

Sygnatura akt IV P 268/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 23 sierpnia 2019 r.

**Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Tomasz Bulkowski**

**Ławnicy: Jolanta Przastek, Krystyna Karusewicz**

**Protokolant: Danuta Zakrzewska**

**po rozpoznaniu w dniu 19-08-2019 r. w Olsztynie**

**na rozprawie sprawy z powództwa M. R.**

**przeciwko Zespołowi Szkół (...) w O.**

**o odszkodowanie**

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążania powoda zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego.

Jolanta Przastek SSR Tomasz Bulkowski Krystyna Karusewicz

Sygn. akt IV P 268/19

## UZASADNIENIE

Powód M. R. - w pozwie skierowanym 6 czerwca 2019r. przeciwko Zespołowi Szkół (...)w O. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że jest nauczycielem mianowanym i w Zespole Szkół (...)pracuje od 9 lat. Posiada również kwalifikacje do pracy na stanowisku pedagoga szkolnego i terapeuty pedagogicznego. W ocenie powoda w oświadczeniu o wypowiedzeniu brak jest przyczyn uzasadniających jego wybór do zwolnienia spośród innych nauczycieli zatrudnionych w szkole. Przedstawione kryteria są zdaniem powoda niejasne i zostały dobrane tendencyjnie.

Zdaniem powoda nie jest prawdą twierdzenie strony pozwanej, że szkoła w której pracuje powód jest likwidowana, albowiem wciąż prowadzony jest do niej nabór. Powód podniósł, że również liceum nie jest likwidowane, a jedynie następuje ograniczenie liczby klas. Zdaniem powoda pozwany winien zamiast Ż. B. (1) zatrudnić nadal M. R., albowiem powód ma większe doświadczenie zawodowe w dziedzinie terapeuty pedagogicznego. M. R. podniósł również, że mógłby pracować jako nauczyciel wspierający, bowiem posiada takie same kwalifikacje jak U. M., M. K., E. D., jednak pozwana odrzuciła jego propozycje. Zdaniem powoda posiada również kwalifikacje do pracy jako nauczyciel świetlicy, ale zaproponowano pracę na tym stanowisku innej osobie. W ocenie powoda o braku dobrej woli pozwanej świadczy również fakt, że pozwana nie uprzedziła powoda o możliwości korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, dając w ten sposób możliwość przeczekania postępując tak z wieloma innymi nauczycielami wcześniej.

Strona pozwana - Zespół Szkół (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pracodawca podniósł, że nie zgadza się z twierdzeniami powoda, bowiem przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu były konkretne, prawdziwe i rzeczywiste.

Strona pozwana wskazała przede wszystkim, iż przed podjęciem decyzji o ruchach kadrowych dokładnie przeanalizowano możliwości zatrudnienia powoda w niższym wymiarze lub na innym stanowisku zgodnie z kwalifikacjami. Wyboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy pozwany dokonał wg kryteriów uprzednio ustalonych i przekazanych nauczycielom na radach pedagogicznych (...). Pozwany jako kryteria wskazał; likwidację lub wygaszanie typu szkoły, dotychczasowe doświadczenie w pracy w danym typie szkoły, kwalifikacje zawodowe oraz kwalifikacje dodatkowe, ocena pracy, wykonywanie obowiązków, dyscyplina pracy, dyspozycyjność, struktura szkoły.

Powód w piśmie procesowym złożonym 12 lipca 2019r. zmodyfikował pozew, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej szkoły odszkodowania w wysokości 12724,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty (k.39-40).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. R. z dniem 29 sierpnia 2017 r. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Przepracował w Zespole Szkół (...) w O. łącznie 9 lat, jako pedagog szkolny w pełnym wymiarze czasu pracy. Od początku zatrudnienia, to jest 1 września 2010r. powód pracował w Gimnazjum (...) w O., wchodzącym w skład pozwanego (...) (...) w O.. Następnie od 1 września 2016r. łączył pracę w Gimnazjum z pracą w (...) Liceum Ogólnokształcącym z (...) w O., zaś ostatnim miejscem pracy powoda była Szkoła Podstawowa nr (...) im. (...) C. A. w O., w której powód pracował od 1 września 2018r., dodatkowo realizując zadania w wymiarze ¼ etatu w (...) Liceum Ogólnokształcącym z (...) w O..

