

Sygn. akt IV P 111/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Wiesław Sowa, Danuta Sułek

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 czerwca 2017r. powód R. B. wniósł o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jemu w dniu 22 maja 2017r. przez pozwane Gimnazjum Publiczne w W. za bezskuteczne.

Pozwane Gimnazjum Publiczne w W., w odpowiedzi na pozew z dnia 12 lipca 2017r., powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 12 września 2017r. i w piśmie procesowym z dnia 18 września 2017r. pełnomocnik powoda, w związku ze zmianami organizacyjnymi po stronie pozwanej wskazał jako stronę pozwaną Zespół Szkolno-Przedszkolny w W. i zmienił roszczenie powoda w ten sposób, że domagał się zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w W. kwoty 5248 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkolno-Przedszkolny w W. powództwa nie uznawał i wnościł o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. B. jest magistrem pedagogiki w zakresie edukacji zdrowotnej z rehabilitacją narządów ruchu w w-f, ukończonej na Wyższej Szkole (...) w W. (akta osobowe). Powód ukończył kurs instruktora rekreacji ruchowej specjalność kulturystyka, kurs w zakresie fizjoterapii dziecka ryzyka (akta osobowe), a także kurs instruktora

koszykówki, terapii neurorozwojowej, terapii integracji sensorycznej (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.85-85v).

Powód zawarł w dniu 1 września 2003r. umowę o pracę z Gimnazjum Publicznym w W. w charakterze nauczyciela wychowania fizycznego, początkowo na podstawie umowy zawartej na czas określony, potem na czas nieokreślony, a następnie stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania (akta osobowe).

W Gimnazjum Publicznym w W. powód uczył wychowania fizycznego (bezsporne). Oprócz niego, w tym Gimnazjum nauczycielem w-f, zatrudnionym w oparciu o mianowanie był D. B., uczący w tej szkole od 2001r., ale ze stażem pracy 34 lata, z wykształceniem magister wychowania fizycznego na (...), posiadający uprawnienia instruktora: w podnoszeniu ciężarów, piłce siatkowej, rekreacji ruchowej, a jego podopieczni zdobywali czołowe miejsca m.in. w Olimpiadzie Młodzieżowej w roku szkolnym 2016/2017, a D. B. otrzymywał w roku 2016 i 2017 nagrody Starosty (...) i Prezydenta Miasta P. (akta osobowe D. B.).

W roku szkolnym 2013/2014 powód przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia (akta osobowe).

W roku szkolnym 2015/2016 powód, za jego zgodą, miał ograniczony wymiar zajęć do 10/18 (akta osobowe).

W roku szkolnym 2016/2017, za zgodą powoda, wymiar jego zajęć był ograniczony do 10/18, ale powód w dniu 1 września 2016r. zwrócił się do dyrektor Gimnazjum o udzielenie jemu urlopu bezpłatnego i taki urlop w okresie od 1.09.2016r. do 30.06.2017r. został powodowi udzielony (akta osobowe).

W Gimnazjum Publicznym w W. na zebraniu Rady Pedagogicznej z dnia 2 lutego 2017r., przedstawione zostały kryteria zwalniania nauczycieli (k.38-44, zeznania świadka M. W. k. 84v-85). Także i w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w W. w dniu 1 lutego 2017r. przedstawiono nauczycielom takie kryteria (k.45-52, zeznania dyrektor pozwanego Zespołu (...) k. 85v).

Uchwałą Nr XXVI Rady Gminy W. z dnia 31 marca 2017r. Gimnazjum Publiczne w W. włączone zostało do Szkoły Podstawowej im. H.K. D. w W. w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w W., a Gimnazjum zakończyło działalność z dniem 31 sierpnia 2017r. (bezsporne).

