

Sygn. akt V P 104/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Bogusława Wąsowicz, Zdzisław Drewniak

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **P. G.**

przeciwko: (...) **im. B. K. (1) w S.**

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda P. G. na rzecz pozwanego(...) im. B. K. (1) w S. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt V P 104/15

UZASADNIENIE

Powód – P. G. wystąpił przeciwko(...) im. B. K. (1) w S. z pozwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że w (...) im. B. K. (1) mieszczącym się w S. przy ul. (...) zatrudniony został na stanowisku nauczyciela z mianowania jako nauczyciel dyplomowany na czas nieokreślony, gdzie ostatnio prowadził zajęcia z matematyki. Podkreślał, iż u pozwanego pracował od 22 lat w pełnym wymiarze czasu pracy. Argumentując powództwo, P. G. wskazał, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę ze względu na zmiany organizacyjne, co w jego ocenie nie odnajduje potwierdzenia w rzeczywistości i podana przyczyna ma charakter pozorny.

Podał, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca jako powód rozwiązania wskazał zmiany organizacyjne w szkole polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć, jak również nie ma możliwości ograniczenia zatrudnienia do 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). P. G. zarzucał, iż pozwany nie wskazał, że przedmioty, do których nauczania powód ma uprawnienia ulegną likwidacji. Wskazał nadto, że pozwany nie wziął pod uwagę, iż powód posiada również uprawnienia do prowadzenia zajęć z przedmiotu informatyka (podobnie jak trzech innych nauczycieli zatrudnionych przez pozwanego).

Powód podniósł przy tym, iż w jego ocenie, nielogiczna i niespójna wydaje się decyzja pozwanego o zwolnieniu akurat powoda. Zarzucał, iż według jego wiedzy, zajęcia z przedmiotu informatyka są nadal przewidziane do nauczania w roku

szkolnym 2015/2016 i mają prowadzić je ci sami nauczyciele co dotychczas, co powoduje, iż nauczyciele prowadzący zajęcia z informatyki będą mieli nadgodziny w roku szkolnym 2015/2016.

W dalszej części uzasadnienia pozwu P. G. podniósł, iż prowadzenie przez pozwanego wadliwej polityki w zakresie przydziału godzin do nauczania powoduje, iż w wyniku negatywnego działania pozwanego w tym zakresie pozbawiono powoda przydziału godzin dydaktycznych, których powód mógł nauczać i do których posiada uprawnienia. Podał nadto, że pozwany w ostatnich trzech latach wielokrotnie dawał odczuć powodowi negatywne nastawienie do powoda i jego żony (również nauczycielki zatrudnionej u pozwanego).

Powód zarzucał przy tym, iż pozwany jedynie ogólnikowo podał kryteria doboru osób do zwolnienia oraz nie wyjaśnił w jaki sposób dokonał oceny powoda. Podał, że w jego ocenie, punktacja jest niezrozumiała, zaś skala ocen i kryterium, jakie zastosował pracodawca w związku z ruchem kadrowym na rok 2015/2016 – krzywdzące.

Po wtóre, P. G. wskazał, iż jest nauczycielem o najdłuższym stażu pracy w pozwanej szkole – względem innych nauczycieli matematyki oraz informatyki, zaś przez okres 22 lat pracy pracował sumiennie i uczciwie, co przejawiało się zadowoleniem z pracy powoda wyrażanym przez pracodawcę, jak i uczniów oraz rodziców.

Pozwany – (...)im. B. K. (1) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z P. G. została określona w oświadczeniu pracodawcy z dnia 28 kwietnia 2015 roku, które zostało wysłane listem poleconym, odebrane przez powoda w dniu 29 kwietnia 2015 roku. Argumentował nadto, że zmiany organizacyjne, na które powołano się w treści ww. oświadczenia polegały na tym, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów zmniejszyła się z 14 do 13, zmiany uległy więc szkolne plany nauczania, obniżyła się liczba godzin dydaktycznych z matematyki, co w konsekwencji dało tylko 2,91 etatu, przy czym nauczycieli uczących tego przedmiotu jest czterech. Pozwany wskazał, że ta sytuacja spowodowała, iż zaistniała konieczność dokonania wyboru nauczyciela matematyki, z którym należało rozwiązać umowę o pracę. Podał, że pracodawca uczynił to po poprzedniej analizie zmian organizacyjnych i ustalonych kryteriów.

Nadto, pozwany podniósł, że zwrócił się do Przewodniczącej Organizacji (...)” z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie stosunku pracy A. G., która uzyskała w kryteriach najniższą liczbę punktów, jednak jest objęta przez ww. związek zawodowy szczególną ochroną. Pozwany wskazał przy tym, że w treści pisma z dnia 16.04.2015 roku Komisja (...) i W (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę ani zmianę warunków pracy i płacy A. G.. Podniósł, iż kolejną osobą po A. G., która w zakresie matematyki w wyniku analizy kryteriów otrzymała najniższą liczbę punktów był P. G. (w zakresie informatyki otrzymał on niższą liczbę punktów niż pozostali nauczyciele uczący tego przedmiotu).

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew, pozwany podał, że od kilku lat wnioski, uwagi i prośby dyrektora, wicedyrektora, a także innych współpracowników dotyczące postępowania powoda traktuje on jedynie jako przejaw arogancji, złej woli, deprecjonowania oraz dyskryminacji oczekując szczególnego i faworyzującego traktowania ze strony dyrekcji, którego jednak nie otrzymuje.

Nadto pozwany podniósł, iż kryteria związane z ruchem kadrowym zostały przedstawione członkom Rady Pedagogicznej w dniu 9 kwietnia 2015 roku, przy czym nikt z członków rady (w tym P. G.) nie miał odnośnie kryteriów żadnych pytań, nie wniósł żadnych uwag lub zastrzeżeń, nie zgłaszał, aby cokolwiek było niejasne czy niezrozumiałe. Wskazał również, że dopiero w dniu 23 kwietnia 2015 roku za pośrednictwem dziennika elektronicznego, powód zgłosił sprzeciw i oświadczył, że nie zgadza się ze sposobem zastosowania kryteriów.

Sąd ustalił, co następuje.

P. G. w dniu 17 czerwca 1993 roku uzyskał tytuł magistra matematyki, a tym samym ukończył studia wyższe magisterskie na kierunku Matematyka w Wyższej Szkole (...) w S. – Wydział Matematyczno-Przyrodniczy.

W trakcie odbytych studiów uzyskał kwalifikacje do pracy na stanowisku nauczyciela w szkole podstawowej i średniej w zakresie matematyki.

Bezsporne, a nadto dowód: dyplom nr (...) z dnia 18.06.1993 roku – k. 5 akt osobowych P. G.; zaświadczenie z dnia 18.06.1993 roku – k. 13 akt osobowych.

P. G. ukończył studia przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu – informatyki.

Dowód: zaświadczenie nr (...) z dnia 21.06.1993 roku – k. 13 akt osobowych.

Na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01 września 1993 roku P. G. zatrudniony został w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w S. przy ul. (...), na czas nieokreślony, przyjmując obowiązki nauczyciela matematyki w wymiarze pełnego etatu.

Dowód: umowa o pracę z dnia 01.09.1993 roku – k. 16 akt osobowych.

Na podstawie aktu mianowania z dnia 14 marca 1996 roku P. G. został mianowany nauczycielem w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) w S..

Dowód: akt mianowania z dnia 14.03.1996 roku – k. 21 akt osobowych.

P. G. z dniem 21.04.1998 roku uzyskał pierwszy stopień specjalizacji zawodowej w zakresie nauczania matematyki.

Dowód: dyplom nr (...) – k. 32 akt osobowych.