W dniu 29 czerwca 2011 r. nadano M. R. stopień nauczyciela kontraktowego. W dniu 1 września 2011 roku pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela-pedagoga szkolnego z miejscem wykonywania pracy w Gimnazjum (...) z (...). W kolejnych latach umowa była wielokrotnie zamieniana, przy czym zmiany dotyczyły przede wszystkim miejsca, w których powód miał wykonywać pracę. Przez cały okres zatrudniania u pozwanego powód pracował jako pedagog. W porozumieniach z 16 maja 2016r. i 16 maja 2017r. zapisano, że powód będzie zajmował stanowisko pedagoga i nauczyciela współorganizującego kształcenie integracyjne.

W dniu 8 maja 2017 r. poinformowano powoda, iż z dniem 1 września 2017 r. powód stanie się pracownikiem zatrudnionym w Zespole Szkół (...) wykonującym pracę w (...) Liceum Ogólnokształcącym z (...) w O., w którym będą funkcjonowały oddziały gimnazjalne do czasu ich wygaszenia.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 31 sierpnia 2018 r. powodowi zmniejszono tygodniową liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych z 26 na 22, zaś miejscem wykonywania pracy była Szkoła Podstawowa nr (...) z (...) im. (...) C. A. w O..

(okoliczności niesporne – akta osobowe pozwanej)

M. R. ukończył studia na Uniwersytecie (...) - (...) na Wydziale Nauk Społecznych na kierunku pedagogika. W 2008 r. powód odbył kurs przygotowawczy dla kandydatów na wychowawców wypoczynku dzieci i młodzieży, którego celem było przygotowanie do pracy na placówkach wypoczynku dzieci i młodzieży. W 2010 roku M. R. ukończył studia podyplomowe w zakresie Pedagogiki Opiekuńczo-Wychowawczej. Uczestniczył w realizacji programu profilaktycznego p.t. „(...) !!” – który realizował od kwietnia do maja 2009 r. Powód posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku pedagoga szkolnego i terapeuty pedagogicznego.

(dokumenty w aktach osobowych powoda)

W roku szkolnym 2018/2019 w pozwanym Zespole Szkół na stanowisku pedagoga zatrudnionych było łącznie 3 nauczycieli - 2,65 etatu odpowiadające 59 godzinom lekcyjnym. Ponadto pozwany miał 24,10 etatu nauczycieli wspomagających. Łącznie pozwany dysponował 149,64 etatami pedagogicznymi, w tym 9,78 etatu nauczycieli świetlicy, 2,85 etatu bibliotekarza, 2,65 etatu pedagoga, 2,75 etatu psychologa i 3,59 etatu logopedy.

(arkusz organizacyjny k. 104-107)

Na rok szkolny 2019/2020 pozwany przedłożył organowi prowadzącemu arkusz organizacyjny, w którym przewidział taką samą liczbę etatów pedagogów, jak w roku poprzednim. Organ prowadzący dokonał jednak zmian, zatwierdzając tylko 1 etat pedagoga (22,5 h). Ogólna liczba etatów pedagogicznych na rok 2019/2020, zatwierdzona w arkuszu organizacyjnym, wyniosła 147,04, w tym 10,96 etatów nauczycieli świetlicy, 2,92 etatu bibliotekarza, 1 etat pedagoga, 2,41 etatów psychologa oraz 3,7 etatu logopedy.

(arkusz organizacyjny wraz z zał. k. 108-112)

Liczba oddziałów integracyjnych prowadzonych w pozwanym Zespole Szkół począwszy od roku szkolnego 2016/2017 systematycznie malała. W roku szkolnym 2016/2017 prowadzono 31 takich oddziałów, w roku 2018/2019 22, zaś na rok szkolny 2019/2020 przewidziano tylko 15 oddziałów integracyjnych. Ogólna liczba oddziałów w roku 2019/2020 w porównaniu z rokiem poprzednim spadła z 53 do 49. Dnia 14 grudnia 2018r. Rada Miasta O. podjęła uchwałę w sprawie zamiaru stopniowej likwidacji (...) Liceum Ogólnokształcącego z (...) w O., wchodzącego w skład pozwanego Zespołu Szkół.