W dniu 5 maja 2017r. p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W. M. W. przedstawiła powodowi pismo sporządzone w dniu 27 kwietnia 2017r., w którym to oświadczeniu podała, że na podstawie art. 225 ust 3 i 12 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017r. poz. 60), informuje, że z dniem 1 września 2017r. z powodu zmian organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum powiązanych z włączeniem Gimnazjum Publicznego w W. do Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w W. proponuje mu od 1 września 2017r. ograniczenie zatrudnienia do 4/18 obowiązkowego wymiaru zajęć przy proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia oraz poinformowała, że w przypadku niewyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia przysługuje powodowi prawo przejścia w stan nieczynny z dniem 1 września 2017r. oraz informacja, że jeżeli powód nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny, to rozwiąże z nim stosunek pracy z końcem roku szkolnego 2016/2017, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (akta osobowe, zeznania świadka M. W. k. 84v-85). Powód został poinformowany o treści pisma i odmówił jego przyjęcia i podpisania (notatka - akta osobowe, zeznania świadka M. W.). Pismo to następnie w dniu 5 maja 2017r. zostało przesłane powodowi drogą pocztową i powód odebrał to pismo w dniu 18 maja 2017r. (akta osobowe). Powód w terminie 7 dni od dnia 5 maja 2017r. nie złożył żadnego oświadczenia co do przejścia w stan nieczynny i co do ograniczenia zatrudnienia (bezsporne).

Dyrektor Szkoły Podstawowej im. H.K. D. i p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W. w dniu 19 kwietnia 2017r. przedstawiły organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2017/2018 Szkoły Podstawowej im. H.K. D. i Gimnazjum, wchodzących od 1 września 2017r. w skład Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w W. i jeżeli chodzi o nauczanie wychowania fizycznego, to dotychczasowemu (...) Gimnazjum (...) przydzielono w Zespole 20 godzin, powodowi 4 godziny, a nauczycielom szkoły podstawowej tj. S. W. - 16 godzin, zaś G. J. - 8 godzin (k. 30-37). Arkusz

ten został zatwierdzony przez organ prowadzący oraz został pozytywnie zaopiniowany przez L. Kuratora Oświaty (k.30-37).

W dniu 18 maja 2017r. p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W. sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodów stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017r. w związku z nieprzyjęciem przez powoda ograniczenia etatu do 4/18 w roku szkolnym 2017/2018 oraz niewyrażeniem przez niego zgody na wprowadzenie go w stan nieczynny, a jako podstawę prawną wskazała art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r., zaś jako przyczynę tej decyzji podała zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co powoduje zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiając tym samym zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego (akta osobowe). Powód otrzymał to pismo drogą pocztową w dniu 22 maja 2017r. (bezsporne).

W roku szkolnym 2017/2018 w pozwanym Zespole jest 16 godzin wychowania fizycznego dla klas gimnazjalnych (arkusz organizacji roku szkolnego 2017/2018 – k. 30-37, k.76-81). W roku szkolnym 2017/2018 w pozwanym Zespole jest 11 oddziałów klas szkoły podstawowej i 3 klasy gimnazjalne, a w poprzednim roku szkolnym było w zespole 10 oddziałów klas szkoły podstawowej i w Gimnazjum Publicznym w W. - 5 klas gimnazjalnych (zeznania dyrektor pozwanego Zespołu I.S.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wszystkie dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusze organizacji roku szkolnego 2017/2018 i akta osobowe powoda oraz D. B.. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Zeznania świadka M. W. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo są zgodne ze złożonymi dokumentami, a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, co do istotnych okoliczności nie są sprzeczne ze sobą, a zeznania dyrektor pozwanego I. S. są nadto zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości. Fakt wprowadzania reformy oświaty wynika z przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017r. poz. 60) .

Zeznania świadka J. M. (k.84v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały podane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w W. kwoty 5248 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu stosunku pracy, nie zasługuje na uwzględnienie.

W treści pisma wypowiedzającego powodowi stosunek pracy, p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W. wpisała, iż podstawą prawną jej decyzji jest art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017r. poz. 60) i w ocenie sądu, p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W., wypowiedzając powodowi stosunek pracy istniejący z mianowania, nie naruszyła przepisów art. 225 w/w ustawy. Przede wszystkim p.o. dyrektora Gimnazjum w terminie określonym w ust 3 art 225 ustawy, poinformowała powoda o zmianach, o których mowa w ust 1 i to oświadczenie dotarło do powoda w dniu 5 maja 2017r. i wtedy powód się z nim zapoznał - zgodnie z art 61 kc w zw. z art. 300kp. Poza sporem bowiem jest, że tego dnia M. W. odbyła spotkanie z powodem, poinformowała go o treści pisma z dnia 27 kwietnia 2017r., pismo to było przygotowane, a fakt że powód odmówił przyjęcia i podpisania tego pisma nie ma znaczenia dla skuteczności jego doręczenia; powód bowiem mógł odebrać to pismo i sam dokładnie się z nim zapoznać. Zatem od dnia 5 maja 2017r. powód miał prawo, aby w terminie tygodniowym – jak stanowi ust 4 , złożyć informacje o których mowa w ust 2 i 3, a wobec tego, że żadna informacja od powoda nie wpłynęła, to p.o. dyrektora gimnazjum, stosownie do ust 6 i10 tegoż przepisu, rozwiązała z nim stosunek pracy, składając oświadczenie woli z dnia 18 maja 2017r., które do powoda dotarło w dniu 22 maja 2017r. Należy mieć też na uwadze, że przepis art. 225 ust. 2 w zw. z ust 5 ustawy rozszerza możliwość zastosowania, za zgodą nauczyciela, zniżki zatrudnienia również poniżej 1/2 etatu, a więc złożenie przez p.o. dyrektora Gimnazjum wobec powoda takiej propozycji ograniczenia zatrudnienia do 4/18 etatu, było dopuszczalne.

