Sygn. akt IV P 73/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janina Połowińczak
Ławnicy:	K. C. M. C.
Protokolant:	kierownik sekretariatu Aleksandra Sipińska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2016 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa ***T. Z.***

przeciwko ***Zespół Szkół (...) w I.***

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

1. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w I. na rzecz powoda T. Z. kwotę 9.867,00 złotych brutto z ustawowymi odsetkami o dnia prawomocności niniejszego orzeczenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

2. W pozostałej części powództwo oddala.

3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

M. C. SSR Janina PołowińczakK. C.

Sygn. akt. IV P 73/15

UZASADNIENIE

Powód T. Z. żądał uznania wypowiedzenia za bezskuteczne a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Powód wywodził, że jako nauczyciel mianowany był zatrudniony w Zespole Szkół (...) w I. jako nauczyciel języka polskiego, otrzymał wypowiedzenie z przyczyn fikcyjnych i nierzeczywistych, a nadto jest pod ochroną związkową, który nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkół (...) w I. powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie, wywodząc, że nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów, co uniemożliwiało zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć, a także brak

możliwości ograniczenia zatrudnienia w trybie art. 22 pkt 2 KN, natomiast ochrona związkowa nie jest bezwzględna i nie może służyć do uprzywilejowania parownika w sferach nie związanych z działalnością związkową.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany oświadczeniem woli z dnia 05 maja 2015 r. wypowiedział powodowi stosunek pracy ze skutkiem rozwiązującym z dniem 31.08.2015 r. powołując się na art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to jest z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze. Pozwany uzasadnił powyższe tym, że powód jest nauczycielem mianowanym, na stanowisku nauczyciela języka polskiego, a zmniejszenie godzin, a co za tym idzie etatów dla nauczycieli wynika ze zmniejszającej się liczby oddziałów oraz brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć i brak też możliwości ograniczenia zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 KN.

Przed złożeniem wypowiedzenia powodowi dyrektor pozwanego zwrócił się do Związków Zawodowych (...) oświaty i (...) o wyrażenie zgody na wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy z powodem podając przyczyny wyżej podane w wypowiedzeniu.

Przewodniczący Związku Zawodowego (...) w piśmie z dnia 30.04.2015 r. odpowiedział pozwanemu, że po analizie pisma szkoły , dnia 30.04.2015 r. podjęto uchwałę Nr 36/ (...) o nie wyrażeniu zgody na wypowiedzenie i rozwiązanie umowy z powodem.

Dowód : pismo k. 42-43.

Jak wynika z zaświadczenia Związku Zawodowego (...) z dnia 22.05.2015 r. (k. 41) powód od czerwca 2006 r. pełni funkcję Przewodniczącego K. (...) u pozwanego.

Ponieważ u pozwanego bezspornie w roku szkolnym 2015/2016 nastąpiło zmniejszenie oddziałów z 14 na 12 a tym samym nastąpiło zmniejszenie ilości godzin nauczania dla nauczycieli, co skutkowało zmniejszeniem etatów, należało rozwiązać stosunki pracy z kilkoma nauczycielami.

Powód, jak i trzech pozostałych nauczycieli uczyło języka polskiego w roku szkolnym 2014/2015, z tym że powód od września 2014 do czerwca 2015 r. korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia.

Według arkusza liczby oddziałów i godzin języka polskiego i wiedzy o kulturze na rok 2015/2016 łącznie wynosiło na tydzień : Język polski 33,16, wiedza o kulturze 3,00 – razem 36,16, co daje 2 etaty.

Dyrektor na Radzie Pedagogicznej dnia 24.04.2015 r. poinformował o ilości godzin na nowy rok szkolny z poszczególnych przedmiotów, podał, że spadek ilości uczniów spowoduje konieczność zwolnienia 6 nauczycieli. Dyrektor wydał też zarządzenie Nr 8/13/14 z dnia 11.04.2014r. w sprawie kryteriów stosowanych przy wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym określono, że przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu będzie brane pod uwagę :

- ochrona związkowa, ochrona macierzyństwa,

- ocena pracy,

- podstawy nawiązania stosunku pracy,

- nieobecność w szkole,

- kwalifikacje,

- sytuacja rodzinna.

Dyrektor złożył wypowiedzenie umowy o pracę powodowi oraz innemu nauczycielowi języka polskiego D. S..

Wybór powoda do zwolnienia nastąpił z powodu niskiej oceny jego pracy, konflikt z dyrektorem, zastrzeżenia co do kontaktu z uczniami, inspiracyjna rolą w artykułach prasowych negatywnie opisujących szkołę, czy też udział w audycji radiowej, w której wypowiedział się o relacjach nauczycieli z dyrektorem nazywając ich „potakiewiczami i pretorianami dyrektora".