(zestawienie k.112, uchwałą k.102)

Zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, w tym liczby godzin przeznaczonych na pomoc psychologiczno- pedagogiczną w (...) (...) w O. spowodowały konieczność zmian kadrowych.

Dyrektor pozwanego w styczniu 2019r. opracowała kryteria typowania nauczycieli do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny w związku ze zmianami organizacyjnymi i zmianami planu nauczania przewidzianymi w art.20ust.1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela i ustawy Prawo oświatowe. Kryteria zostały omówione w czasie zebrania Rady Pedagogicznej w dniu (...). Dyrektor wskazała następujące kryteria:

1. likwidacja lub wygaszanie typu szkoły,
2. dotychczasowe doświadczenie w pracy w danym typie szkoły,
3. praktyka nauczania przedmiotu na danym etapie edukacji oraz okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela danego przedmiotu w danym typie szkoły,
4. kwalifikacje zawodowe oraz dodatkowe,
5. podstawa nawiązania stosunku pracy,
6. stopień awansu zawodowego,
7. ocena pracy i osiągnięcia w nauczaniu oraz ocena na podstawie bieżącego nadzoru,
8. osiągnięcia uczniów,
9. zaangażowanie zawodowe,
10. aktywność w doskonaleniu zawodowym,
11. wykonywanie obowiązków, dyscyplina pracy, dyspozycyjność,

12. posiadanie uprawnień emerytalnych,
13. sytuacja osobista nauczyciela,
14. przestrzeganie etyki zawodu i zasad współżycia społecznego,
15. utrata zaufania do pracownika

(kryteria k.92, protokół k.93-96)

Pozwany w roku szkolnym 2018/2019 zatrudniał na stanowisku pedagoga trzech nauczycieli. Powód świadczył pracę w Szkole Podstawowej, a dodatkowo w ramach godzin ponadwymiarowych pracował jako pedagog w Liceum Ogólnokształcącym. E. B. (1) pracowała jako pedagog w Liceum Ogólnokształcącym, zaś A. T. (1) w Szkole Podstawowej. A. T. (1) była formalnie zatrudniona na stanowisku nauczyciela świetlicy, natomiast realizowała część etatu pedagoga I. M. (1), która pełniła funkcję wicedyrektora.

Powód M. R. – jest mgr pedagogiki w zakresie animacji społeczno-kulturowej, nauczycielem mianowanym, od 9 lat pracował jako pedagog, przez cały czas w pozwanym Zespole Szkół, przy czym przez 7 lat był pedagogiem w Gimnazjum. Ukończył studia podyplomowe w zakresie pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej oraz w zakresie terapii pedagogicznej. Powód uzyskał ocenę pracy dobrą. Powód raz otrzymał nagrodę dyrektora.

E. B. (1) – jest mgr pedagogiki opiekuńczej, nauczycielem mianowany z 11 letnim stażem na stanowisku pedagoga. Przez cały okres zatrudnienia pracowała na stanowisku nauczyciela - pedagoga w Liceum Ogólnokształcącym Nr (...) w O.. Posiada uprawnienia do prowadzenia zajęć z socjoterapii, ukończyła studia podyplomowe w zakresie socjoterapii. E. B. (1) nie miała robionej oceny pracy, lecz ocenę dorobku zawodowego, który oceniono pozytywnie. Trzykrotnie otrzymała nagrodę dyrektora.

A. T. (1) – jest mgr pedagogiki opiekuńczej i również nauczycielem mianowanym z 8 letnim stażem pedagogicznym. Zatrudniona była u pozwanego od 5 lat jako nauczyciel świetlicy, jednak posiadając kwalifikacje pedagoga, pracowała na tym stanowisku. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie pedagog socjalny w edukacji integracyjnej. Posiada również kwalifikacje w zakresie oligofrenopedagogiki. A. T. (1) uzyskała wyróżniającą ocenę pracy, trzykrotnie otrzymując nagrodę dyrektora.