W piśmie rozwiązującym z powodem stosunek pracy, p.o. dyrektora gimnazjum, jako przyczynę swojej decyzji wskazała zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co powoduje zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiając tym samym zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

Podnieść jeszcze należy, że zgodnie z art. 10 ust. 5 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2006 r. nr 97, poz. 674, z późn. zm.) stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na czas nieokreślony na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem p.o. dyrektora Gimnazjum wpisując w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, iż występuje brak możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego odniosła się do ogólnie obowiązującej zasady co do wymiaru zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Poza sporem jest, że w wyniku reformy oświaty wprowadzanej ustawą z dnia 14 grudnia 2016r., jej pierwszym etapem zmian było stopniowe wygaszanie gimnazjów poprzez wstrzymanie rekrutacji do tego typu szkół i przyjmowania uczniów, w roku szkolnym 2017/2018 uczniowie, którzy w roku 2016/2017 ukończyli VI klasę szkoły podstawowej trafili do klasy VII szkoły podstawowej. Zgodnie z tą reformą, wygaszenie gimnazjów polegało na przekształceniu ich w inną szkołę albo na włączeniu do innej szkoły. Uchwałą Nr XXVI Rady Gminy W., Gimnazjum Publiczne w W. włączone zostało do Szkoły Podstawowej im. H.K. D. w W. w Zespole Szkolno-Przedszkolny w W., a Gimnazjum Publiczne w W. zakończyło działalność z dniem 31 sierpnia 2017r. Zatem nie ulega wątpliwości, iż od dnia 1 września 2017r. nastąpiły ogólnie w jednostkach oświatowych zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum i u dotychczasowego pracodawcy powoda takie zmiany też oczywiście nastąpiły, bo tego podmiotu - Gimnazjum Publicznego w W. od 1 września 2017r. nie ma, bo zakończyło ono swoją działalność, a oddziały dotychczasowego gimnazjum tj. klasy II i III, których proces edukacji musi się zakończyć, zostały włączone do Szkoły Podstawowej im. H.K. D. w W. w Zespole Szkolno-Przedszkolny w W.. Ta sytuacja spowodowała oczywiście zmniejszenie liczby oddziałów gimnazjalnych z 5 do 3 oddziałów, a co za tym idzie też zmniejszenie liczby godzin w-f o 4, bo nie było naboru do klas pierwszych. Istotnie, w związku z tą reformą, uczniowie, którzy w roku 2016/2017 ukończyli VI klasę szkoły podstawowej, to trafili do klasy VII szkoły podstawowej, która to klasa została utworzona. Pamiętać jednak należy, że według reformy oświaty, w przypadku publicznej szkoły podstawowej prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego przyjęto, że od 1 września 2017 r. dotychczasowa sześcioletnia szkoła podstawowa staje się ośmioletnią szkołą podstawową i według założeń reformy, z tym dniem uczniowie, nauczyciele i pracownicy dotychczasowej sześcioletniej szkoły podstawowej staną się uczniami, nauczycielami i innymi pracownikami ośmioletniej szkoły podstawowej, a zatem nauczyciele szkół podstawowych mają więc zagwarantowane miejsca pracy w dotychczasowej placówce. Natomiast nauczyciele gimnazjów mogą zostać przeniesieni do szkoły, do której zostało włączone dane gimnazjum, lub przeniesieni w stan nieczynny z początkiem kolejnego roku szkolnego. Przeniesienie w stan nieczynny dotyczy nauczycieli gimnazjów zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zatrudnionych na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony (bez względu na wymiar zatrudnienia), jeżeli ich dalsze zatrudnienie w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie będzie możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przejście w stan nieczynny, stosunek pracy zostanie z nim rozwiązany z końcem roku szkolnego. Zatem w ocenie sądu, w przypadku włączenia gimnazjum do szkoły podstawowej, sytuacja nauczyciela wygaszanego gimnazjum jako pracownika, jest zupełnie odmienna od sytuacji nauczyciela, będącego na dzień 31 sierpnia 2017r. pracownikiem szkoły podstawowej, do której gimnazjum zostało włączone, a więc nie można porównywać ich sytuacji pracowniczych. Do 31 sierpnia 2017r. istniały bowiem dwie jednostki oświatowe, każdy z nich miała swoją kadrę nauczycielską, każda z nich miała opracowane kryteria obowiązujące przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczycieli do zwolnienia. Stan prawny wynikający z treści ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. i treści Uchwały Nr XXVI Rady Gminy W. powodował, że Gimnazjum Publiczne w W. włączone zostało do istniejącej szkoły podstawowej i to nie pozwala, aby jednakowo traktować nauczycieli obu Zespołów. Zakład pracy nauczycieli Szkoły Podstawowej im. H.K. D. w W. w Zespole Szkolno-Przedszkolny w W. nie uległ bowiem likwidacji; wręcz przeciwnie nauczyciele dotychczasowej sześcioletniej szkoły podstawowej stali się z mocy ustawy nauczycielami ośmioletniej szkoły podstawowej; natomiast