Postępowanie dowodowe potwierdziło powyższe zastrzeżenia co do osoby powoda lub je uprawdopodobniło, co Sąd omówi poniżej.

Świadek H. S.- wicedyrektor pozwanego potwierdziła stanowisko pozwanego, że jakość pracy powoda była najniższa na tle pozostałych nauczycieli w zakresie jako wychowawca i nauczyciel. Powód nie prowadził dzienników lekcyjnych na bieżąco, nie leżały mu na sercu sprawy uczniów, uczniowie skarżyli się , że są źle traktowani, wykazywał lekceważący stosunek do uczniów- na zasadzie ja pan i władca, a dzieci nie mają głosu. Świadek była na lekcji powoda, na którą spóźnił się 12 minut. Świadek ta podała, że powód był współorganizatorem grupy nauczycieli przeciwnych dyrektorowi i jeżeli ta grupa nie zgadza się z decyzjami dyrektora to od razu kierowali pisma na zewnątrz ,np. do Kuratorium. Świadek stwierdził, że działania powoda miały na celu wyeliminowanie dyrektora z jednoczesnym podważeniem jego autorytetu, działanie takie w okresie naboru uczniów było działaniem na szkodę szkoły.

W tym miejscu należy podać, że do (...) Szkoły Zawodowej na rok szkolny 2015/2016 nie zgłosił się żaden uczeń.

Dnia 23 czerwca 2015 r. w Radio (...) w audycji „Bliżej życia"wystąpił powód. 16 nauczycieli skierowało wniosek do dyrektora szkoły, aby przedstawił ich opinię odnośnie wystąpienia powoda w audycji radiowej, gdzie jak określili nauczyciele w piśmie z dnia 21.09.2015 r. (k. 88) nastawał na ich cześć w środkach masowego przekazu używając określenia „potakiewicze i pretorianie dyrektora szkoły. Dalej nauczyciele w piśmie piszą, że jest to dla nich smutne i niejasne postępowanie, któremu w sposób kategoryczny sprzeciwiają się.

Natomiast grupa 18 nauczycieli pozwanej szkoły złożyła do sprawy pismo z 20.09.2015 r. (k. 89), w którym podniesiono, że są oburzeni postawą i zachowaniem powoda we wcześniej opisanej audycji radiowej. Z pisma tego wynika, że nauczyciele stwierdzają, że dla powoda bunt przeciwko dyrektorowi jest „dobrem samym w sobie" i nieważne, że godzi w obraz szkoły w oczach uczniów, rodziców. Takie działanie powoda oceniono jako nagonkę na dyrektora czego dowodem były artykuły szkalujące dyrektora w Gazecie (...). Natomiast wobec członków Rady Pedagogicznej, którzy nie popierali jego działań ignorował, np. przy zbieraniu podpisów pod zaproszeniem do szkoły Naczelnika Wydziału (...). W końcowej części pisma nauczyciele stwierdzili, że „nasze oburzenie jest tym większe, że nikt z nas, nigdy w szkole ani tym bardziej w środkach masowego przekazu, nie uraził czci, ani nie naruszył dóbr osobistych kolegi Z.."

Powód nie zaprzeczył, że brał udział w audycji radiowej, ale stwierdził, że nie mówił negatywnie o szkole lecz o polityce kadrowej dyrektora, który faworyzuje posłusznych. Mimo, iż powód nie pracował w roku szkolnym 2014/2015 (urlop dla poratowania zdrowia), to stwierdził zeznając (k. 112), że konflikt między nauczycielami i dyrektorem trwa. Potwierdził również, że były zastrzeżenia rodzica ucznia do jego osoby, ale nie podano mu personaliów ucznia, z uzasadnieniem, że mógłby mścić się na dziecku i powód odmówił rozmowy na ten temat.

Dyrektor pozwanego w pismach i zeznaniach szczegółowo opisał konieczność zwolnienia 2 nauczycieli języka polskiego z powodu zmniejszenia oddziałów z 14 na 12, a tym samym zmniejszenie etatów do 36. Dyrektor ocenił pracę powoda jako najniższą. Podał, że powód nie przestrzegał dyscypliny i porządku pracy , często rozpoczynał lekcje z opóźnieniem i do klasy nie idzie z toalety lecz z innego pomieszczenia i gdy zwraca mu uwagę mówi, że jest konflikt. Dyrektor podał, że powód doprowadza do konfliktu uczeń – nauczyciel, takich konfliktów była kilka, powód zaprzeczał, a rodzice żądali zmiany nauczyciela czyli powoda. Nadto powód ma zewnątrz negatywnie reprezentował szkołę, co opisywano w artykułach prasowych i audycjach radiowych, czym byli oburzeni nie tylko nauczyciele lecz również (...). Zdaniem dyrektora negatywny obraz szkoły opisany przez powoda w audycji radiowej w czerwcu 2015 r. , to jest w okresie naboru uczniów, powoduje, że prestiż szkoły spada i mogło być powodem, że w obecnym roku szkolnym 2015/2016 nie ma żadnego ucznia w zasadniczej Szkole Zawodowej, gdzie powód był wychowawcą. Dyrektor ocenił