I. M. (1) – jest mgr nauczania początkowego. Posiada 25 letni staż pracy pedagogicznej. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie wychowania fizycznego, logopedii, informatyki, doradztwa zawodowego, zarządzania i marketingu w oświacie. Ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, z zakresu socjoterapii, z zakresu terapii pedagogicznej. Uzyskała ocenę wyróżniającą, siedmiokrotnie otrzymując nagrodę dyrektora.

(zestawienie pedagogów k.117; przesłuchanie J. B. k. 197v-199 w zw. k.223v, okoliczności niesporne)

Kwalifikacje z zakresu terapii pedagogicznej w pozwanym (...) (...), oprócz powoda, posiada 13 nauczycieli - B. B. (1), B. B. (2), Ż. B. (1), A. G., J. O. (1), A. K., I. M. (1), A. P. (1), , A. P. (2), B. P., M. S., M. W.. Poza Ż. B. (1), są to nauczyciele z długoletnim stażem pracy w Szkole Podstawowej, dłuższym aniżeli powód, posiadający wyróżniającą ocenę pracy bądź pozytywną ocenę dorobku zawodowego, którym wielokrotnie były przyznawane nagrody dyrektora. Mniejsze doświadczenie od powoda miała tylko Ż. B. (1). Pracowała ona w Szkole Podstawowej do trzech lat, była nauczycielem kontraktowym, współorganizującym kształcenie integracyjne. Miała wyróżniającą ocenę pracy. Ukończyła studia wyższe z zakresu pedagogiki w zakresie terapii pedagogicznej i wspomagania rozwoju dziecka zdolnego, a ponadto studia podyplomowe w zakresie edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz w zakresie integracji sensorycznej, które sfinansowane zostały przez pozwanego. Ż. B. (1) zatrudniona była na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Uprawnienia w zakresie socjoterapii oprócz E. B. (1) ma jeszcze jeden nauczyciel w całym zespole- (...). W roku szkolnym 2019/2020 E. B. (1) przydzielono 6 godzin z zakresu pedagoga w Liceum oraz zajęcia socjoterapii.

(zestawienie nauczycieli k. 118-120;; przesłuchanie J. B. k. 197v-199 w zw. k.223v)

Wykonywanie obowiązków przez powoda było niżej oceniane w porównaniu do pozostałych nauczycieli – pedagogów. Powodowi zdarzały się błędy w sporządzanych dokumentach , m.in. w datach urodzenia uczniów, imionach uczniów, w uzasadnieniach. Opinie o uczniach sporządzane były z przekroczeniem terminów, zdarzało się, że dopiero po interwencjach rodziców. Prowadząc dokumentację odnoszącą się do problemów z uczniami również nie prowadził jej dokładnie, zawarte w niej były ogólne hasła. Przełożeni powoda mieli również do niego uwagi w związku ze spóźnieniami do pracy.

(notatki służbowe k. 149-151, k.164, k. 166; dziennik zajęć k. 207-215; zeznania I. M. k. 199v-201v; przesłuchanie J. B. k. 197v-199 w zw. k.223v, A. J. k.221-222v)

Powód podejmował w szkole dodatkowe działania, wykraczające poza zakres jego obowiązków, między innymi prowadził (...) Klub (...). Powód realizował również program profilaktyczny (...) we współpracy z Miejskim Zespołem Profilaktyki i Terapii Uzależnień.

(niesporne – sprawozdanie k.141, wnioski k.167-175)

W dniu 17 maja 2019 r. M. R. doręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Jak przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów , a tym samym liczby godzin przeznaczonych na pomoc psychologiczno-pedagogiczną z powodu wygaszania kształcenia w gimnazjum (...) z (...) w O. oraz podjęcia przez radę Miasta O. uchwały w sprawie zamiaru stopniowej likwidacji (...) LO z (...) (...) w O.. Powodowi wskazano kryteria którymi kierowano się przy doborze jego osoby do zwolnienia.