jednak Gimnazjum Publiczne w W. włączone zostało do Szkoły Podstawowej im. H.K. D. w W. w Zespole Szkolno-Przedszkolny w W..

Art. 323 ustawy przewiduje, że w przypadku szkoły, do której odpowiednio z dniem 1 września 2017 r., z dniem 1 września 2018 r. albo z dniem 1 września 2019 r. zostanie włączone gimnazjum, arkuusz organizacji szkoły odpowiednio na rok szkolny 2017/2018, 2018/2019 albo (...) opracowuje dyrektor tej szkoły we współpracy z dyrektorem dotychczasowego gimnazjum. Tak też i było w przedmiotowej sprawie. Jak bowiem wynika z zeznań dyrektor pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego (...) i świadka M. W., osoby zarządzające w roku szkolnym 2016/2017 tymi placówkami, wspólnie tworzyły arkuusz organizacji roku szkolnego 2017/2018 Zespołu Szkolno-Przedszkolnego co do szkoły podstawowej i gimnazjum. Jednakże należy pamiętać, iż zgodnie z art. 238 ust 1 ustawy, dyrektor szkoły podstawowej, prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, z dniem włączenia gimnazjum do ośmioletniej szkoły podstawowej staje się dyrektorem ośmioletniej szkoły podstawowej, w której prowadzi się klasy dotychczasowego gimnazjum i zajmuje to stanowisko do końca okresu, na jaki powierzono mu stanowisko dyrektora dotychczasowej szkoły podstawowej. Zatem wobec tego, że dyrektorem pozwanego Zespołu była i pozostała po tej dacie I. S., to też ona miała prawo doboru pracowników, w tym nauczycieli dotąd zatrudnionych w gimnazjum, oczywiście mając na uwadze zasadę, że nauczyciele szkoły sześciolletniej podstawowej stają się pracownikami ośmioletniej szkoły podstawowej; natomiast przepisy takie nie odnoszą się do nauczycieli wygaszanych gimnazjów, bo do nich odnosi się przepis art. 225 ustawy. Zatem, w ocenie sądu, nauczyciele wychowania fizycznego, dotąd nauczający w szkole podstawowej nie mogli być brani przez dyrektor Zespołu pod uwagę przy rozwiązywaniu stosunków pracy w związku z wprowadzaną reformą oświaty. Natomiast oczywiście, nauczyciele dotąd uczący w gimnazjum w-f, czyli powód i D. B., w związku z wprowadzaną reformą oświaty, która spowodowała że nie ma już klasy I gimnazjum, przez co jest mniej godzin tego przedmiotu, mogli być brani pod uwagę co do zmiany ich dotychczasowego stosunku pracy, gdy dalsze ich zatrudnianie w niezmienionym wymiarze istotnie nie było możliwe. Z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2017/2018 pozwanego Zespołu wynika, że godzin w-f w roku 2017/2018 dla klas gimnazjalnych jest 16 a było w poprzednim roku szkolnym 20, nie ma w tym roku szkolnym też godzin zajęć dodatkowych w zakresie zajęć sportowych dla klas gimnazjalnych, a w poprzednim były 4 godziny tych zajęć. Jak zeznały dyrektor pozwanego Zespołu i świadek M. W., wspólnie ustaliły- na etapie sporządzania arkusza organizacji roku szkolnego 2017/2018 pozwanego Zespołu, że D. B. otrzyma w Zespole od 1 września 2017r. 20 godzin w-f , a powodowi zaproponowano 4 godziny. Pamiętać należy, że powód w roku szkolnym 2013/2014 przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia, a w roku szkolnym 2016/2017 na urlopie bezpłatnym, czyli przez dwa lata pracy na rzecz Gimnazjum nie wykonywał, a w roku szkolnym 2015/2015 pracował w wymiarze 10/18 etatu i w takim wymiarze miał też pracować w roku szkolnym 2016/2017; natomiast D. B. w każdym roku szkolnym pracował w wymiarze co najmniej 18/18, nie przebywał na żadnych urlopiach.

Jak wynika z zeznań dyrektor pozwanego Zespołu, zdecydowała ona – po uzyskanej informacji o przebiegu pracy zawodowej obu tych nauczycieli sporządzonej przez p.o. dyrektora Gimnazjum iż, w jej ocenie, D. B. jest nauczycielem zaangażowanym ponadprzeciętnie w pracy, ma wyjątkowo znaczące osiągnięcia, jeżeli chodzi o wychowanków np. jeden z jego wychowanków będzie brał udział w mistrzostwach Polski w podnoszeniu ciężarów. Natomiast powód ostatnio nie pracował, a więc ostatnio nie miał też żadnych osiągnięć, a więc, jak podała I. S., wyłącznie te okoliczności wpłynęły na jej decyzję, iżby nauczyciela w-f uczącego dotąd w gimnazjum, zdecydowanie bardziej zaangażowanego w pracy dalej zatrudniać w Zespole w wymiarze 18/18, a tym nauczycielem jest D. B.. W ocenie sądu, taka ocena pracy D. B. i powoda, jest jak najbardziej uprawniona, co wynika z przeanalizowania akt osobowych powoda i D. B. oraz zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc (k.85-85v). Porównanie tych nauczycieli- co do ich kwalifikacji i osiągnięć sporządzone przez p.o. dyrektora gimnazjum (k.60), jest zgodne z dokumentami złożonymi przez tych nauczycieli do ich akt osobowych i to porównanie niewątpliwe – w zakresie osiągnięć i nagród wypada na korzyść D. B.. Podnieść w tym miejscu należy, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (wyroki: z dnia 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98.; z dnia 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z dnia 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00). Należy mieć bowiem na uwadze, że to dyrektor Zespołu odpowiada za właściwą organizację pracy w szkole i jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego, który zatwierdził przecież organizację roku szkolnego 2017/2018 pozwanego Zespołu, zaproponowaną

przez dyrektora. Zatem to dyrektor Zespołu, kierując się potrzebami jednostki, którą kieruje, a która to jednostka oświatowa od 1 września 2017r. funkcjonuje po wprowadzeniu reformy oświaty, miała prawo decydować o potrzebach w zakresie zatrudniania w Zespole nauczycieli z włączonego do szkoły podstawowej gimnazjum.

Przepisy Karty Nauczyciela ani też inne przepisy nie określają, jakimi kryteriami ma się kierować dyrektor szkoły, typując nauczyciela do zwolnienia. Pomocą w tej kwestii jest natomiast orzecznictwo Sądu Najwyższego, którego wynika, że kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego nauczyciela, czyli brany winien być pod uwagę staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne, ale też sytuacja osobista nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

Poza sporem jest, że w pozwanym Zespole, jak też i w gimnazjum, którego pracownikiem był powód, opracowane były na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia i jak wynika z ich analizy, te kryteria, ich ułożenie od względem istotności były podobne; zresztą podobne też kryteria obowiązują we wszystkich innych placówkach oświatowych i są to: staż pracy, kwalifikacje zawodowe, stopień awansu zawodowego, niekorzystna ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów, niekorzystna ocena przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, dyscyplina pracy, podstawa nawiązania stosunku pracy, długotrwałe nieobecności w pracy, spełnianie przesłanek do emerytury, małoletnie dzieci na utrzymaniu, fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia. Wprawdzie wtedy kiedy te kryteria prezentowane były na zebraniu Rady Pedagogicznej Gimnazjum Publicznego w W. powód był na urlopie bezpłatnym, to jednak, choć wprost mu ich nie przedstawiono, to zdaniem sądu są to kryteria ogólne, które – jak już wyżej podniesiono, funkcjonują w każdej jednostce oświatowej. Pierwszym kryterium jest staż pracy i staż pracy powoda jako nauczyciela gimnazjum jest trochę krótszy niż D. B., także jeżeli chodzi o kwalifikacje, to oczywiście obaj mają kwalifikacje do nauczania w-f, ale przede wszystkim i na to zwracały uwagę I. S. i M. W., D. B. ma duże osiągnięcia, jeżeli chodzi o udział jego wychowanków – także uczniów Gimnazjum, w różnych zawodach, przede wszystkim w zakresie podnoszenia ciężarów, a takie osiągnięcia są chlubą i dumą dla szkoły. Powód zaś ostatnio przez dwa lata nie pracował w Gimnazjum, bo albo był na urlopie dla poratowania zdrowia albo na urlopie bezpłatnym, a więc nie wykazywał się, jeżeli chodzi o pracę na rzecz szkoły, tak jak to robił D. B.. Tak więc zdaniem sądu, choć w treści pisma rozwiązującego z powodem stosunek pracy wprost nie podano kryteriów, z jakich konkretnie on, a nie inny nauczyciel został wytypowany do ograniczenia zatrudnienia w Zespole, a w konsekwencji do rozwiązania stosunku pracy, ale przecież powód mógł spodziewać, iż w takiej sytuacji, gdy nie było go w szkole przez 2 lata, a drugi nauczyciel gimnazjum był zaangażowany znacznie więcej w pracę szkoły niż on i miał osiągnięcia, to dyrektor będzie chciał pozostawić w korzystniejszym wymiarze zatrudnienia nauczyciela zdecydowanie bardziej zasłużonego dla szkoły. Zatem w ocenie sądu, p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W., typując powoda do działań przewidzianych w art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, postąpiła zgodnie z obowiązującymi w placówce oświatowej, można powiedzieć, że powszechnie znanymi nauczycielom, kryteriami wyboru na nauczyciela do zwolnienia.

Rację ma powód twierdząc, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 tej Karty, w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana. Zatem, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Jak już wyżej podniesiono, przyczyna wyboru przez p.o. dyrektora Gimnazjum (w porozumieniu z dyrektorem pozwanego Zespołu jako pracodawcą do 1 września 2017r.) właśnie powoda, a nie D. B.,

do działań przewidzianych w art. 225 ustawy, była, a na pewno powinna być oczywista dla wszystkich nauczycieli pracujących w Gimnazjum, w tym także dla powoda, a były to dużo większe - niż u powoda, osiągnięcia D. B., otrzymywane przez D. B. nagrody, szczególnie ostatnio i dużo większe zaangażowanie D. B. w pracę szkoły. Wobec tego, choć p.o. dyrektora Gimnazjum w treści pisma rozwiązującego z powodem stosunek pracy nie umieściła wprost zapisu o przyczynach, kryteriach jakimi się kierowała typując do decyzji z art. 225 ustawy powoda a nie D. B., ale zastosowanie kryterium – zaangażowanie, osiągnięcia w pracy, powinno być dla powoda oczywiste.

Zatem uznać należy, że decyzja p.o. dyrektora Gimnazjum Publicznego w W., podjęta w porozumieniu i podtrzymywana przez dyrektora pozwanego Zespołu, na podstawie art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. - wobec zmian organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiając tym samym zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, o wytypowaniu właśnie powoda do ograniczenia zatrudnienia, a następnie do rozwiązania stosunku pracy w związku z nieprzyjęciem przez powoda ograniczenia etatu do 4/18 w roku szkolnym 2017/2018 oraz niewyrażeniem przez niego zgody na wprowadzenie go w stan nieczynny, jest uzasadniona obiektywnie istniejącymi okolicznościami i nie jest też wadliwa.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Sytuacja zawodowa powoda wobec tego, że stosunek pracy łączący go od lat z Gimnazjum Publicznym w W. rozwiązał się w związku z reformą oświaty, na pewno zmieniła się, a powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń.