

Sygn. akt IV P 110/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący SSR Jolanta Jaros- Skwarczyńska

Ławnicy Barbara Gajewska

Marianna Mierzwa

Protokolant st.sekr. sąd. Beata Jakóbczyk

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2016 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Publiczne Gimnazjum im. (...) w L.

o przywrócenie do pracy

1/. oddała powództwo;

2/. zasądza od powoda M. B. na rzecz pozwanego Publicznego Gimnazjum im. (...) w L. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 110/15

## UZASADNIENIE


W pozwie z dnia 10.06.2015r., skierowanym przeciwko Publicznemu Gimnazjum im. (...) w L., powód M. B. wnosił o uznanie za bezskutecznego dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 31.09.2012r., nałożenie na pozwanego pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia sprawy oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż w pozwanym gimnazjum był zatrudniony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego od 01.09.2008r., w tym od dnia 31.09.2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a od dnia 26.06.2014r. na podstawie mianowania, w związku z awansem zawodowym na nauczyciela mianowanego.

Nadto powód wskazał, iż w dniu 05.06.2015r. otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, które to pismo zostało mu wysłane w dniu 03.06.2015r.

Zdaniem powoda, pozwany pracodawca zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela nie dopełnił obowiązku wypowiedzenia mu stosunku pracy do dnia 31 maja, a skrócenie okresu wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę jest bezprawne, gdyż mogło ono nastąpić dopiero po złożeniu wypowiedzenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29.06.2015r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę z powodem M. B. nastąpiło w trybie art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a przed wypowiedzeniem umowy o pracę pozwany pracodawca na podstawie art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela złożył powodowi propozycję ograniczenia zatrudnienia do <sup>10</sup>/18 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, której to propozycji powód jednak nie przyjął. Wobec nie przyjęcia złożonej propozycji oraz braku możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze godzin pracy, pozwany zmuszony został do wypowiedzenia umowy zgodnie z art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a skrócony okres wypowiedzenia znajduje uzasadnienie w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela.

W piśmie procesowym z dnia 18.12.2015r., złożonym na rozprawie w dniu 21.12.2015r. pełnomocnik powoda wnosił o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wskazując, iż pozwany pracodawca rozwiązując z powodem stosunek pracy naruszył przepisy art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, gdyż wobec powoda pozwany zastosował skrócony okres wypowiedzenia, ale nastąpiło to w wypowiedzeniu doręczonym powodowi już po upływie ustawowego terminu do wręczenia wypowiedzenia tj. po 31 maja 2015r.

Niezależnie od powyższych zarzutów, pełnomocnik powoda z daleko posuniętej ostrożności procesowej na wypadek uznania, że pozwany pracodawca dopełnił formalnych wymogów zastosowania art. 20 ust.5 Karty Nauczyciela podniósł dodatkowo zarzuty natury merytorycznej odnoszące się do kwestii wyboru powoda, jako nauczyciela, co do którego zachodziły przesłanki rozwiązania stosunku pracy. W pozwanym gimnazjum pozostaje bowiem zatrudnionych poza powodem trzech nauczycieli wychowania fizycznego, z których tylko jeden posiada szersze kwalifikacje niż powód. Podane zatem w wypowiedzeniu kryteria, na podstawie których pozwany wytypował powoda jako osobę do zwolnienia pozostają fikcyjne i nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistym stanie faktycznym.

Na rozprawie w dniu 21.12.2015r. pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wnosił o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie procesowym z dnia 30.12.2015r., pełnomocnik pozwanego podniósł, iż wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda, podnoszonym w piśmie procesowym z dnia 18.12.2015r. , wręczenie wypowiedzenia po 31 maja nie jest naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, gdyż tak dokonane wypowiedzenie jest skuteczne i ma wówczas zastosowanie skrócony okres wypowiedzenia, a za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie. O dopuszczalności stosowania skróconego okresu wypowiedzenia i wręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę po 31 maja przesądza art. 20 ust. 23 Karty Nauczyciela stanowiący, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem następuje z końcem roku szkolnego tj. z dniem 31 sierpnia.