W roku akademickim 1998/1999 P. G. ukończył dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie informatyka dla nauczycieli w Politechnice (...) – Wydział Elektroniki.

Dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych nr (...) z dnia 15.06.1999 roku – k. 41.

Na podstawie aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela przyznano P. G. stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego nr (...) (...) (...) z dnia 06.04.2000 roku.

W roku akademickim 1999/2000 P. G. ukończył dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie Organizacja i (...) w Politechnice (...) – Wydział Ekonomii i (...) Centrum Szkolenia Kadr.

Dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych nr (...) z dnia 19.06.2000 roku – k. 55.

P. G. wpisano do ewidencji egzaminatorów do przeprowadzenia egzaminu maturalnego z matematyki pod numerem (...).

Dowód: zaświadczenie nr (...) (...) o wpisie do ewidencji egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej z dnia 12.01.2001 roku – k. 67 akt osobowych.

W dniu 02 lipca 2001 roku P. G. uzyskał akceptację Komisji Kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela dyplomowanego. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nadano P. G. stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dowód: zaświadczenie z dnia 04.07.2001 roku – k. 78; akt nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 31.07.2001 roku – k. 80 akt osobowych.

Na mocy aneksu do umowy o pracę, w związku z przekształceniem szkoły, z dniem 01.09.2007 roku miejscem zatrudnienia P. G. zostało (...) im. B. K. (1) w S., pozostałe zaś warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 01.09.2007 roku – k. 172.

P. G. wielokrotnie nagradzany był Nagrodą Prezydenta Miasta oraz Nagrodą Dyrektora Szkoły, w uznaniu zasług i szczególnych osiągnięć w pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej.

Bezsporne.

W dniu 26 września 2012 roku z inicjatywy Dyrektora (...) w S. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył P. G., Dyrektor Szkoły, Wicedyrektor, kadrowa, księgowa oraz sekretarz szkoły. Przyczyną tegoż były składane do Dyrektora skargi pracowników administracji szkoły w stosunku do postępowania i zachowania P. G.. Skargi dotyczyły m.in.: złośliwych i cynicznych uwag czynionych pod adresem pracowników, w szczególności co do osób z niewielką wiedzą informatyczną, traktowania pracowników administracji w sposób lekceważący, nieprzyjemnych komentarzy.

Dowód: zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 178; zeznania świadka B. Ż. złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 189v.

A. G. jest żoną P. G.. Jest ona zatrudniona w (...)w S. w charakterze nauczyciela.

Bezsporne.

W roku szkolnym 2012/2013 jedna z uczennic A. G. uczęszczała w ramach płatnych korepetycji na lekcje matematyki do P. G..

Dowód: notatki służbowe z dnia 02.06.2014 roku – teczka załączona do akt głównych sprawy, bezsporne.

W dniu 19 czerwca 2013 roku P. G. w rozmowie z Dyrektorem (...) w S. w obecności pracowników szkoły w osobach: J. K. (1) (Wicedyrektor) oraz B. Ż. (kierownik gospodarczy) odmówił dalszego pełnienia zadań administratora szkolnej sieci komputerowej. Tuż przed rezygnacją P. G. z pełnionych zadań, uszkodzeniu/awarii uległ serwer, o czym P. G. miał wiedzę. Pomimo zakupu płyty głównej przez Szkołę, P. G. już naprawy tej nie dokonał, mimo wcześniejszych zapewnień, że ją wymieni. W tym celu naprawy skorzystano z usług informatyków z firmy zewnętrznej.

Dowód: notatka służbowa z dnia 19.06.2013 roku – teczka załączona do akt głównych sprawy, zeznania świadka I. B. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 175; zeznania świadka B. Ż. złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 189v, zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku k.– 176-177.

W dniu 05 grudnia 2014 roku Dyrektor (...) w S. sporządził pisemną notatkę, z treści której wynika, iż w dniu 02 grudnia 2014 roku troje uczniów spóźniło się na lekcję prowadzoną przez P. G., w związku z czym nauczyciel polecił im w ramach kary wykonywać przysiady. Dyrektor zakazała P. G. stosowania tego rodzaju kar, które są niezgodne ze statutem szkoły i uwłaczają godności osobistej uczniów.

Dowód: notatka służbowa z dnia 292 – teczka załączona do akt sprawy.

Podczas lekcji matematyki hospitowanej przez Wicedyrektora (...)w S. P. G. zajęcia przeprowadził w języku niemieckim, z czego wyznaczona uczennica tłumaczyła pozostałym uczniom na język polski temat lekcji oraz polecenia.

W arkuszu obserwacji ww. zajęć dydaktycznych Wicedyrektor wskazał zalecenia dla P. G., tj.: szanowanie godności osobistej uczniów, a w przypadku konieczności stosowania wobec nich kary – postępowanie zgodne ze statutem szkoły; przestrzeganie poprawności merytorycznej i metodycznej prowadzonych zajęć, tj. m.in. prowadzenie zajęć w języku ojczystym; przestrzeganie porządku pracy – m.in. pełne wykorzystanie czasu lekcji na realizację jej treści, realizowanie tematów lekcji zgodnie z rozkładem materiału, zaniechanie wpisywania tematów, które nie były realizowane.

Dowód: Akusz obserwacji zajęć dydaktycznych z dnia 16.12.2014 roku –teczka załączona do akt sprawy; zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 178.

P. G. podczas swej pracy zawodowej wielokrotnie był finalistą różnorodnych konkursów, m.in. Łowca Talentów, jak też otrzymywał wyróżnienia, m.in. w kategorii „Ilustracja twierdzenia matematycznego”, certyfikat „Projektant edukacji” – Konkurs „Projekt z klasą”.

Dowód: dokumenty – k. 51 akt sprawy.

W dniu 27 marca 2014 roku P. G. poinformował Dyrektora (...) w S., iż życzy sobie, aby wykreślić jego numer z rejestru telefonów. Na tę okoliczność Dyrektor sporządziła notatkę służbową.

Dowód: notatka służbowa z dnia 27.03.2014 roku, bezsporne.

W dniu 7 maja 2014 roku P. G. zwrócił się do Dyrektora (...) w S. z pisemnym wnioskiem, aby podczas każdej rozmowy z nim prowadzonej obecny był przedstawiciel Związku Zawodowego „(...)

Dowód: pismo z dnia 07.05.2014 roku – k. 284 akt osobowych P. G..

P. G. będąc przewodniczącym zespołu nadzorującego w trakcie Egzaminu Maturalnego 2014, nie przekazał w dniu 06 maja 2014 roku Dyrektorowi gotowej do odbioru sali egzaminacyjnej i materiałów niezbędnych do przeprowadzenia egzaminu, pomimo, iż był za to odpowiedzialny.

W dniu egzaminu, tj. 07 maja 2014 roku P. G. około godz. 8 stwierdził, iż komputer przeznaczony do egzaminu nie miał wyłączonych funkcji sprawdzania pisowni oraz słowników językowych znajdujących się w oprogramowaniu, co jest niezgodne z instrukcją Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Powyższe zakłóciło organizację pracy. Tego dnia, po godz. 8 P. G. złożył w sekretariacie szkoły pismo z informacją o powyższej sytuacji.

W związku z powyższym Dyrektor (...) wykluczył P. G. w trybie natychmiastowym z dalszego udziału w pracach zespołów nadzorujących.

W konsekwencji powyższych funkcję poprawiania błędów w komputerze przeznaczonym do sporządzenia pracy maturalnej przez ucznia, wyłączył inny nauczyciel – Z. K..

Dowód: pismo z dnia 09.05.2014 roku – k. 285 akt osobowych; zeznania świadka I. B. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 175; zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 179v.; zeznania świadka Z. K. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 184 akt sprawy; zeznania świadka B. Ź. złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 190.

W dniu 19 maja 2014 roku Dyrektor (...)w S. udzielił P. G. kary upomnienia z powodu naruszenia w dniu 07 maja 2014 roku ustalonej organizacji i porządku pracy. W uzasadnieniu ww. wskazano, iż P. G. nie wywiązał się z obowiązku przekazania dyrektorowi przed egzaminem maturalnym z języka angielskiego, do tzw. odbioru, właściwie przygotowanej sali egzaminacyjnej nr 206 oraz materiałów potrzebnych do jego przeprowadzenia. Nadto podano, iż w dniu 07 maja 2014 roku rażąco naruszył on oczywisty obowiązek natychmiastowego poinformowania dyrektora o stwierdzonym przez ww. nauczyciela około godz. 8.00 zagrożeniu prawidłowości ww. egzaminu maturalnego.

Na mocy decyzji Dyrektora (...) odrzucono sprzeciw P. G. złożony od decyzji o udzieleniu mu kary porządkowej.

Dowód: odpis zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej z dnia 19.05.2014 roku – k. 288 akt osobowych; pismo z dnia 30.05.2014 roku – k. 290 akta osobowe P. G..

Powyższą karę porządkową wymierzoną wobec P. G. utrzymał Sąd Rejonowy w Słupsku na mocy wyroku z dnia 27 stycznia 2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt V P 164/14, uznając że naruszył on obowiązki podstawowe,

budujące elementarne zaufanie do szkoły jako placówki oświatowej. Apelacja pracownika została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia 18.06.2015r. w sprawie V Pa 26/15.

Bezsporne.

W roku szkolnym 2015/2016 w (...) w S. zmniejszyła się liczba oddziałów z 14 do 13, w związku z czym szkolne plany nauczania uległy zmianie, a tym samym również obniżono liczbę godzin dydaktycznych z przedmiotu matematyka. Konsekwencją powyższych zmian była konieczność dokonania redukcji zatrudnienia (również wśród nauczycieli matematyki).

Dowód: pismo z dnia 09.04.2015 roku – k. 171 teczka załączona do akt głównych sprawy.

W (...) w S. opracowano szczegółowe kryteria w związku z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016.

Bezsporne, a nadto: kryteria w związku z ruchem kadrowym – teczka załączona do akt głównych sprawy.

Kryteriami doboru nauczycieli do zwolnienia były:

- podstawa nawiązania stosunku pracy (pierwszeństwo w dalszym zatrudnianiu miał nauczyciel, z którym nawiązany jest stosunek pracy na podstawie mianowania);
- stopień awansu zawodowego (im wyższy stopień awansu zawodowego, tym większej ochronie przed zwolnieniem podlegał nauczyciel);
- staż pracy (praktyka) w nauczaniu danego przedmiotu – którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu lub jest w ogóle likwidowany (ogólny staż pracy w zawodzie nauczyciela miał znaczenie drugorzędne);
- kwalifikacje zawodowe ustalone na podstawie rozporządzenia w sprawie kwalifikacji;
- tytuł naukowy w zakresie danego przedmiotu licencjat, magister, doktor;
- ocena pracy – negatywna, dobra, wyróżniająca – ocena dorobku zawodowego;
- egzaminator OKE;
- absencja dezorganizująca pracę szkoły (czas faktycznie nieświadczonych pracy) od 01.09.2011 roku;
- w przypadku gdy dany przedmiot należy do przedmiotów maturalnych – wyniki nauczania potwierdzone wynikami egzaminów zewnętrznych i olimpiad przedmiotowych (np. sukcesy uczniów co najmniej na szczeblu regionalnym) od 01.09.2011 roku;
- realizacja dodatkowych, związanych z organizacją pracy szkoły zadań – poza zadaniami dydaktycznymi i opiekuńczo-wychowawczymi (zadań, które nie są związane z wymienionymi wcześniej funkcjami szkoły – np. ABI, administrator e-dziennika, administrator sieci komputerowej, administrator strony internetowej, układanie planu lekcji, wprowadzenie danych do programu „Hermesa” itp.) od 01.09.2011 roku;
- stosunek do pracy (postawa) – na podstawie zebranej dokumentacji od 01.09.2011 roku.

Dowód: Kryteria w związku z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016 w (...) w S. – akta osobowe.

Podczas opracowywania kryteriów Dyrektor (...) w S. nie ujęła kwestii sytuacji osobistej nauczyciela, z uwagi na fakt, iż nie miała możliwości porównania warunków poszczególnych nauczycieli w tym zakresie.

Dowód: zeznania B. G. (1) zeznającej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 194.

Podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej (...) w S., która odbyła się w dniu 09 kwietnia 2015 roku jednym z punktów obrady Rady były kryteria związane z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016. Dyrektor poinformowała członków Rady Pedagogicznej, iż na Dyrektora spoczywa obowiązek ustalenia kryteriów w związku z ruchem kadrowym, gdyż nie ma możliwości zapewnienia pełnego wymiaru zatrudnienia wszystkim nauczycielom. Przedstawiono nauczycielom poszczególne opracowane kryteria oraz wskazano, iż wszystkie mają jednakową wagę. Podczas formułowania kryteriów wykorzystany został wyrok Sądu Najwyższego w sprawie zwalniania i obniżania pensum nauczycieli.

Żaden z nauczycieli nie wniósł wówczas zastrzeżeń co do opracowanych i przyjętych kryteriów.

Z protokołem z Rady Pedagogicznej P. G. zapoznał się w dniu 21.04.2015 roku, co poświadczył własnoręcznym podpisem.

Dowód: protokół z Rady Pedagogicznej z dnia 09.04.2015 roku – teczka załączona do akt głównych sprawy; zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 176v.; zeznania świadka Z. K. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 184v.; zeznania B. G. (1) zeznającej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 193v.

Na Radzie Pedagogicznej w dniu 09 kwietnia 2015 roku z ww. kryteriami zapoznani zostali zarówno nauczyciele, jak również przedstawiciele komisji międzyzakładowych oraz przewodniczący kół związkowych. Do opracowanych kryteriów uwag, ani zastrzeżeń nie wniesiono.

Dowód: zeznania B. G. (1) przesłuchanej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 193v.

Ww. kryteria związane z ruchem kadrowym zostały przesłane przez Dyrektora (...) w S. do Związku (...) oraz Związku (...). Organizacje te nie wniosły zastrzeżeń.

Dowód: zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 180 akt sprawy.

W roku 2011 z inicjatywy Dyrekcji (...) w S. zakupiło program/narzędzie służące jako analizator wyników zewnętrznych. Wprowadzane są do niego dane dotyczące konkretnych nauczycieli (nazwiska), przydzielone do nich klasy, wyniki z egzaminu maturalnego uzyskane przez poszczególnych uczniów z konkretnych przedmiotów. Zakupione narzędzie daje wiedzę odnośnie postępów poczynionych przez uczniów, ale również co do pracy nauczyciela. Moduł taki usprawnia i obiektywizuje pracę nauczyciela, ponieważ daje bardzo wyraźne wskaźniki. Pokazuje efektywność kształcenia.

Ww. moduł został wykorzystany przez Dyrektora Liceum do oceny nauczycieli zgodnie z przyjętym kryterium doboru pracowników do zwolnienia w zakresie oceny pracy nauczyciela (efektywność).

W roku 2012 i 2013 P. G. osiągnął w tym zakresie najniższy wynik, zaś w roku 2014 – przedostatni.

Zakupione narzędzie pozwala w sposób mierzalny wykazać i podsumować również aspekt wyników uczniów – jakie wyniki osiągnęli uczniowie poszczególnych nauczycieli, a nadto wywnioskować czy była to stagnacja czy np. regres.

Moduł wskazuje również na łączną sumę punktów, jako efektywności. P. G. łącznie uzyskał 5 punktów, co zgodnie z kryteriami przyjętymi w szkole umożliwiało przyznanie mu jedynie jednego punktu – w tym zakresie.

Dowód: zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 176v.

W dniu 21 kwietnia 2015 roku w obecności J. K. Dyrektor (...) w S. przedstawiła nauczycielom matematyki w osobach: P. G., Z. K., B. M. proponowany przydział godzin dydaktycznych na rok szkolny 2015/2016. Omówiono z nauczycielami zmiany organizacyjne oraz brane pod uwagę kryteria wraz z przydzieloną liczbą punktów. Podczas tego spotkania

Dyrektor złożyła P. G. propozycję prowadzenia 7 godzin dydaktycznych w przyszłym roku szkolnym, z czego byłyby to godziny zarówno matematyki, jak i informatyki.

Dowód: Notatka zawarta w dokumencie: Kryteria w związku z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016 w (...)w S. – akta osobowe; zeznania świadka Z. K. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 184v.; zeznania B. G. (1) zeznającej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 193v.

Podczas procedury kwalifikowania nauczycieli do rozwiązania umowy o pracę, w kryterium zadań dodatkowych realizowanych przez nauczycieli i niezbędnych do organizacji pracy szkoły – poza zadaniami dydaktycznymi i opiekuńczo-wychowawczymi, P. G. przyznano 0 punktów, wskazując, że w dniu 19 czerwca 2013 roku bez uprzedzenia zrezygnował z obowiązków administratora szkolnej sieci komputerowej.

Dowód: wykaz zadań dodatkowych realizowanych przez nauczycieli i niezbędnych do organizacji pracy szkoły – teczka załączona do akt głównych sprawy.

Na skutek dokonanej analizy w zakresie kryterium: jakość pracy nauczycieli (egzamin maturalny w latach 2012-2014) – efektywność kształcenia oraz olimpiady przedmiotowe – P. G. uzyskał najniższą liczbę punktów, tj. 5. Na wyższych pozycjach wskazano nauczycieli: B. M. (2) (16 punktów), Z. K. (7 punktów), A. G. (6 punktów).

Dowód: Analiza jakości pracy nauczycieli – Egzamin maturalny w latach 2012-2014 – teczka załączona do akt głównych sprawy.

W wykazie absencji w okresie od dnia 01.09.2011 roku do dnia 09.04.2015 roku wskazano, że P. G. nie był obecny w pracy przez łączny okres 31 dni, z czego 30 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: wykaz absencji – teczka załączona do akt głównych sprawy.

Pozwane Liceum przy ocenie pracownika do zwolnienia w oparciu o opracowane kryteria, wzięło dodatkowo pod uwagę posiadane przez P. G. kwalifikacje do nauczania informatyki. W zakresie tego przedmiotu dokonało oceny P. G. z innymi nauczycielami posiadającymi uprawnienia do nauczania tego przedmiotu tj. z B. M. (2), Z. K. i Z. L.. P. G. uzyskał najniższą liczbę punktów.

Dowód: Kryteria w związku z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016 w (...) w S. – teczka dokumentów załączonych do akt.

Pismem z dnia 05 maja 2015 roku Dyrektor (...) w S. zaproponowała P. G. prowadzenie 7 godzin dydaktycznych (3/18 – matematyka oraz 4/18 – informatyka) w roku szkolnym 2015/2016. Wskazano, iż brak pisemnej odpowiedzi we wskazanym terminie do dnia 31.05.2015 roku, potraktowany zostanie jako odmowa przyjęcia powyższej propozycji.

Dowód: pismo z dnia 05.05.2015 roku – akta osobowe P. G. – k. 296.

W wyniku przeprowadzonej analizy kryteriów co do poszczególnych nauczycieli, w tym grupie nauczycieli uczących przedmiotu matematyka, P. G. został wskazany jako drugi nauczyciel otrzymujący najniższą liczbę punktów (po A. G., która otrzymała najmniej punktów).

Bezsporne.

A. G. jest członkinią Komisji Międzyzakładowej (...) w S. oraz Prezydium (...) Sekcji (...) w S..

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 16.04.2015 roku – k. 172 teczka załączona do akt głównych sprawy.

Komisja (...) w S. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę i zmianę warunków pracy i płacy A. G. – nauczycielce matematyki, albowiem jest objęta szczególną ochroną na okres kadencji, tj. od dnia 01.04.2014 roku do dnia 19.03.2018 roku i rok po jej upływie.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 16.04.2015 roku – k. 172 teczka załączona do akt głównych sprawy.

O zamiarze wypowiedzenia P. G. umowy o pracę Dyrektor (...) w S. poinformowała Przewodniczącą Organizacji (...) w S.. Zarząd Komisji Międzyzakładowej (...) w S. pisemnie poinformował Dyrektora(...) w S., iż nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z P. G..

Dowód: pismo z dnia 22.04.2015 roku – k. 1 akt osobowych; pismo z dnia 24.04.2015 roku – k. 4 akt osobowych.

W dniu 28 kwietnia 2015 roku Dyrektor (...) w S. skierował do P. G. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem liczonym od dnia 01 czerwca 2015 roku, tj. z dniem 31 sierpnia 2015 roku.

W treści ww. podano, iż powodem rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne polegające na tym, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów zmniejsza się z 14 do 13, zmianie ulegają szkolne plany nauczania, obniża się liczba godzin dydaktycznych z matematyki do 52,38/18 (2,91 etatu), przy czym nauczycieli uczących tego przedmiotu jest 4, przy czym jeden z nich (zgodnie z uchwałą z dnia 01.04.2014 roku nr (...) Komisji Międzyzakładowej PO i W (...)) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie temu nauczycielowi umowy o pracę, a także na zmianę warunków pracy i płacy).

Korespondencję zawierającą ww. oświadczenie P. G. otrzymał w dniu 29 kwietnia 2015 roku.

Dowód: oświadczenie z dnia 28.04.2015 roku – k. 5 akt osobowych; zwrotne potwierdzenie odbioru korespondencji – k. 6 akt osobowych.

Od trzech lat P. G. zatrudniony jest w Szkole Podstawowej nr (...) jako nauczyciel w wymiarze ¼ etatu.

W Zespole Szkół (...) zatrudniony jest na podstawie umowy zlecenia.

Dowód: zeznania złożone przez P. G. podczas rozprawy w dniu 08 grudnia 2015 roku – k. 70 – 71v. akt sprawy.

Pomiędzy P. G. a Dyrekcją (...) w S. oraz pracownikami administracji tejże placówki, a także innymi nauczycielami wielokrotnie występowały napięte i obiektywnie nieprzyjemne sytuacje czy też spory.

Dowód: wyjaśnienia B. G. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 08.12.2015 roku – k. 72v.; zeznania B. G. (1) przesłuchanej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 193-194; zeznania świadka B. Ż. złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 189v.-191.

Miesięczne wynagrodzenie P. G. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.032 zł.

Dowód: zaświadczenie – k. 22 akt.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo P. G. w ocenie Sądu nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zważyć, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2006 r., Nr 97, poz. 674, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty 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.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostały wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, a także informacja wynikająca z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela.

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów, powodujące zmiany w planie nauczania, które skutkują obniżeniem godzin dydaktycznych z matematyki, a tym samym brakiem możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wszystkich nauczycieli dotychczas uczących tego przedmiotu, jest przyczyną zasadną, rzeczywistą i konkretną.