Kryteria którymi kierował się dyrektor szkoły to: likwidacja lub wygaszanie typu szkoły, dotychczasowe doświadczenie w pracy w danym typie szkoły, kwalifikacje zawodowe oraz kwalifikacje dodatkowe, ocena pracy, wykonywanie obowiązków, dyscyplina pracy, dyspozycyjność, struktura szkoły.

(oświadczenie k. 10)

Analizując ustalony stan faktyczny wskazać trzeba, że nie było sporu co do zasadniczych kwestii istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Przede wszystkim nie budziło wątpliwości, że w roku szkolnym 2019/2020 nastąpiło istotne ograniczenie ilości godzin pedagogów w porównaniu z rokiem poprzednim. Powyższa okoliczność stanowiła zaś bezpośrednią przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności wynikające z dokumentów przedłożonych przez pozwanego Zespół nie były kwestionowane przez powoda, a warto zwrócić uwagę, że ogólna liczba etatów pedagogicznych w roku szkolnym 2019/2020 zmniejszyła się z 149,64 do 147,04 (k.107,111).

Nie było również sporu co do tego którzy nauczyciele posiadali kwalifikacje do pracy na stanowisku pedagoga i kwalifikacje dodatkowe w zakresie terapii pedagogicznej. Okoliczności te, jak również związane z doświadczeniem zawodowym poszczególnych porównywanych nauczycieli, posiadanymi kwalifikacjami oraz oceną pracy wynikały z dokumentów sporządzonych przez pozwanego (k.117-120), których wiarygodności powód nie podważał. Sąd na ich podstawie dokonał zatem ustaleń faktycznych.

Zasadniczy spór dotyczył oceny pracy powoda na tle pozostałych nauczycieli posiadających podobne kwalifikacje, a co za tym idzie słuszności decyzji pracodawcy dotyczącej wyboru do zwolnienia akurat powoda. Niewątpliwie w sytuacji jaka miała miejsce w przedmiotowej sprawie zeznania stron nie mogą być uznane za w pełni obiektywne. Oczywistym jest, że dyrektor szkoły, który podjął decyzję o wytypowaniu do zwolnienia akurat powoda, będzie bronił swojej decyzji zwracając uwagę przede wszystkim na niedoskonałości w wykonywaniu przez niego obowiązków, które wcześniej mogły nawet nie być szczególnie eksponowane. Z kolei pracownik akcentował będzie pozytywne elementy

wykonywanej pracy. Dlatego też kluczowe znaczenie przy ocenie zeznań nie tylko stron, ale również świadków, mają informacje dotyczące historii zatrudnienia, otrzymywanych nagród i wyróżnień. Analizując pod tym kontem materiał dowodowy zważyć trzeba, że powód, spośród nauczycieli, z których pozwany typował do zwolnienia, a którzy przechodzili ocenę pracy, miał jedną z najniższych ocen. A. T. (1), choć miała krótszy staż pracy w pozwanej szkole, to jednak posiadała wyróżniającą ocenę pracy. Dodatkowym potwierdzeniem tego, że była wysoko oceniana mogą być również przyznawane trzykrotnie nagrody dyrektora. Były one przyznawane we wcześniejszych latach, kiedy pracodawca nie mógł nawet przypuszczać, że liczba godzin pedagogów zostanie ograniczona. Lepsze do powoda oceny pracy mieli również nauczyciele posiadający kwalifikacje do prowadzenia terapii pedagogicznej, które za wyjątkiem Ż. B. i J. O., nie pracującej na co dzień w szkole (k.118) potwierdzone zostały przyznanymi wielokrotnie nagrodami.

