gdyż tej grupy zawodowej redukcja zatrudnienia nie dotyczyła.

W związku z powyższym, zaskarżone przez powódkę wypowiedzenie Sąd uznał za uzasadnione i zgodne z prawem, dlatego też brak było podstaw, aby zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie.

Mając powyższe na uwadze, uznając apelację pozwanej za uzasadnianą Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatorycznie jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II i III wyroku) Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Sąd Okręgowy orzekając o nieobciążeniu powódki kosztami procesu za I i instancję odwoławczą kierował się przebiegiem oraz charakterem sprawy (sprawy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są sprawami skomplikowanymi, wielowątkowymi, a strony są subiektywnie przeświadczone o słuszności swojego stanowiska). Jednocześnie sytuacja majątkowa i życiowa powódki tak w czasie postępowania, jak i obecnie jest na tyle niekorzystna, że obciążenie jej kosztami procesu byłoby sprzeczne z zasadami słuszności i nie uwzględniało możliwości finansowych strony. Niezależnie od tego należałoby wskazać także, że powódka obecnie posiada gorzej płatną pracę, wychowuje dwoje dzieci, którzy wymagają leczenia i rehabilitacji, nadto jak wskazała w trakcie przesłuchania w charakterze strony również ma problemy zdrowotne.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

.