Powód nie kwestionował okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu co do zmniejszenia liczby godzin nauczania przedmiotu matematyka w związku z faktem zmniejszenia liczby oddziałów (vide: wyjaśnienia P. G. złożone podczas rozprawy w dniu 08.12.2015 roku – k. 69v.). Fakt ten znalazł również swe potwierdzenie w treści zeznań przesłuchanych przez Sąd świadków ale także w treści dokumentów złożonych przez pracodawcę.

P. G. odnosił się jednak do odczuwanej przez niego niekonsekwencji Dyrekcji Szkoły, gdyż w ocenie powoda zbliżona sytuacja wystąpiła w zakresie nauczycieli uczących języka polskiego, gdzie dotychczas uczących było czterech, zaś po zmianach kadrowych, liczba taka została utrzymana.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie organizacji pracy oraz ograniczeniu zatrudnienia (oceny, czy organizacja pracy w danym zakładzie jest prawidłowa, ze względów funkcjonalnych, ekonomicznych, społecznych lub innych). Nie jest zatem uprawniony do oceny, czy utrzymanie po zmianach kadrowych tej samej liczby nauczycieli uczących języka polskiego było słuszne. Sąd ocenia bowiem zasadność i słuszność przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Wspomnieć należy, iż okolicznością niekwestionowaną w sprawie jest fakt, iż P. G. w trakcie swej wieloletniej pracy w zawodzie nauczyciela wielokrotnie był wyróżniany oraz nagradzany przez rozmaite instytucje, ale też przez Dyrektora Szkoły, jak również Prezydenta Miasta S.. Powyższe powód wykazał obszerną dokumentacją załączoną do akt sprawy.

Powód P. G. zarzucił, że pracodawca dokonał nieprawidłowego doboru pracownika do zwolnienia i wniósł o przywrócenie do pracy. Nadto, powód podnosił, iż dobór powoda, jako pracownika, z którym należało rozwiązać stosunek pracy miał charakter niewłaściwy, pozorny i wynikający z niechęci obecnego dyrektora pozwanego do osoby powoda.

Po wtóre, P. G. zarzucał nadto, że kryteria, jakimi posłużył się pozwany są bardzo splotone i nie zawierają oceny innego miejsca pracy osób typowanych do zwolnienia. P. G. słuchany informacyjnie podczas rozprawy w dniu 08 grudnia 2015 roku oświadczył, iż uważa, że Dyrektor Liceum niewłaściwie, nierzetelnie dobrała kryteria do zwolnienia.

Dlatego też Sąd zbadał, czy pracodawca dokonał właściwego wyboru pracownika do zwolnienia, biorąc przy tym pod uwagę i analizując przyjęte przez pracodawcę kryteria oceny pracowników uczynionej na kanwie konieczności redukcji zatrudnienia.

W ocenie powoda wypowiedzenie pracodawcy z dnia 28 kwietnia 2015 roku jest bezzasadne. P. G. wielokrotnie podnosił, iż został zatrudniony na podstawie mianowania, a jego staż pracy w (...) w S. wynosi 22 lata. Nadto, wskazywał, że przez cały okres pełnienia funkcji nauczyciela cieszył się ogromnym uznaniem i szacunkiem, zarówno uczniów, jak też ich rodziców, ale też poprzednich władz szkoły i współpracowników, o czym świadczą liczne nagrody i wyróżnienia.

Podnosił, iż w jego ocenie przyczyna rozwiązania była pozamerytoryczna, bowiem czuł się pomijany, a przede wszystkim niedoceniany przez obecnego Dyrektora placówki, we wszelkich czynnościach. Wskazywał nadto, iż

rzekoma utrata zaufania pozwanego wobec powoda jest wyłącznie wynikiem arbitralnych ocen i subiektywnych uprzedzeń pozwanego wobec powoda. Podnosił również, że w jego ocenie nie pozostaje on w konflikcie z osobami wskazywanymi przez pozwanego oraz że nie zachodziły jakiegokolwiek okoliczności, ażeby powód podejmował wobec nich działania, które mogłyby prowadzić do konfliktu, uniemożliwiające funkcjonowanie powoda jako pracownika pozwanego. Podał, że był cenionym pracownikiem i uznanym kolegą z pracy. Zaprzeczał, aby kiedykolwiek wymierzał uczniom kary niezgodne ze statutem, poniżał uczniów czy naruszał ich godność osobistą. Podnosił również, że nie zna przyczyn osobistej niechęci obecnego dyrektora wobec powoda i jego żony, jednakże oboje odczuwają tę niechęć na każdym kroku własnej pracy zawodowej.

P. G. twierdził, że w ocenianym kryterium ujętym jako stosunek do pracy (postawa) – ocena powoda w punktacji 0-3 punkty została przez Dyрекcję oceniona jako 0 punktów, co zdaniem powoda wynika ze złośliwości pozwanego. Nadto powód podniósł, iż niezrozumiałe jest brak przyznania punktów w kryterium nr 10, tj. realizacja dodatkowych, związanych z organizacją pracy szkoły zadań – poza zadaniami dydaktycznymi i opiekuńczo-wychowawczymi, podczas gdy powód w ocenianym okresie był osobą odpowiedzialną za system informatyczny u pozwanego. Wskazał jednak, że rezygnacja powoda z obsługi sieci komputerowej szkoły wynikała z faktu, że pozwana nie doceniała pracy powoda i utrzymania przez niego sprawności infrastruktury informatycznej.

P. G. wskazał również, że niezasadne zdaje się być przyznanie wyłącznie 1 punktu w zakresie kryterium nr 9, tj. wyniki nauczania potwierdzone wynikami egzaminów zewnętrznych i olimpiad przedmiotowych – gdy dany przedmiot należy do maturalnych.

Wskazywał, że jest nauczycielem z bardzo długim stażem pracy i znaczącym doświadczeniem, dlatego nie on powinien zostać wybrany do zwolnienia.

W konsekwencji P. G. podważał zarówno sam dobór kryteriów oceny nauczycieli w ramach zmian kadrowych (podając, że zostały bardzo splotone i nie zawierają istotnych elementów, np. nie zawierają oceny z innego miejsca pracy), ale także przyznane mu na ich podstawie oceny wyrażone w punktach.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 wynika, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Nadto, w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona (wyrok SN z dnia 07.09.1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995/1/5).

Zważyć w tym miejscu należy, iż wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela).

W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich)(vide: uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07.12.2006 r., który zapadł w sprawie sygn. akt I PZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89) .

Z ustaleń Sądu wynika, iż pracodawca opracował szczegółowe kryteria, które stanowić miały podstawę oceny wszystkich nauczycieli zatrudnionych u pozwanego, na kanwie zaistniałej konieczności redukcji zatrudnienia. Co

istotne, wskazane kryteria były jednolite dla wszystkich nauczycieli. Otóż dokonując doboru pracownika do zwolnienia pracodawca (pозwany) brał pod względy zarówno podstawę nawiązania stosunku pracy, stopień awansu zawodowego nauczyciela, staż pracy, ale także kwalifikacje zawodowe, tytuł naukowy, ocenę dorobku zawodowego, kwestię uprawnienia egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, ale również absencję, wyniki nauczania potwierdzone wynikami egzaminów zewnętrznych i olimpiad przedmiotowych (w przypadku przedmiotów maturalnych) oraz realizację dodatkowych, związanych z organizacją pracy szkoły zadań, poza zadaniami dydaktycznymi i opiekuńczo-wychowawczymi i stosunek do pracy (postawę).