nie wyrażenie zgody przez Związek Zawodowy na rozwiązanie umowy z powodem jako nadużycie prawa z art. 32 o związkach zawodowych, natomiast przywrócenie powoda do pracy nie byłoby realnej możliwości zapewnienia pracy.

Organ prowadzący zmienił politykę oświatową i od roku szkolnego 2016/2017 ni będzie naboru do klasy technik informatyk i przenosi ten kierunek do innej szkoły.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron, świadków : B. P. k. 90-91, M. K. (1) k. 91-92, H. K. k. 92-93 i H. S. k. 97-98 oraz dokumentów :

- akt osobowych,

- dokumentów przedłożonych przez powoda jak przyznanie nagród, zaświadczania, karta oceny pracy, zaświadczenia o uczestnictwie w wykładach, jury konkursu i inne k. 12-40,

- zaświadczenia Związku Zawodowego (...) o funkcji Przewodniczącego koła, pismo dyrektora do Związku Zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powodem i odpowiedź negatywną k. 41-43, 101,

- wykazu pracowników pozwanego podlegających ochronie związkowej k. 45

- protokołu Rady Pedagogicznej z 24.04.2015 r., k. 76-77,

- zarządzenia dyrektora dot. kryteriów przy wypowiadaniu umów nauczycielom k. 78,

- wykazu nauczycieli, którym brakuje godzin do pełnego etatu lub przewidzianych do zwolnienia k. 79,

- pisma nauczycieli oceniające postawę powoda odnośnie jego wypowiedzi w audycji radiowej, relacji z dyrektorem k. 88-89

- pisma powoda do dyrektora z 22 maja 2013 r. dot. zastrzeżeń co do jego relacji z uczniami k. 96,

- wyników zdawalności matury z języka polskiego w 2014 r. k. 105,

- oświadczenia 5 byłych uczniów, że powoda oceniają pozytywnie k. 106,

- teczki z dokumentami dot. relacji powoda z uczniami, skarga na powoda i inne związane bezpośrednio lub pośrednio z powodem,

Sąd uznał za udowodniony fakt, że potwierdzone zostały w toku postępowania przyczyny wypowiedzenia, to jest zmniejszenie oddziałów uzasadniające wypowiedzenie powodowi stosunku pracy na podstawie art. 20 KN.

Sąd uznał, że pozwany wybrał powoda do zwolnienia stosując kryterium jakości pracy , ale nie wziął pod uwagę, że powód jest pod ochroną związkową. W tym kontekście Sąd ocenia zeznania świadków M. K. (1) i H. K., że nie dokonano trafnego wyboru powoda do zwolnienia jako ocenę subiektywną bez powiązania z realiami kadrowymi i ilością uczniów w szkole, gdyż świadek M. K. nie wiedział, czy zmniejszenie ilości uczniów to oznacza również zmniejszenie oddziałów , a drugi świadek nie miał wiedzy czy nastąpiło zmniejszenie oddziałów.

Sąd daje wiarę świadkowi H. S. - zastępcy dyrektora, zeznaniom dyrektora jak również powoda w zakresie zgodnym i bezspornym, że nastąpiło zmniejszenie oddziałów oraz, że nie są dobre relacje między powodem a dyrektorem.

Sąd uznał za udowodnione, że do pracy powoda w zakresie relacji z uczniami, innymi nauczycielami, dyrektorem pozwanego jak i jego postawy w zakresie prezentowania wizerunku szkoły na zewnątrz były zasadne zastrzeżenia.

Sąd uznał też, że wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów w tym zakresie, że pozwany nie uzyskał zgody związków zawodowych na rozwiązanie umowy z powodem a zastrzeżenia do pracy powoda dotyczyły

poprzedniego roku szkolnego 2013/2014, gdyż od września 2014 r. do czerwca 2015 r. powód korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd uznał też za niemożliwe przywrócenie powoda do pracy z powodu braku ilości godzin oraz niemożliwe z uwagi na relacje powoda na płaszczyźnie nauczyciel-dyrektor, negatywnej oceny jego postawy przez część grona nauczycielskiego i relacje z uczniami.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45 § 1 – 3 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (§1). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§2). Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41(zn.1); w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

W niniejszej sprawie wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę – a mianowicie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 j.t. z późn. zm.) w zw. z art. 34 tej ustawy. Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 powołanej ustawy pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1). Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2). Powód jest osobą chronioną na podstawie powołanego przepisu, a pozwany nie uzyskał zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, nie jest kwestionowany pogląd, że na podstawie art. 477^1 k.p. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.), wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (OSNCP 1994 Nr 12, poz. 230). Podał, że należy mieć na względzie, że nie jest możliwa tak ścisła wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste "wytyczne" w jakich (kazuistycznie) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty pracodawcy o sprzeczności żądania pracownika z art. 8 k.p., także gdy dotyczy to sytuacji pracownika szczególnie chronionego (tak Sąd Najwyższy w post. z dnia 17 lutego 2012 r., III PK 70/11, LEX nr 1215290).

Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny pierwiastek elastyczności. W praktyce mechanizm nadużycia prawa ma duże zastosowanie w sferze praw i wolności związkowych. W szczególności nadużycia prawa można dopatrywać się w razie utworzenia organizacji związkowej

z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Organy związku zawodowego powinny wziąć uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Może się jednak zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka decyzja stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Orzecznictwo różnie rozkłada akcenty w związku ze stosowaniem art. 8 k.p. w stosunku do działaczy związkowych. Wyraźnie skonkretyzowane jest stanowisko przyjmujące, że odmowa przywrócenia do pracy może być uzasadniona, gdy ochrona związkowa służyć ma wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych.

Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze muszą przemawiać szczególne względy. Z pewnością korzystanie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i odbierane jest przez innych pracowników, jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu pozycji związków zawodowych. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy w jakikolwiek sposób narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze, bez związku z pełnioną funkcją związkową (I PK 45/09, LEX nr 607245).

Przepis art. 45 § 1 kp przewiduje owe roszczenia alternatywne : przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie, przy czym z treści art. 45§3 kp wynika zakaz orzekania o odszkodowaniu , w miejsce przywrócenie do pracy, w przypadku pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Zakaz ten nie ma charakteru bezwzględnego, gdyż wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 kp, a więc z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Nie chodzi przy tym o brak zasadności powództwa w ogóle, gdyż w takim wypadku zachodziłaby konieczność oddalenia powództwa, a nie zasądzenie odszkodowania w miejsce wybranego przez pracownika roszczenia przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 kwietnia 2006 r. (...) 12/06,OSNP 2007 nr 7-8 poz. 90).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd ustalił, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe.

Niemożność przywrócenia do pracy wynika z tego, że pozwana szkoła nie może zapewnić powodowi pracy nawet w połowie wymiaru godzin, przy żądaniu powoda o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach , to jest w pełnym wymiarze godzin.

Postępowanie dowodowe wykazało bezspornie, że w roku szkolnym 2015/2016 nastąpiło zmniejszenie ilości oddziałów (klas) z 14 na 12, co automatycznie przekłada się na ilość etatów pracowników pedagogicznych.

Pozwany podał jak kształtowały się etaty z przedmiotu język polski i wiedza o kulturze, czego powód nie kwestionował i tak :

- w roku szkolnym 2013/2014 3,38 etatu,

- w roku szkolnym 2014/2015 2,61 etatu

- w roku szkolnym 2015/2016 2,00 etatu.

Zgodnie z art. 10 ust 5.6 KN stosunek z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Oznacza to zasadę, że nauczyciel mianowany (tak jak powód) winien mieć zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, a nie byłoby zasadne i zapewniające sukcesy edukacyjne uczniów, aby jednego przedmiotu uczył więcej niż jeden nauczyciel w danej klasie, co również naraziłoby dyrektora szkoły na zarzut nie przestrzegania KN nawet z uzasadnieniem konieczności zatrudnienia lub niemożności zwolnienia działacza związkowego.

Powyższe ustalenia doprowadziły Sąd do wniosku, że przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe. Sąd po analizie postępowania dowodowego uznał, że przywrócenie powoda do pracy jest również niecelowe z uwagi na ocenę jego pracy, zachowania, przedstawiania spraw szkolnych na szerokim forum zewnętrznym i jego postawy w tym zakresie przy jej dezaprobacie części grona nauczycielskiego.

Jeżeli 18 nauczycieli kieruje pismo do Sądu celem złożenia oświadczenia o negatywnie ocenie postawy powoda wobec dyrektora nie zważając przy tym na dobro szkoły w ocenie uczniów, rodziców i z zewnątrz z podkreśleniem, że nikt nie naruszał dóbr osobistych powoda, a mimo tak się zachowuje (k. 89) oraz pismo podpisane przez 16 nauczycieli skierowane do dyrektora (k. 88), gdzie podnoszą, że powód naruszył ich cześć w audycji radiowej 23 czerwca 2015 r. (omówione szczegółowo w części faktycznej uzasadnienia), to należy wziąć to pod uwagę rozważając celowość przywrócenie powoda do pracy.

W tym miejscu należy też podkreślić, że powód w audycji radiowej w czerwcu 2015 r. wypowiadał się na temat sytuacji nauczycieli w szkole, mimo iż od września był nieobecny z powodu urlopu dla poratowania zdrowia.

W świetle powyższych ustaleń trudno przyjąć taką tezę, że to dyrektor namówił kilkunastu nauczycieli do napisania tych oświadczeń, a stan rzeczy był inny. Sam powód przyznał, że jego konflikt z dyrektorem trwa już 4 lata (k. 111) gdy zakwestionował naganę udzieloną świadkowi M. K. (1) oraz, że były publikacje w Gazecie (...) o sytuacji w szkole i sympatyzuje z osobami , które zainicjowały te publikacje, których główną tezą było, że dyrektor prowadzi szkołę nieprawidłowo. 41 nauczycieli skierowało pismo do Gazety (...) oceniając treść artykułu jako informacje szkalujące, jak również (...) protestowała pisemnie przeciwko artykułowi (pismo w teczce).

Również jako niecelowe należy ocenić żądanie przywrócenia powoda do pracy ze względu na jego postawę, relacje z uczniami i skargami rodziców (teczka).

Dyrektor szkoły przedłożył pisma, z których wynika, że powodowi , jak również innym nauczycielom od 2009 r. zwracano uwagę na piśmie i przypominano o wypełnianiu dokumentów szkolnych między innymi dzienników, o czym również zeznawała świadek H. S. – zastępca dyrektora. Pozwany przedłożył również pisemną skargę matki ucznia – M. K. (3) na relacje uczeń-nauczyciel zarzucająca powodowi, jako wychowawcy klasy, że na forum klasy wyzywał ucznia od kłamczuchów, podwórkowych cwaniaczków oraz, że wychowawca nie jest odpowiedzialny za klasę. Powód odmówił rozmowy na ten temat z dyrektorem, uzależniając od podania danych ucznia(omówione w części faktycznej).

Należy również negatywnie ocenić postawę powoda poprzez „wciągnięcie" byłych uczniów do sporu sądowego, którzy w liczbie 5 podpisali pismo z dnia 15.01.2016 r., że byli uczniami w latach 2012-2015 i pozytywnie oceniają powoda jako wychowawcę (k. 106).

Nauczycielowi jako pracownikowi pedagogicznemu stawia się wyższe wymagania niż innym pracownikom. Postawa nauczyciela, jego zachowanie, relacje, komunikowanie się z uczniami, innymi nauczycielami, dyrektorem, obowiązkowość, dyscyplina, poszanowanie godności ucznia motywuje nie tylko na wzorce postępowania uczniów, ale winna być dla nich przykładem. Nawet incydentalne nieprawidłowe zachowanie nauczyciela należy ocenić tez negatywnie, zwłaszcza, że jak w przedmiotowej sprawie postawa powoda nie jest aprobowana przez grono nauczycieli i oceniana też negatywnie od dłuższego czasu przez dyrekcję szkoły.

Przywracając powoda do pracy naraziłoby to środowisko szkolne na odżycie sytuacji konfliktowej, które nie może być miejscem walki czy ścierania się poglądów przy angażowaniu mediów, lecz spokojną i merytoryczną pracą

pedagogiczną, zwłaszcza, że przedmiotowa szkoła spełnia obecnie te kryteria, które zapewnia między innymi dyrektor szkoły.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał przywrócenie powoda do pracy za niemożliwe i niecelowe i dlatego na mocy art. 47^1 kp zasądzono 3 miesięczne odszkodowanie – jak w punkcie 1 wyroku uznając, że przy wypowiadaniu umowy o pracę naruszono przepisy o wypowiadaniu umów tj. rozwiązanie umowy z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W pozostałej części żądania, to jest zasądzenie wynagrodzenia Sąd powództwo oddalił, co jest konsekwencją nie przywrócenia do pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie .... (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.) § 12 pkt 1 – zasądzając kwotę 60,00 złotych – jak w punkcie 3 wyroku.

SSR Janina Połowińczak