Dodatkowo pełnomocnik pozwanego podniósł i to, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie było przypadkowe, gdyż pozwany przed złożeniem propozycji ograniczenia zatrudnienia uwzględnił staż pracy i stopień awansu zawodowego wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód M. B. był zatrudniony w Publicznym Gimnazjum im. (...) w L. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2008r. zawartej na czas określony.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 30.07.2009r. powód M. B. uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego.

Powód M. B. posiada wykształcenie wyższe zawodowe z przygotowaniem pedagogicznym na kierunku wychowania fizycznego.

dowód: akta osobowe powoda M. B.- dział B;

W dniu 31.08.2012r., strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze czasu pracy.

dowód: umowa o pracę z dnia 31.08.2012r. – dział B akt osobowych powoda M. B.;

Aktem nadania awansu zawodowego nauczyciela z dnia 26.06.2014r. powód M. B. uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

dowód: akt nadania awansu zawodowego nauczyciela z dnia 26.06.2014r. – dział B akt osobowych powoda;

zeznania powoda M. B. protokół rozprawy audio video z dnia 30.03.2016r. 00:02:46-00:08:41 –k.40 verte oraz protokół rozprawy audio video z dnia 21.12.2015r. 00:04:58-00:13:08 –k.22 verte;

W roku szkolnym 2014/2015 powodowi M. B. zostało przydzielonych 6 godzin wychowania fizycznego (W.. fizyczne), 6 godzin zajęć rekreacyjno- sportowych ( (...)) i 6 godzin (...).

Na rok szkolny 2015/2016r. przyznano natomiast powodowi M. B. 4 godziny wychowania fizycznego i 6 godzin zajęć rekreacyjno- sportowych ( (...)).

Pismem z dnia 20.05.2015r., dyrektor pozwanego gimnazjum na podstawie art. 22 ust.2 w zw. z art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela zawiadomił powoda M. B. o ograniczeniu zatrudnienia do <sup>10</sup>/18 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, z uwagi na brak dodatkowych godzin zajęć edukacyjnych (...) w Arkuszu Organizacyjnym Publicznego Gimnazjum im. (...) w L. na rok szkolny 2015/2016, a tym samym ograniczenie całkowitej liczby godzin zajęć w stosunku do poprzedniego roku szkolnego.

Pismem z dnia 03 czerwca 2015r., wobec braku zgody powoda M. B. na ograniczenie zatrudnienia, dyrektor pozwanego gimnazjum wysłała za pośrednictwem Poczty Polskiej oświadczenie do powoda o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Przedmiotowe pismo powód M. B. otrzymał w dniu 05.06.2016r., co wynika ze zwrotnego potwierdzenia odbioru.

W oświadczeniu tym pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązuje z powodem M. B. stosunek pracy w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosi dwa miesiące i upłynie w dniu 31 sierpnia 2015r. wskazując, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć.

W w/w piśmie wskazano również, iż w arkuszu organizacyjnym Publicznego Gimnazjum im. (...) w L. na rok szkolny 2015/2016 zatwierdzono łącznie 46 godzin zajęć wychowania fizycznego i rekreacyjno- sportowych, w tym dla powoda, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami 4 godziny zajęć wychowania fizycznego i 6 godzin zajęć rekreacyjno - sportowych, co łącznie stanowi <sup>10</sup>/18 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych. Przy przydzielaniu nauczycielom Publicznego Gimnazjum im. (...) w L. zajęć z wychowania fizycznego i zajęć rekreacyjno- sportowych wzięto pod uwagę sytuację zawodową, a w szczególności staż pracy na określonym stanowisku, doświadczenie zawodowe oraz stopień awansu zawodowego.

dowód: pismo o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z dnia 03.06.2015r. –k. 5;

akta osobowe powoda M. B.;

W roku szkolnym 2015/2016 liczba uczniów pozwanego Gimnazjum uległa zwiększeniu o 12 osób, w stosunku do roku szkolnego 2014/2015, przy zachowaniu tej samej liczby 10 oddziałów. Obniżeniu uległa natomiast liczba godzin innych zajęć z 34 do 22 oraz liczba płatnych godzin lekcyjnych ogółem z 391 godzin do 386 godzin. Jednocześnie wzrosła liczba godzin ponadwymiarowych z 19 w roku szkolnym 2014/2015 do 26 godzin w roku szkolnym 2015/2016.

dowód: arkusz organizacyjny Gimnazjum w L. na rok szkolny 2014/2015 – k. 31;

arkusz organizacyjny Gimnazjum w L. na rok szkolny 2015/2016-k.31;

Zgodnie z przydziałem godzin dydaktycznych dla nauczycieli w Publicznym Gimnazjum im. (...) w L. w roku szkolnym 2015/2016 dla poszczególnych nauczycieli wychowania fizycznego ustalono następujący przydział godzin:

- M. B. (nauczyciel mianowany) - 10 godzin (4 godz. wychowania fizycznego + 6 godz. (...));
- A. K. (nauczyciel dyplomowany) - 19 godzin (10 godz. wychowania fizycznego + 8 godz. (...) + 1 godz. wychowawcza) , w tym 1 godzina ponadwymiarowa;
- D. R. (nauczyciel dyplomowany) – 19 godzin (12 godz. wychowania fizycznego + 6 godz. (...) + 1 godz. wychowawcza) , w tym 1 godzina ponadwymiarowa;

Natomiast w roku szkolnym 2014/2015 ustalony został następujący przydział godzin odnośnie nauczycieli wychowania fizycznego:

- M. B. – 18 godzin (6 godz. wychowania fizycznego + 6 godz. (...) + 6 godz. (...));
- A. K. - 19 godzin (10 godz. wychowania fizycznego + 8 godz. (...) + 1 godz. wychowawcza);
- D. R. – 19 godzin (8 godz. wychowania fizycznego + 6 godz. (...) + 4 godz. (...) + 1 godz. wychowawcza);

dowód: przydział godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2015/2016 k. 31;

przydział godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2014/2015 k. 31;

Na mocy aneksu nr (...) do projektu organizacji Publicznego Gimnazjum w L. na rok szkolny 2015/2016 w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem M. B. został zatrudniony nowy nauczyciel wychowania fizycznego, któremu przydzielono godziny dydaktyczne przydzielone powodowi.

dowód: aneks (...) z dnia 31.08.2015r. – k. 31;

zeznania U. S. jako dyrektora pozwanego gimnazjum – protokół rozprawy audio video z dnia 30.03.2016r. 00:12:35-00:27:42 –k.40 verte, protokół rozprawy audio video z dnia 17.08.2016r.00:01:41- 00:20:30 –k. 51 verte i protokół rozprawy audio video z dnia 30.03.2016r. 00:15:23-00:16:54 –k.22 verte;

Sąd zważył, co następuje:

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003r., I PK 91/02, Pr.Pracy 2003/12/35).

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

Kwestia zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników nie podlega kontroli sądu pracy. Jest to realizacja polityki danego zakładu pracy i będzie miała ona wpływ na efektywność jego działania. Kontroli sądu podlega tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997, I PKN 401/97 OSNP 1998/18/542).

W rozpoznawanej sprawie podstawę rozwiązania z powodem M. B. stosunku pracy stanowił przepis art. 20 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), zgodnie z którym 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 uniemożliwiającym dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny.

W ustępie 3 wyżej cytowanego przepisu wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4, zgodnie z którym warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniająca 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.

Bezspornym jest, że powód M. B. był nauczycielem wychowania fizycznego, a zatem wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego w szkole, w której organizacji są przewidziane ferie szkolne, musi być złożone do dnia 31 maja.

Podnieść również należy, iż rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Na mocy jednak odesłania zawartego w art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, w kwestiach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy niewątpliwie wynika, że wypowiedzenie stosunku pracy zostało doręczone powodowi M. B. w dniu 5 czerwca 2015 roku.

W kontekście zarzutów, zarówno formalnych jak i tych merytorycznych, podniesionych przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 18.12.2015r. , rozważyć zatem należy:

- czy, w przedmiotowej sprawie zaistniały okoliczności (przesłanki) umożliwiające wypowiedzenie stosunku pracy w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela;

- czy, pozwany pracodawca podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy i stosując wobec powoda M. B. skrócony okres wypowiedzenia nie naruszył w tym zakresie przepisu art. 20 ust.5 Karty Nauczyciela.

Rozważenia wymaga też kwestia doboru kryteriów, jakimi kierował się pozwany pracodawca typując do zwolnienia właśnie powoda.

W ocenie Sądu, okoliczności przedmiotowej sprawy pozwalają przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie, została spełniona druga z przesłanek art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, związana z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powoda M. B. w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2015/2016.

Analiza stanu zatrudnienia, w oparciu o załączony do akt sprawy arkusz organizacyjny Gimnazjum w L. na rok szkolny 2015/2016 wskazuje, iż pozwany nie miał możliwość zatrudnienia powoda M. B. w roku szkolnym 2015/2016 i to w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje bowiem, iż organ prowadzący szkołę na rok szkolny 2015/2016 zlikwidował godziny (...), które powodowi M. B. w roku szkolnym 2014/2015 przydzielono w wymiarze 6 godzin tygodniowo, oprócz 6 godz. wychowania fizycznego i 6 godz. (...).

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć jest przyczyną zasadną, rzeczywistą i konkretną.

Odnosnie podnoszonego przez pełnomocnika powoda zarzutu naruszenia przez pozwane gimnazjum art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela tj. skrócenia okresu wypowiedzenia do 2 miesięcy w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę wskazać należy, iż zgodnie z art. 20 ust.3 KN rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Nadto, zdaniem Sądu, pracodawca może złożyć oświadczenie o skróceniu okresu wypowiedzenia wyłącznie w momencie jego dokonania, a nie później, tak jak twierdzi pełnomocnik powoda. Powyższe stanowisko znajduje swoje uzasadnienie, w wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 391/90).

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 lipca 2009 roku (...) 20/09 Sąd Najwyższy stwierdził również, iż właściwy okres wypowiedzenia jest to okres, jaki powinien upłynąć między złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dniem jej rozwiązania. Minimalne okresy wypowiedzenia określone są w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach - tak jak w rozpoznawanej sprawie w Karcie Nauczyciela. Mogą być też określone w układach zbiorowych pracy i - pod pewnymi warunkami - w umowach o pracę. Okresy wypowiedzenia określone w tych aktach w miesiącach lub tygodniach z reguły mogą kończyć się tylko w oznaczonych dniach, to jest na koniec miesiąca lub tygodnia (tak np. art. 30 § 21 k.p.). Dopuszczalność rozwiązania umowy tylko w tych dniach - zwanych terminem wypowiedzenia - powoduje przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad liczbę miesięcy lub tygodni określoną jako wymiar okresu wypowiedzenia (chyba że wypowiedzenie zostało złożone - odpowiednio - ostatniego dnia miesiąca lub tygodnia). Wynika to wprost z art. 32 § 2 k.p. stanowiącego, że rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, a na mocy art. 30 § 21 k.p. okres ten, obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Te reguły należy stosować także do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano termin wypowiedzenia na koniec roku szkolnego. Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służy mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Pełnomocnik powoda z ostrożności procesowej zarzucił również w pozwie zarzuty natury merytorycznej dotyczące doboru kryteriów, jakimi kierował się pozwany pracodawca typując do zwolnienia właśnie powoda.

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. Kryteria te powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne).

Należy podkreślić, iż wprawdzie prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły, to decyzje personalne podlegają jednak na wniosek pracownika kontroli sądu. Sąd jest uprawniony do formalnej i merytorycznej kontroli poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i ewentualnej ich korekty poprzez orzekanie o zgłoszonych roszczeniach. Dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach, o jakich mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Ustawa Karta Nauczyciela nie wskazuje, jakimi dyrektywami powinien kierować się pracodawca przy wyborze osób przewidzianych do zwolnienia. Z pewnością powinny być one jasno i klarownie sformułowane, tak aby mogły stanowić przedmiot weryfikacji przed sądem pracy. Sąd jest bowiem uprawniony do badania zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP z 1998 Nr 18, poz. 542). Należy podkreślić, że sąd pracy bada nie tylko zgodność wypowiedzenia z przepisami prawa, ale także z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Pod tym kątem Sąd bada w szczególności przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w związku z koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia. Mimo więc, że pracodawca działał zgodnie z prawem, złożone przez niego wypowiedzenie może zostać przez Sąd uznane za wadliwe, jeżeli wybór pracownika był dowolny.

W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r. I PKN 46/96 OSNP z 1997 r. Nr 15, poz. 273, Sąd Najwyższy wskazał, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, wtedy gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 k.p. w zw. 2 art. 45 k.p.).

Warto z całą mocą podkreślić, iż wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, ale także jasnych i czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne).

Wybór taki winien więc opierać się na sprawdzalnych, obiektywnie słusznych kryteriach, związanych przede wszystkim z przydatnością nauczyciela do zajmowania określonego stanowiska (przejawiającą się m.in. w posiadanych kwalifikacjach, doświadczeniu w nauczaniu danego przedmiotu, stanowiskowego stażu pracy), z jego stosunkiem do powierzonych mu obowiązków (przejawiających się m.in. w ocenie jego pracy, dokonywanej przez pracodawcę i odzwierciedlającej poziom i stopień realizacji nałożonych nań zadań) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04, OSNAP 2005/15/230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962).

W przedmiotowej sprawie, pozwany pracodawca podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, wziął pod uwagę sytuację zawodową, a w szczególności staż pracy na określonym stanowisku, doświadczenie zawodowe oraz stopień awansu zawodowego.

Zdaniem Sądu wybór osoby powoda do zwolnienia nie był ani dyskryminujący ani też nieobiektywny. Dyrektor dokonywał wyboru spośród 3 nauczycieli: powoda M. B. (mgr wychowania fizycznego- nauczyciel mianowany), A. K. (mgr wychowania fizycznego – nauczyciel dyplomowany), D. R. (mgr pedagog zdrowia i studia podyplomowe wychowania fizycznego – nauczyciel dyplomowany). Wszyscy ci nauczyciele byli zatem nauczycielami dyplomowanymi, za wyjątkiem powoda M. B., który był nauczycielem mianowanym.

Analiza kryteriów wykazuje zatem, iż poza powodem wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego mieli wyższy stopień awansu zawodowego co oznacza, iż wybór powoda jest jak najbardziej uzasadniony. Ponadto co istotne, powód M. B. spośród pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego posiada również najkrótszy staż pracy jako nauczyciel tego przedmiotu.

Mając na względzie powyższe ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa przyjmując powyższe kryteria oceny pracowników i dokonał właściwego wyboru pracownika do zwolnienia

Z tych wszystkich względów, Sąd oddalił powództwo w całości, nie znajdując podstaw do jego uwzględnienia.

O kosztach procesu, o których mowa w punkcie 2 wyroku, sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c, art. 109 k.p.c. oraz treścią § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasadzając od powoda M. B. na rzecz pozwanego Publicznego Gimnazjum im. (...) w L., kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.