Analiza zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego wskazuje, iż Dyrektor (...) w S. po opracowaniu ww. kryteriów, pisemnie poinformował o ich treści zarówno przedstawicieli Związku (...) oraz Związku (...). Żaden z ww. podmiotów nie zgłosił jakichkolwiek zastrzeżeń czy uwag co do opracowanych kryteriów.

Wskazać w tym miejscu również należy, że podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej (...) w S., która odbyła się w dniu 09 kwietnia 2015 roku jednym z punktów obrady Rady były kryteria związane z ruchem kadrowym na rok szkolny 2015/2016. Dyrektor poinformowała członków Rady Pedagogicznej, iż na Dyrektorze spoczywa obowiązek ustalenia kryteriów w związku z ruchem kadrowym, gdyż nie ma możliwości zapewnienia pełnego wymiaru zatrudnienia wszystkim nauczycielom. Przedstawiono nauczycielom poszczególne opracowane kryteria oraz wskazano, iż wszystkie mają jednakową wagę. Żaden z nauczycieli nie wniósł wówczas zastrzeżeń co do opracowanych i przyjętych kryteriów (vide: protokół z Rady Pedagogicznej z dnia 09.04.2015 roku – teczka załączona do akt głównych sprawy; zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 176v.; zeznania świadka Z. K. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 184v.; zeznania B. G. (1) zeznającej w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 193v.). Wywieść zatem potrzeba, że kryteria były jasne i czytelne dla wszystkich nauczycieli zatrudnianych przez pozwanego. Nadto, zostali oni z tymi kryteriami zapoznani. Zważyć przeto potrzeba, że P. G. został zapoznany przez pracodawcę z kryteriami doboru pracowników. Okoliczności tej powód nie kwestionował w trakcie niniejszego postępowania. Co istotne – nie zgodził się on jednak ze sposobem ich zastosowania w stosunku do niego.

W wyniku dokonanej oceny nauczycieli, na podstawie wszystkich powyżej przedstawionych kryteriów co do poszczególnych nauczycieli, w tym grupie nauczycieli uczących przedmiotu matematyka, P. G. został wskazany jako drugi otrzymujący najniższą liczbę punktów (po A. G., która otrzymała najmniej punktów, a która jest członkinią Komisji Międzyzakładowej (...) w S. oraz Prezydium (...) Sekcji (...) w S.. Komisja (...) w S. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę i zmianę warunków pracy i płacy A. G. – nauczycielce matematyki, albowiem jest objęta szczególną ochroną na okres kadencji, tj. od dnia 01.04.2014 roku do dnia 19.03.2018 roku i rok po jej upływie.

Z uwagi na powyższą sytuację, pracodawca (pозwane(...) w S.) zmuszony był wskazać P. G., jako kolejną (po A. G.) osobę, która w oparciu o kryteria doboru do zwolnień (opracowane przez pozwanego) uzyskała najmniejszą ilość punktów.

Z treści zeznań Z. K. oraz zeznań B. G. (1) – Dyrektora (...)w S. wynika, iż w dniu 21 kwietnia 2015 roku w obecności J. K. Dyrektor(...) w S. przedstawiła nauczycielom matematyki w osobach: P. G., Z. K., B. M., proponowany przydział godzin dydaktycznych na rok szkolny 2015/2016. Omówiono z nauczycielami zmiany organizacyjne oraz brane pod uwagę kryteria wraz z przydzieloną liczbą punktów. Podczas tego spotkania Dyrektor złożyła P. G. propozycję prowadzenia wyłącznie 7 godzin dydaktycznych w przyszłym roku szkolnym, z czego byłyby to godziny zarówno matematyki, jak i informatyki. P. G. nie podjął jednak takiej możliwości zatrudnienia.

W ocenie Sądu, powyżej szczegółowo wymienione kryteria opracowane przez Dyрекcję (...): kwalifikacje zawodowe, rodzaj umowy, tytuł naukowy, stopień awansu i staż pracy oraz absencja to tzw. twarde kryteria, wynikające bezpośrednio z dokumentów zgromadzonych w trakcie pracy. W żadnym razie nie są to kryteria ocenne.

Zważyć przy tym należy, iż takie kryteria jak ocena pracy, postawa, zaangażowanie w pracę szkoły, dyscyplina pracy i dyspozycyjność są tzw. kryteriami miękkimi, które są nacechowane subiektywizmem. Kryteria takie nie są do końca weryfikowalne, są bowiem subiektywnym odczuciem organu oceniającego. W tym miejscu należy zauważyć,

że pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia, bierze też pod uwagę organizację pracy w zakładzie pracy i przebieg współpracy z danym pracownikiem. Nadto, należy mieć na względzie, że sąd pracy w sprawie dotyczącej rozwiązania stosunku pracy nie zastępuje pracodawcy, a jedynie kontroluje, czy jego czynności nie naruszają przepisów prawa pracy. 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, to pracodawca ma swobodę wyboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy, a sąd w takiej sytuacji nie może wkraczać w tą ocenę (por. wyrok SN z dnia 23.11.2001 r., I PKN 663/2000, OSNP 2003/22, poz. 536, z dnia 07.04.1999 r., I PKN 652/98, OSNAPiUS 2000/11. Poz. 426; z dnia 05.11.1998 r., I PKN 420/98 OSNAPiUS 1999/24, poz. 784).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż w roku 2011 z inicjatywy Dyrekcji szkoły, (...) w S. zakupiło program/narzędzie służące jako analizator wyników zewnętrznych. Wprowadzane są do niego dane dotyczące konkretnych nauczycieli (nazwiska), przydzielone do nich klasy, wyniki z egzaminu maturalnego uzyskane przez poszczególnych uczniów z konkretnych przedmiotów. Zakupione ww. narzędzie daje wiedzę odnośnie postępów poczynionych przez uczniów, ale również co do pracy nauczyciela. Moduł taki zdecydowanie usprawnia i obiektywizuje pracę nauczyciela, ponieważ daje bardzo wyraźne wskaźniki. Pokazuje efektywność kształcenia. Co bardzo istotne i zasługujące na szczególną uwagę – ówczesny Dyrektor (...) w S. zakupując takie narzędzie miał na względzie możliwość bieżącego pozyskiwania rzetelnych oraz obiektywnych i mierzalnych wyników efektywności nauczycieli. To zaś miało umożliwić obiektywną ocenę ich pracy. Jak wynika z treści zeznań świadka J. K. (1) ww. moduł zakupiony został również w celu uniknięcia w przyszłości ewentualnych dwuznaczności oraz wątpliwości co do obiektywizmu w ocenie nauczycieli w zakresie efektywności i jakości nauczania (vide: zeznania świadka J. K. (1) – k. 180v.).

Zakupione narzędzie pozwala bowiem w sposób mierzalny wykazać i podsumować również aspekt wyników uczniów – jakie wyniki osiągnęli uczniowie poszczególnych nauczycieli, a nadto wywnioskować czy w danym czasookresie pracy dydaktycznej osiągnęli regres czy przykładowo była to stagnacja.

To właśnie narzędzie zostało wykorzystane przez Dyrektora (...) w S., podczas dokonanej oceny w kryterium: jakość pracy. Jak wynika zatem z załączonych do akt sprawy dokumentów oraz treści zeznań świadka J. K. (1), w roku 2012 i 2013 P. G. osiągnął w tym zakresie najniższy wynik, zaś w roku 2014 – przedostatni. Opisany moduł wskazuje również na łączną sumę punktów, jako efektywności. P. G. łącznie uzyskał 5 punktów (kryterium: jakość pracy nauczycieli – Egzamin maturalny w latach 2012-2014), co zgodnie z kryteriami przyjętymi w szkole umożliwiało przyznanie mu jedynie jednego punktu – w tym zakresie (vide: zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 176v.). Na wyższych pozycjach wskazano nauczycieli: B. M. (2) (16 punktów), Z. K. (7 punktów), A. G. (6 punktów).

Dyrektor (...) w S. – B. G. (1) zeznając w charakterze pozwanego podczas rozprawy w dniu 12 kwietnia 2016 roku (k. 194 akt sprawy), wskazała, iż podczas opracowywania kryteriów nie ujęła kwestii sytuacji osobistej nauczyciela, z uwagi na fakt, iż nie miała możliwości porównania warunków poszczególnych nauczycieli w tym zakresie. Skoro tak, w ocenie Sądu, nawet gdyby takie kryterium zostało uwzględnione, z pewnością byłoby trudno mierzalne, w niektórych przypadkach nie dające się zweryfikować, a co za tym idzie nieobiektywne i utrudniające rzetelną ocenę.

W kwestii pozostałych kryteriów, na których oparła się dokonana ocena nauczycieli, wskazać należy, iż podczas procedury kwalifikowania nauczycieli do rozwiązania umowy o pracę, w kryterium zadań dodatkowych realizowanych przez nauczycieli i niezbędnych do organizacji pracy szkoły – poza zadaniami dydaktycznymi i opiekuńczo-wychowawczymi, P. G. przyznano o punktów, wskazując i motywując powyższe, iż w dniu 19 czerwca 2013 roku bez uprzedzenia zrezygnował z obowiązków administratora szkolnej sieci komputerowej (vide: wykaz zadań dodatkowych realizowanych przez nauczycieli i niezbędnych do organizacji pracy szkoły – teczka załączona do akt głównych sprawy). Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło powyższe. P. G. przyznał, że zrezygnował z pełnienia tych obowiązków, albowiem Dyrektor szkoły nie doceniała jego pracy oraz wkładu i zaangażowania w tworzenie oraz utrzymanie sieci komputerowej.

P. G. czynił liczne zarzuty w kwestii nieuprawnionego – w jego ocenie – przyznania mu znikomej wręcz liczby punktów oceniając kryterium „stosunek do pracy (postawa)”.

Odnosząc się do powyższego, wskazać należy, iż z treści zeznań przesłuchiwanym przez Sąd świadków, ale także załączonej do akt sprawy dokumentacji wynika, że współpraca z powodem napotykała trudności. Podnieść należy, iż w dniu 26 września 2012 roku z inicjatywy Dyrektora (...) w S. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył P. G., Dyrektor Szkoły, Wicedyrektor, kadrowa, księgowa oraz sekretarz szkoły. Przyczyną tegoż były wpływające do Dyrektora skargi pracowników administracji szkoły w stosunku do postępowania i zachowania P. G.. Skargi dotyczyły m.in.: złośliwych i cynicznych uwag czynionych pod adresem pracowników, w szczególności co do osób z niewielką wiedzą informatyczną, traktowania pracowników administracji w sposób lekceważący, nieprzyjemnych komentarzy.

Podkreślić przy tym należy jednak, że trudności w relacjach i współpracy powoda z pozostałymi pracownikami szkoły niejednokrotnie wpływały na sytuację uczniów. Dobitym przykładem takich sytuacji była kwestia przeprowadzonego u pozwanego egzaminu maturalnego w roku 2014.

Z relacji przedstawianej przez przesłuchiwanym w sprawie świadków wynika, że P. G. będąc przewodniczącym zespołu nadzorującego w trakcie Egzaminu Maturalnego 2014, nie przekazał w dniu 06 maja 2014 roku Dyrektorowi gotowej do odbioru sali egzaminacyjnej i materiałów niezbędnych do przeprowadzenia egzaminu, pomimo, iż był za to odpowiedzialny. Nadto, w dniu egzaminu, tj. 07 maja 2014 roku P. G. około godz. 8 stwierdził, iż komputer przeznaczony do egzaminu nie miał wyłączonych funkcji sprawdzania pisowni oraz słowników językowych znajdujących się w oprogramowaniu, co jest niezgodne z instrukcją Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Powyższe zakłóciło organizację pracy. Tego dnia P. G. złożył w sekretariacie szkoły pismo z informacją o powyższej sytuacji. Z treści zeznań świadków oraz załączonych dokumentów wynika również, że w związku z powyższym Dyrektor (...) wykluczył P. G. w trybie natychmiastowym z dalszego udziału w pracach zespołów nadzorujących (vide: pismo z dnia 09.05.2014 roku – k. 285 akt osobowych; zeznania świadka I. B. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 175; zeznania świadka J. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 179v.; zeznania świadka Z. K. złożone podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 184 akt sprawy; zeznania świadka B. Ź. złożone podczas rozprawy w dniu 12.04.2016 roku – k. 190).

Wskazać należy również, że konsekwencją powyższej sytuacji był fakt, iż w dniu 19 maja 2014 roku Dyrektor (...) w S. udzielił P. G. kary upomnienia z powodu naruszenia w dniu 07 maja 2014 roku ustalonej organizacji i porządku pracy. W uzasadnieniu ww. wskazano, iż P. G. nie wywiązał się z obowiązku przekazania dyrektorowi przed egzaminem maturalnym z języka angielskiego do tzw. odbioru właściwie przygotowanej sali egzaminacyjnej nr 206 oraz materiałów potrzebnych do jego przeprowadzenia. Nadto podano, iż w dniu 07 maja 2014 roku rażąco naruszył on oczywisty obowiązek natychmiastowego poinformowania dyrektora o stwierdzonym przez ww. nauczyciela około godz. 8.00 zagrożeniu prawidłowości ww. egzaminu maturalnego. Na mocy decyzji Dyrektora (...) odrzucono sprzeciw P. G. złożony od decyzji o udzieleniu mu kary porządkowej. Co istotne, ww. karę porządkową wymierzoną wobec P. G. utrzymał Sąd Rejonowy w Słupsku na mocy wyroku z dnia 27 stycznia 2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt V P 164/14, uznając, zasadność tej kary i wskazując, że P. G. naruszył obowiązki podstawowe, budujące elementarne zaufanie do szkoły jako placówki oświatowej.

Podnieść w tym miejscu należy nadto wskazywaną przez stronę pozwaną kwestię, iż P. G. przyjął zasadę kierowania licznymi oficjalnymi pismami do Dyrektora szkoły i taki właśnie obrał sposób komunikacji z pozwanym. Na uwadze mieć należy jednak, iż co do zasady pracownik posiada uprawnienie kierowania pismami do swego pracodawcy, a zatem i oczekiwania wiążących odpowiedzi na nie. Nie można czynić pracownikowi zarzutu z tego tytułu. Zważyć trzeba jednak, że taki sposób komunikacji, w żadnym razie nie może odbywać się kosztem dobra pracodawcy – szkoły, powodując zagrożenie dla uczniów oraz wywołując sytuacje dla nich niekorzystne.

Opisana szczegółowo przez świadków sytuacja związana z zagrożeniem ważności egzaminu maturalnego w roku 2014 pokazuje, że dla zagwarantowania bezpieczeństwa i przeprowadzenia egzaminu zgodnie z ustalonymi procedurami konieczne było wówczas jedynie wyłączenie jednego z modułów w oprogramowaniu zainstalowanym na komputerze

przygotowanym do sporządzenia pracy przez ucznia. Czynności wyłączenia tegoż P. G. jednak nie uczynił. Niespełna godzinę przed planowaną godziną rozpoczęcia egzaminu powód w treści sporządzonego w tej kwestii pisma, zawiadomił o zaistniałym problemie Dyrektora szkoły. Zważyć należy na fakt, iż konsekwencje zaistniałej sytuacji i zachowania się powoda mogły być bardzo dotkliwe zarówno dla samej placówki, ale przede wszystkim dla ucznia, na rzecz dobra którego szkoła winna przecież funkcjonować. Ww. zdarzenie stanowiące naruszenie przez P. G. obowiązków pracowniczych potwierdzone zostało wyrokiem Sądu, o czym szerzej w uprzedniej części uzasadnienia.