Uwzględniając powyższe, sąd uznał, że w ocenie dyrektora pozwanego, powód był rzeczywiście słabiej oceniany aniżeli pozostali nauczyciele, z którymi był porównywany przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nie sposób uznać, że twierdzenia dyrektora pozwanego są tylko efektem przyjętej strategii procesowej. Niemniej jednak część zarzutów sformułowanych przez pozwanego w stosunku do powoda, a związanych choćby z niedokładnym wglądem w sytuację uczniów i sugerowanie, że na skutek tego miało dojść do popełnienia przestępstwa z użyciem noża, jest zdecydowanym nadużyciem i nie sposób uznać, że właśnie te okoliczności mogły spowodować, że pozwany wybrał do zwolnienia akurat powoda. Zważyć bowiem trzeba, że gdyby – jak zdaje się wskazywać dyrektor pozwanego – powód w związku z tym zdarzeniem, czy też absencją ucznia R. S. (k.194), zaniedbał swoich obowiązków, to obowiązkiem Dyrektora pozwanego, było podjęcie odpowiednich działań zapobiegających w przyszłości podobnym sytuacjom, czy też poinformowanie o poczynionych ustaleniach, odpowiednich władz. Nic takiego nie miało miejsca, a ponadto pozwany w wypowiedzeniu w żaden sposób nie nawiązał do tego typu sytuacji, wobec czego twierdzenia pozwanego, jakoby z tego powodu niżej oceniał (...). R., są niewiarygodne.

Sąd uznał natomiast za wiarygodne zeznania pozwanego i świadków, z których wynikało, że powodowi zdarzało się spóźniać na zajęcia, że w związku z tym były w stosunku do niego formułowane uwagi. Powyższe potwierdził sam powód, jednak jego tłumaczenie, iż inni nauczyciele też spóźniali się na zajęcia, nie może mieć znaczenia. Wiarygodne jawiły się również zeznania świadków, z których wynikało, że powodowi zdarzało się popełniać błędy w przygotowywanych dokumentach, że ich liczba była większa aniżeli innych porównywanych z nim pedagogów. Zeznania świadków, w szczególności I. M. jawiły się szczerze, były zbieżne, a sąd po bezpośrednim kontakcie z ww. świadkiem uznał, że nie próbowała ona dyskredytować powoda, lecz przedstawić obiektywnie sytuację, jakie zapamiętała.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30§ 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Przyczyna ta powinna być prawdziwa (odwoływać się do danych okoliczności lub zdarzeń uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę) oraz konkretna (z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości istota zarzutu stawianego pracownikowi usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy). Dopuszcza się wprawdzie, aby przyczyna wypowiedzenia była sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, lecz tylko wtedy, gdy okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a tym samym liczby godzin przeznaczonych na pomoc psychologiczną – pedagogiczną. Podana przyczyna wypowiedzenia była niewątpliwie prawdziwa, albowiem u pozwanego doszło do zmniejszenia liczby oddziałów, w tym przede wszystkim oddziałów integracyjnych, co przełożyło się na znaczne ograniczenie liczby godzin przeznaczonych na pomoc pedagogiczną. Liczba etatów pedagoga została zmniejszona z 2,65 do jednego. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była zatem likwidacja stanowiska pracy w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia, która stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania

zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985r., III PZP 10/85; OSNC 1985/11/164 ).

Likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.11.2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W przedmiotowej sprawie zachodziła ta ostatnia sytuacja.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16.12.2008r., I PK 86/08; LEX nr 497682). Należy również wskazać, iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art.30§4 k.p., jednak okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art.45§1 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.04.201 r., I PK 238/10, LEX nr 898415). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało uznać, iż wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nie tylko konkretna, ale także weryfikowalna i zrozumiała dla powoda.

Kryteria doboru do zwolnienia zostały przekazane do wiadomości pracowników już w styczniu 2019r. w czasie posiedzenia Rady Pedagogicznej (k.92-96). Ponadto pracodawca w wypowiedzeniu wskazał jakie kryteria zdecydowały o wypowiedzeniu umowy o pracę akurat powodowi.

Przyjmuje się powszechnie, że skoro kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, to sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów (wyrok SN z 8.12.2016r. sygn. akt II PK 262/15). Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (tak słusznie wyrok SN z 1 czerwca 2012r. sygn.. akt II PK 258/11). Sąd może je zakwestionować tylko wtedy gdyby były one nieobiektywne, niesprawiedliwe, czy miały charakter dyskryminujący.

Zdaniem sądu w przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. Zastosowane kryteria były obiektywne. Uzasadnione było zwalnianie w pierwszej kolejności pracowników zatrudnionych w tym typie szkoły, która była likwidowana. Logicznym jest, że pracodawca mając do wyboru pracowników z których jeden ma doświadczenie w pracy w danym typie szkoły, zaś drugi to doświadczenie ma mniejsze, gdyż wcześniej nie pracował z dziećmi w określonym wieku, może podjąć decyzję o pozostawieniu w zatrudnieniu tego pierwszego. Pozostałe zastosowane kryteria, a więc dotyczące posiadanych kwalifikacji, oceny pracy, sposobu wykonywania obowiązków, dyscypliny pracy i dyspozycyjności są również obiektywne i nie można ich uznać za niesprawiedliwe, czy też dyskryminujące. Kryteria te są powszechnie stosowane przy doborze pracowników do zwolnienia i akceptowane zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie.

Powód pracował jako pedagog, a ograniczenie zatrudnienia dotyczyło właśnie tej „grupy zawodowej”. Pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z jednym z pedagogów powinien dokonać wyboru do zwolnienia spośród tej grupy zawodowej.

Wyjaśnić w tym miejscu trzeba, że wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14).

Pamiętać trzeba, że typując do zwolnienia jednego z kilku pracowników, pracodawca często staje przed bardzo trudnym wyborem. Rozwiązanie stosunku pracy w takim przypadku następuje przeciw z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz leżących po stronie pracodawcy. Gdyby nie reedukacja zatrudnienia pracownik taki nie zostałby zwolniony. Pracodawca często musi wybrać, z którym spośród dobrych, czy nawet bardzo dobrych pracowników rozwiązać umowę o pracę. Podobna sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie, gdyż oceniając dorobek zawodowy powoda, posiadane doświadczenie i wykształcenie, nie można uznać go za złego pracownika. Niemniej jednak sąd może uznać, że decyzja pracodawcy jest niezgodna z prawem tylko w sytuacjach gdy decyzja pracodawcy dotycząca doboru do zwolnienia konkretnego pracownika jest wyraźnie niesprawiedliwa.

Zdaniem sądu przy zastosowaniu kryteriów podanych kadrze pedagogicznej i powtórzonych w oświadczeniu o wypowiedzeniu, nie można uznać, że pracodawca wytypował do zwolnienia niewłaściwego pracownika. Powód niemal przez cały okres zatrudnienia pracował w Gimnazjum, które zostało zlikwidowane. Dopiero w ostatnim roku pracował w Szkole Podstawowej. Porównywana z powodem A. T. (1) choć ma ogólny staż pracy krótszy od powoda, to jednak przez całą karierę zawodową pracowała w „podstawówce”. Przekładało się to choćby na lepszy kontakt z uczniami, rodzicami, na co zwróciła uwagę choćby świadek I. M.. Oczywiście można zakładać, że powód z biegiem czasu mógłby mieć równie dobre kontakty z uczniami i rodzicami, jednak skoro pracodawca brał pod uwagę kryteriów doświadczenia w pracy w danym typie szkoły, to nie sposób zarzucić, iż dokonał niewłaściwego wyboru typując do zwolnienia powoda.

Porównanie powoda z drugim pedagogiem – E. B. (1), przy uwzględnieniu ww. kryterium również nie wypada korzystnie dla powoda. E. B. (1) od początku związana była z Liceum Ogólnokształcących, w którym powód pracował tylko w krótkim okresie i w niepełnym wymiarze. Powód pod względem kwalifikacji zawodowych oraz dodatkowych nie odstawał szczególnie od pozostałych ocenianych pedagogów ani in plus, ani in minus. Natomiast pod względem oceny pracy, wykonywania obowiązków i dyscypliny pracy, powód był niżej oceniany aniżeli E. B. (1) i A. T. (1). Potwierdzeniem tego w przypadku A. T. jest choćby wyróżniająca ocena jej pracy, potwierdzona przyznanymi nagrodami dyrektora, natomiast w przypadku E. B. kilkukrotne otrzymanie nagród dyrektora. Trzecia nauczycielka, formalnie zatrudniona na etacie pedagoga – I. M. (1), porównana z powodem, wyróżniała się zdecydowanie pozytywnie w zakresie każdego z przyjętych kryteriów. Uwzględniając zatem powyższe, nie sposób uznać, że pracodawca typując do zwolnienia spośród pedagogów akurat powoda, postąpił niewłaściwie, naruszając przepisy prawa.

Sąd nie podziela stanowiska powoda, że pracodawca powinien przesunąć powoda na stanowisko terapeuty pedagogicznego zamiast Ż. B. (1) bądź też nauczyciela wspierającego, z tego względu, iż posiada takie same kwalifikacje jak logopedki U. M., M. K. i E. D.. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca oceniając, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela, powinien wziąć pod uwagę wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. Zastrzec jednak trzeba, że dotyczy to sytuacji, w której pracodawca nie może zatrudnić pracownika na dotychczasowym stanowisku, ale ma wolne etaty na innych, odpowiadających kwalifikacjom danego pracownika. Sytuacja taka w przedmiotowej sprawie nie miał miejsca, gdyż pozwany nie dysponował wakatami na innych stanowiskach, na których mógłby zatrudnić powoda.



Sąd stoi na stanowisku, że w tym wypadku pracodawca po wytypowaniu do zwolnienia spośród pedagogów akurat powoda, nie musiał go nawet dalej porównywać z pracownikami posiadającymi kwalifikacje z terapii pedagogicznej. Powód wcześniej nie pracował na stanowisku terapeuty pedagogicznego, zatem nieuzasadnione byłoby porównywanie go z terapeutą pedagogicznym, choćby posiadał on mniejszy aniżeli powód staż pedagogiczny.

Abstrahując jednak od powyższego, nawet porównanie powoda z innymi nauczycielami posiadającymi kwalifikacje w zakresie terapii pedagogicznej nie prowadzi do wniosku, że pracodawca zwolnił pracownika, który przy zastosowanych kryteriach, zdecydowanie in plus wyróżniał się od pozostałych.

Powód wskazywał na Ż. B. (1) jako tą, która powinna być zwolniona zamiast niego. Istotnie ma ona krótszy staż pracy i niższy stopień awansu zawodowego, jednak posiada wyróżniającą ocenę pracy i znacznie lepsze dodatkowe kwalifikacje, a przede wszystkim pracowała już na stanowisku terapeuty pedagogicznego. Podkreślenia wymaga, że ww. ukończyła studia w zakresie integracji sensorycznej, które może wykorzystywać w terapii pedagogicznej. Studia te sfinansowane zostały przez pozwanego, co uwiarygadnia jego twierdzenia o zapotrzebowaniu na nauczycieli z takimi kwalifikacjami. Uznanie zatem w tej sytuacji, że pozwany powinien rozwiązać umowę o pracę z Ż. B., a na jej stanowisko przesunąć powoda, byłoby nieracjonalne i nieuzasadnione.

Pozostali nauczyciele posiadający kompetencje do prowadzenia terapii pedagogicznej pracują z reguły na innych stanowiskach (zwykle nauczyciele klas I-III), a ponadto posiadają większe doświadczenie w danym typie szkoły, wyższe kwalifikacje i ocenę pracy. Zupełnie nieuzasadnione byłoby też rozwiązywanie stosunków pracy z którąś z logopedek i zatrudnianie na jej miejsce powoda, jako nauczyciele wspierającego.

Podsumowując, stwierdzić należy, że decyzja pracodawcy o wytypowaniu do zwolnienia akurat powoda, nie była nieuzasadniona i sprzeczna z prawem. Tym samym powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art.102k.p.c. Szczególnymi względami, które uzasadniały nieobciążanie powoda kosztami procesu była jego trudna sytuacja życiowa. Powód po kilku latach pracy u pozwanego, kiedy mógł spodziewać się, że będzie dalej pracował, pozostał dość niespodziewanie, bez zatrudnienia. Mając na uwadze te okoliczności, sąd nie obciążył powoda kosztami procesu.

SSR Tomasz Bulkowski