Konkludując, w ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, chociażby powyżej opisana sytuacja dotycząca egzaminu maturalnego z 2014 roku, była zasadnym powodem nie przyznania powodowi punktów w zakresie kryterium oceny stosunku do pracy.

Zdaniem Sądu, nauczyciel ma za zadanie, ale i obowiązek kształtować zaufanie uczniów, młodzieży zarówno do szkoły, jak również do osób w niej uczących, ale też pozostałych pracowników.

Wskazać należy jednak, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż postawa P. G. zasadnie budziła zastrzeżenia oraz liczne wątpliwości pozwanego, który był uprawniony do uwzględnienia tychże podczas dokonywanej oceny stosunku do pracy powoda.

Już tylko na marginesie wskazać należy, iż postępowanie dowodowe wykazało inne jeszcze sytuacje, które m.in. budziły pewne zastrzeżenia w postawie prezentowanej przez P. G.. Dla przykładu jedynie podać należy, iż z dokumentacji załączonej do akt sprawy wynika, że w roku szkolnym 2012/2013 jedna z uczennic A. G. (żony powoda, pracującej w tej samej szkole) uczęszczała w ramach płatnych korepetycji na lekcje matematyki do P. G.. Powyższe działanie powoda w wątpliwość poddaje walor etyki, który przyświecać winien nie tylko wyróżniającemu, ale każdemu nauczycielowi. Tu wspomnieć chociażby należy na przesłanie towarzyszące temu zawodowi, głównie cele, aby kształtować postawę młodych ludzi, a także wdrażać i wpajać im najwyższe wartości etyczne, moralne. Jak przy tym stanowi art. 6 pkt 1, 2 i 5 Karty Nauczyciela, nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę; wspierać każdego ucznia w jego rozwoju; **dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych** i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Wskazać należy, iż wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. W ocenie Sądu orzekającego w przedmiotowej sprawie, opracowane przez pozwanego kryteria nie są ani dowolne, ani nie naruszają zasady równego traktowania pracownika, ani też zasady niedyskryminacji.

Na kanwie przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, Sąd nie podzielił poglądu powoda, iż rzekoma utrata zaufania pozwanego wobec powoda jest wynikiem wyłącznie arbitralnych ocen i subiektywnych uprzedzeń pozwanego wobec powoda.

Z zeznań świadków, a także stron bezspornie wynika, iż współpraca między stronami nie układała się dobrze. W ocenie Sądu, nie można uznać, by powód był dyskryminowany lub gorzej traktowany od pozostałych pracowników. Przeciwnie, to postawa powoda niejednokrotnie zakłócała funkcjonowanie Szkoły i procesy dydaktyczne.

Mając na względzie powyższe ustalenia oraz zeznania świadków, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa. Wyboru nauczyciela do zwolnienia dokonał po uprzednio poczynionej wnikliwej analizie, na podstawie opracowanych uprzednio kryteriów, które miały charakter obiektywny, niedyskryminujący, dotyczył przy tym ogółu nauczycieli zatrudnionych w przedmiotowym liceum. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika nadto, że ww. kryteria zostały zastosowane poprzez przyznanie punktów poszczególnym nauczycielom, tj. prawidłowo i w rzetelny sposób. Celem obiektywnej oceny w zakresie kryterium: ocena pracy, pracodawca zastosował posiadany moduł umożliwiający uzyskanie mierzalnych wyników efektywności

pracy poszczególnych nauczycieli, uzyskując tym samym wyniki przedstawione zarówno w tabelach, jak i na wykresach (dokumentacja załączona do akt sprawy).

Sąd ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadków: I. B., J. K. (1), Z. K., B. Ż. oraz B. M. (2), które są rzeczowe, logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniają. Nie zawierają wewnętrznych sprzeczności, czy niekonsekwencji. Świadkowie przestawili znane im fakty w sposób pewny, jednoznaczny, unikając spekulowania na temat okoliczności, co do których nie byli pewni, czy nie mieli wiedzy. Jedyne co do świadka B. M. (2) wskazać potrzeba, że treść zeznań tego świadka nie wniosła istotnych dla postępowania faktów, a to z tego względu, iż z relacji świadka wynika, że nie ma on wiedzy, czy powód jest skonfliktowany z kimś w szkole i nie rozmawiała na ten temat z kolegami. Nadto, świadek nie zeznawała na okoliczności związane z procedurą czy przeprowadzeniem oceny nauczycieli, a tym samym kwalifikowania pracowników do zwolnienia.

Zeznaniom samego powoda Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim odnajdują one potwierdzenie w treści zeznań świadków i pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę. Sąd oparł się także na zeznaniach Dyrektora (...) w S. w osobie B. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony za pozwanego, które to zeznania były rzeczowe, szczegółowe, logiczne, spójne i korespondowały z pozostałym przedstawionym w sprawie materiałem dowodowym.

Na mocy postanowienia z dnia 02 lutego 2016 roku (k. 185) Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda przedstawione w treści pisma z dnia 14.01.2016 roku, poza wnioskiem o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. M. (2). Zauważyć należy bowiem, iż w treści tegoż pisma strona powodowa zawnioskowała o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach: K. W., J. K. (3), G. J., M. S., P. D., B. K. (2), U. K., J. P., G. S., M. A., W. S., F. G., B. M. (2), J. I., K. K., W. K., D. G., M. Ł., M. B., W. M., M. P., M. D. oraz E. D..

W zdecydowanej większości ww. osoby nie są, ani też nigdy nie były pracownikami pozwanego (...) w S., a zatem nie mają one wiedzy w zakresie faktów istotnych dla przedmiotowego postępowania, dotyczących pracy wykonywanej przez P. G. na rzecz pozwanego czy też kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia i procedury ich stosowania u pozwanego. Wiele z tych osób są to np. poprzedni pracodawcy powoda czy też przedstawiciele organizacji, a także instytucji, z którymi P. G. współpracował podczas swej dotychczasowej pracy zawodowej (np. konsultant ds. matematyki Centrum (...) w G.). Strona powodowa zawnioskowała nadto o przesłuchanie przedstawicieli aktualnych pracodawców P. G. (tj. Zespołu Szkół (...) w S., a także Szkoły Podstawowej Nr (...) w S.), co w ocenie Sądu było czynnością niezasadną i nie wnoszącą do sprawy nowych istotnych faktów. Pozostali z zawnioskowanych świadków, również nie mają wiedzy w zakresie okoliczności kardynalnych w sprawie.

Nadto, co zasługuje na podkreślenie, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na dokonanie ustaleń niezbędnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z uwagi na powyżej przytoczone argumenty, Sąd ustalając, iż brak jest podstaw do uznania roszczenia powoda za uzasadnione oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd orzekł o kosztach postępowania.

Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Ww. rozporządzenie weszło w życie z dniem 01 stycznia 2016 roku. Przedmiotowy pozew wpłynął do Sądu w dniu 06 maja 2015 roku.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej Sąd określił zatem na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (brzmienie obowiązujące od dnia 23.04.2013 roku).

W związku z powyższym Sąd zasądził od powoda P. G. na rzecz pozwanego (...) im. B. K. (1) w S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzekł w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego