

Sygn. akt IV P 124/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: A. R., B. M.

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Zespołowi Szkół w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Oddała powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;
2. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w K. na rzecz powódki B. K. kwotę 11.013,60 zł (jedenaście tysięcy trzysta sześć złotych 60/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy;
3. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w K. na rzecz powódki B. K. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 czerwca 2018r. powódka B. K. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej przez pozwaną Zespół Szkół w K. za niezgodne z prawem i przywrócenie jej do pracy w pozwanym Zespole na poprzednie warunki pracy i płacy.

W piśmie procesowym z dnia 14 sierpnia 2018r. pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo w ten sposób, że obok żądania przywrócenia powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, to domagał się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Zespołu kwoty 3.671,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w pozwanym Zespole.

Pozwany Zespół Szkół w K. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. K. ukończyła studia na kierunku pedagogika w zakresie nauczania początkowego (k.28-31, akta osobowe). Powódka posiada kwalifikacje do nauczania w szkole podstawowej jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej i w przedszkolu jako nauczyciel wychowania przedszkolnego (bezsporne).

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany (k.14,akta osobowe).

W okresie od 1 września 1989r. do 31 sierpnia 2011r. powódka pracowała jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w Szkole Podstawowej w Z., a od dnia 1 września 2011r. została przeniesiona do pracy w pozwanym Zespole Szkół w K. jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej i mianowana przez dyrektora tego Zespołu na stanowisko nauczyciela nauczania początkowego (akta osobowe). Od dnia 1 września 2012r. powódka została mianowana przez dyrektora pozwanego Zespołu jako nauczyciel nauczania przedszkolnego i od tego momentu faktycznie wykonywała pracę w przedszkolu (k.17-18, akta osobowe).

W skład Zespołu Szkół w K. wchodzi przedszkole, szkoła podstawowa z dwiema filiami i gimnazjum (bezsporne).

W pozwanym Zespole opracowane zostały kryteria zwolnienia lub zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracowników pedagogicznych i kryteria te były przedstawione na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 6 maja 2014r., powódka była obecna na tym zebraniu (k.149, 150-153).

W pozwanym Zespole obowiązuje Regulamin oceny pracy i oceny dorobku zawodowego pracowników pedagogicznych (k.114-125). W okresie od dnia 1 września 2011r. nie była przeprowadzana przez dyrektora pozwanego Zespołu ocena pracy powódki (bezsporne); natomiast przeprowadzane były przez dyrektora pozwanego zespołu oceny pracy innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej (k.131-144).

W okresie zatrudnienia powódki, w każdym roku szkolnym, przeprowadzane były przez wicedyrektor J. S. obserwacje zajęć w przedszkolu na zajęciach prowadzonych przez powódkę i podczas tych obserwacji dyrektor zauważała nieprawidłowości w pracy powódki, które zawierała w zaleceniach do dalszej pracy wpisanych w arkuszu obserwacji zajęć, a z tymi zaleceniami powódka była zapoznawana (arkusze k.102-108, zeznania świadka J. S. k. 173v-174v). W roku szkolnym 2016/2017 wicedyrektor J. S. rozmawiała z powódką na temat zweryfikowania przez nią metod pracy w celu, przede wszystkim zapewnienia bezpieczeństwa dzieci podczas zajęć (k.109-111, zeznania świadka J. S.). W dniu 4 kwietnia 2017r. dyrektor pozwanego Zespołu udzielił powódce kary nagany za nieprzestrzeganie przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa polegającego na tym, że w dniu 28.03.17 w godz. 11.00 – 11.14, podczas zajęć na placu zabaw, wynikających z realizacji podstawy programowej wychowania przedszkolnego, ramowego rozkładu dnia dla grupy 5 latków, powódka nie zauważyła oddalenia się z placu zabaw 6 dzieci, które były pod jej opieką, dzieci same pobiegły do budynku szkoły poruszając się drogą publiczną, którą jeżdżą samochody (k.112,113, zeznania świadka J. S.).

W roku szkolnym 2017/2-018 powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia (k.19, akta osobowe).

W kwietniu 2018r. dyrektor pozwanego Zespołu przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019 i Wójt Gminy w dniu 17 maja 2018r. zatwierdził projekt organizacji roku szkolnego, w którym przewidziano 23 oddziały w szkole, w tym 9 oddziałów w przedszkolu (arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019- k.129). W arkuszu tym dyrektor pozwanego nie przewidział żadnych godzin dla powódki - arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019, zeznania dyrektora pozwanego P. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc). W stosunku do organizacji poprzedniego roku szkolnego liczba oddziałów w Zespole zmniejszyła się o 4 oddziały tj. o 2 oddziały w gimnazjum i 2 oddziały szkoły podstawowej filialnej edukacji wczesnoszkolnej – zeznania dyrektora pozwanego P. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.171-171v.

W piśmie z dnia 9 maja 2018r. dyrektor pozwanego powiadomił Zarząd Oddziału (...) w O. i Organizację (...) w O. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powódce oraz jeszcze jednej nauczycielce Zespołu, której stosunek pracy istniał na podstawie mianowania i także nauczycielowi zatrudnionemu w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, a dyrektor wpisał w tych pismach, że dokonując wyboru, kierował się przede wszystkim dobrem szkoły (k. 145, 147). Zarząd Oddziału (...) w O. oświadczył, że przyjmuje do wiadomości tę decyzję dyrektora min. co do powódki (k.146), a Organizacja (...) w O. w piśmie z dnia 22 maja 2018r. podała, że odstępuje od zajęcia stanowiska wobec tych nauczycieli (k.148).

W momencie podejmowania przez dyrektora pozwanego decyzji o wypowiedzeniu min. powódce stosunku pracy, oprócz niej na tożsamych stanowiskach pracy tj. jako nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej w szkole podstawowej albo jako nauczyciele wychowania przedszkolnego w przedszkolu zatrudnione były w Zespole osoby wskazane w zestawieniu (k.130). Dyrektor pozwanego Zespołu przy podejmowaniu decyzji o wytypowaniu nauczyciela do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w edukacji wczesnoszkolnej, a tym samym zmniejszeniem etatów nauczycieli brał pod uwagę wszystkich nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego (zeznania dyrektora pozwanego P. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc). W związku z likwidacją 2 oddziałów szkoły podstawowej filialnej w zakresie edukacji wczesnoszkolnej, to jedna nauczycielka edukacji wczesnoszkolnej dotąd tam ucząca, odeszła na świadczenie kompensacyjne, a druga nauczycielka została przeniesiona do przedszkola (zeznania dyrektora pozwanego P. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 maja 2018r. dyrektor pozwanego P. D. zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2018r., na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.), a jako przyczynę swojej decyzji wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze (k.13, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3.671,20 zł (k.126).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wszystkie dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019, wykaz nauczycieli zatrudnionych w Zespole na tożsamych stanowiskach, arkusze obserwacji zajęć, notatki służbowe i akta osobowe powódki. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez powódkę, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze sobą co do istotnych elementów stanu faktycznego, w szczególności co do faktu zmniejszenia liczby oddziałów edukacji wczesnoszkolnej, jak i co do faktu, że dyrektor pozwanego, typując powódkę do zwolnienia spośród innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego nie zastosował opracowanych w Zespole i ogłoszonych w roku 2014 kryteriów zwolnienia lub zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracowników pedagogicznych. Zeznania te są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami, których prawdziwość czy autentyczność- jak wyżej podniesiono, nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania świadka J. S. sąd także obdarzył wiarą w całości, bo znajdują potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach tj. w arkuszach obserwacji zajęć w przedszkolu, notatkach służbowych, których prawdziwość nie była kwestionowana przez powódkę. Nadto zeznania te są zgodne z zeznaniami dyrektora pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości. Powódka zaś w swoich zeznaniach nie kwestionuje treści zeznań dyrektora pozwanego i świadka, a także nie kwestionuje prawdziwości złożonych przez stronę pozwaną istotnych dla sprawy dokumentów.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Pozwany pracodawca wskazał w piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jako podstawę prawną swojej decyzji art. 20 ust 1 pkt2 Karty Nauczyciela, a jako przyczynę swojej decyzji podał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze.

Poza sporem jest, a w szczególności przyznane jest przez powódkę, że zgodnie z zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszem organizacji roku szkolnego 2018/2019 liczba oddziałów w pozwanym Zespole zmniejszyła się w stosunku do roku szkolnego 2017/2018, w tym zmniejszyła się o 2 oddziały w szkole podstawowej w szkole filialnej w edukacji wczesnoszkolnej, a tym samym, niekwestionowanym jest, że liczba nauczycieli dotąd zatrudnionych w Zespole w zakresie edukacji wczesnoszkolnej, zmniejszyła się.

Zatem stwierdzić należy, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy - zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, była przyczyną faktycznie

istniejącą, a w takiej sytuacji, dyrektor pozwanego był zobligowany do podjęcia decyzji, kto spośród dotychczas zatrudnionych nauczycieli z tego obszaru nauczania w Zespole powinien pozostać dalej w zatrudnieniu, a z którą osobą, w zaistniałej sytuacji, należy rozwiązać stosunek pracy. Dyrektor pozwanego Zespołu podał w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony, iż przy podejmowaniu wtedy przez niego decyzji o wytypowaniu nauczyciela do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w zakresie edukacji wczesnoszkolnej, a tym samym zmniejszeniem etatów nauczycieli w Zespole, brał pod uwagę wszystkich nauczycieli Zespołu uczących w edukacji wczesnoszkolnej w szkole podstawowej i filiach oraz w przedszkolu, bo te osoby posiadały jednakowe kwalifikacje umożliwiające im pracę w szkole podstawowej w klasach 1-3 oraz w przedszkolu.

W świetle utrwalonego już aktualnie, orzecznictwa Sądu Najwyższego, które tut. sąd w pełni podziela, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., 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 pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). 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).

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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Prezentowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd oddziela w całości odnosi się także do nauczycielskiego stosunku, bowiem żaden przepis Karty Nauczyciela nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 80/15.

Dyrektor pozwanego Zespołu podał w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony, iż przy podejmowaniu wtedy przez niego decyzji o wytypowaniu powódki do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów

w Zespole w zakresie edukacji wczesnoszkolnej, brał pod uwagę wszystkich nauczycieli Zespołu uczących dotąd w edukacji wczesnoszkolnej w szkole podstawowej i filiach oraz w przedszkolu, bo te osoby posiadały jednakowe kwalifikacje umożliwiające im pracę zarówno w szkole podstawowej w klasach 1-3, jak i w przedszkolu.

Zatem przy wypowiedzaniu powódce stosunku pracy obowiązywał dyrektor pozwanego Zespołu nakaz wskazania przez niego w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy kryteriów, które spowodowały wybór właśnie jej do zwolnienia z pracy spośród innych nauczycieli z tego obszaru i kryteria te powinny być wskazane jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy. Przedmiotowe oświadczenie woli dyrektora pozwanego Zespołu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy nie zawiera zaś w swojej treści wskazania konkretnych kryteriów, jakimi kierował się dyrektor przy wytypowaniu spośród innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej, właśnie powódki do zwolnienia.

Powódka podała, że zdecydowała się odwołać do sądu od przedmiotowego wypowiedzenia, bo ma trudną sytuację rodzinno- finansową, a ponadto pozostali dalej w zatrudnieniu w Zespole, nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego, którzy zatrudnieni są nie na podstawie mianowania i mają niższy niż ona staż pracy.

W tym miejscu należy podnieść, że w pozwanym Zespole zostały opracowane na piśmie kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, podane one zostały do wiadomości nauczycielom, w tym powódce, na radzie pedagogicznej w dniu 6 maja 2014r. i z zapisów protokołu z tego zebrania wyciągnąć można faktycznie wniosek, iż przedstawione wtedy nauczycielom kryteria zwolnienia dotyczą tylko roku szkolnego 2014/2015 i te kryteria to: 1.możliwość przejścia na rentę, emeryturę, świadczenie kompensacyjne 2. kwalifikacje 3. rodzaj umowy o pracę (...). stopień awansu zawodowego 5. nieobecności w pracy 6. miejsce zamieszkania poza gmina (...). staż pracy, także staż pracy w danej szkole 8. sytuacja materialna i rodzinna 9. dyspozycyjność nauczyciela 10. zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno- wychowawcze. Dyrektor pozwanego Zespołu twierdzi w swoich zeznaniach, że te opracowane na piśmie kryteria dotyczą także następnych lat, bo potem nie było opracowanych na piśmie innych kryteriów. W tym miejscu należy podnieść, że w świetle orzecznictwa SN, dyrektor szkoły nie ma obowiązku opracowania takich kryteriów zwolnienia nauczycieli, będącego swoistym "regulaminu zwolnień", ale dyrektor szkoły powinien takie kryteria opracować, gdyż są one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. W ocenie sądu, skoro w kolejnych latach szkolnych dyrektor pozwanego Zespołu nie opracował na piśmie nowych zasad doboru nauczycieli do zwolnienia, to te kryteria sporządzone i ogłoszone w roku 2014 były w kolejnych latach szkolnych, aktualne w sytuacji, gdy dochodziło do konieczności rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Analizując zapisy kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia opracowanych w 2014r. w pozwanym Zespole, to przyznać należy, że powódka ma rację twierdząc, że ona nie wiedziała jakie kryterium (zapisane w tym dokumencie) wyboru właśnie jej do zwolnienia zastosował dyrektor pozwanego Zespołu, a więc otrzymując to oświadczenie woli, znając treść dokumentu – kryteria zwolnienia pracowników pedagogicznych nauczycieli, nie wiedziała dlaczego dyrektor wytypował właśnie ją do zwolnienia, skoro zatrudniona jest ona na podstawie mianowania a są w Zespole nauczyciele, którzy nie dostali wypowiedzenia, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, którzy też mają niższy staż pracy niż ona.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, ustalając te kryteria, dyrektor szkoły powinien stosować kryteria obiektywne, rzeczywiste, niedyskryminujące, jasne i transparentne dla nauczycieli. Jeżeli wybór jest ograniczony do jednego z dwóch nauczycieli, ocena, iż ten właśnie nauczyciel, a nie drugi został wybrany do zwolnienia w sposób obiektywnie uzasadniony, z istoty rzeczy musi być dokonana przez wzajemne porównanie rozmaitych, takich samych rodzajowo, cech i przymiotów każdego z nich (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. I PKN 159/04). Także, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie tylko staż pracy, czy kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, podstawa zatrudnienia, ale również jakość pracy powinny być brane pod uwagę przy typowaniu nauczyciela do zwolnienia. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyrokach w sprawie I PKN 610/00 i w sprawie I PKN 420/98, nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów, bowiem wykształcenie formalne, staż pracy, sposób nawiązania

stosunku pracy, nie są uniwersalną gwarancją realizacji przez nauczyciela wysokiego poziomu procesu dydaktycznego i wychowawczego. Nie narusza zasady równego traktowania pracownika ani zasady niedyskryminacji przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców.

Opracowane przez dyrektora pozwanego Zespołu na piśmie kryteria zwolnienia pracowników pedagogicznych zawierają właśnie tylko te uniwersalne standardy, czyli kwalifikacje, staż pracy, stopień awansu zawodowego, a nie zawierają tak istotnego elementu oceny przydatności pracownika, jak jakość wykonywanej przez niego pracy. W ocenie sądu, jest to kryterium tak samo ważne jak te uniwersalne kryteria i choć dyrektor pozwanego nie zawarł tego kryterium w opracowanym przez siebie na piśmie dokumencie, to nie oznacza, że nie mógł tego kryterium zastosować, w sytuacji gdy zaistniała konieczność wyboru nauczyciela do wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 20 KN. Zatem uznać należy, że dyrektor pozwanego Zespołu słusznie przyjął jako najistotniejsze kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia - sposób wykonywania przez niego obowiązków oraz skuteczność realizacji zadań stojących przed szkołą. Prowadzenie bowiem 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 na uwadze, że to dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w jednostce, w tym w szczególności za zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom w szkole i przedszkolu, a jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego, ale też za zapewnienie dzieciom bezpiecznych warunków pobytu dyrektor odpowiada wprost przez rodzicami, którzy tej placówce swoje dzieci powierzyły.

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanego Zespołu zdecydował, aby spośród nauczycieli posiadających kwalifikacje do edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego, właśnie min. powódkę wytypować do zwolnienia, bo dyrektor pozwanego słuchany w charakterze strony w trybie art. 299 kpc zeznał, iż uczynił to dlatego, że kierował się dobrem dzieci uczęszczających do przedszkola w K., gdyż w jego ocenie, zachowania powódki jako nauczyciela tego Przedszkola, zaistniałe w roku szkolnym 2015/2016, 2016/2017, wpłynęły na powstanie u niego, jak i wicedyrektor pozwanego Zespołu (...). (...) - S. poczucia, iż powódka nie jest nauczycielem który, może zapewnić bezpieczeństwo dzieciom pozostającym pod jej opieką. Jak bowiem zeznała J. B. – S., która bezpośrednio sprawowała stały nadzór nad pracą powódki, powódką miała trudności z utrzymaniem dyscypliny na zajęciach, z wprowadzeniem właściwych metod porządkowych i organizacyjnych, a swoje uwagi wicedyrektor przekazywała powódce w bezpośrednich rozmowach, ale też i te uwagi znajdowały odzwierciedlenie w arkuszach obserwacji zajęć sporządzanych przez J. B. – S., z którymi to uwagami powódka była zapoznawana. Uwagi dyrekcji co do zapewniania przez powódkę bezpieczeństwa na prowadzonych przez nią zajęciach dotyczą lat szkolnych 2015/2016 i 2016/2017, bo w kolejnym roku szkolnym powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Według wicedyrektor, powódka nie radziła sobie z grupą dzieci powierzonych jej opiece, według niej powódka była najsłabszym ogniwem wśród nauczycieli wychowania przedszkolnego i proponowano powódce wsparcie psychologiczne, ale powódka przez okres przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nic w tym zakresie nie zrobiła. Tymczasem bezpieczeństwo i zdrowie dziecka na terenie przedszkola to podstawowe zadanie dla nauczycieli, którzy muszą mieć świadomość, że troska o pełne bezpieczeństwo wychowanków powinna być priorytetem wszelkich ich działań. W szczególności, dzieci powinny być objęte ciągłym nadzorem nauczyciela, który winien ewentualnie ingerować w konflikty między dziećmi, ustalić wspólnie z dziećmi normy i zasady obowiązujące w grupie. Jak zaś wynika z zeznań dyrektora pozwanego Zespołu i wicedyrektor Zespołu (...). (...) - S., powódka miała ewidentny problem z realizowaniem tego podstawowego zadania, czyli zapewnieniem dzieciom bezpieczeństwa. Powódka zeznając w trybie art. 299 kpc, nie kwestionowała, iż takie sytuacje związane z nienależyтым nadzorem nad dziećmi miały faktycznie miejsce.

Zatem uznać należy, że decyzja dyrektora pozwanego Zespołu o wytypowaniu właśnie powódki spośród innych nauczycieli uczących w edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolu do zwolnienia, była uzasadniona obiektywnie istniejącymi istotnymi, z punktu widzenia dyrektora Zespołu okolicznościami, a przyjęte przez niego jako kryterium wytypowania - wywiązywanie się z obowiązków wychowawcy przedszkola, w szczególności w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom, było przyjęte zasadnie.

Jednakże, jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanego Zespołu wypowiadając powódce stosunek pracy naruszył przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 kp co spowodowało, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest wadliwa; natomiast wskazane przez stronę pozwaną w toku niniejszego procesu przyczyny doboru właśnie powódki do zwolnienia, były w ocenie sądu – jak wyżej podniesiono, uzasadnione. W takiej sytuacji, to jest w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w odpowiednich przepisach Kodeksu pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98; z dnia 16 maja 1997 r. I PKN 170/97 oraz z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06).

Powódka domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole na poprzednie warunki pracy i płacy. Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed rozwiązaniem stosunku pracy. Przepis art. 45§1 kp ma też- poprzez zastosowanie art. 91c Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych mianowania (np. uchwała Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r. I PZP 30/95, wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, z 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, z dnia 6 lipca 2016 r. II PK 181/15).

Jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanego Zespołu podał, iż przy podejmowaniu wtedy przez niego decyzji o wytypowaniu nauczyciela do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w edukacji wczesnoszkolnej, a tym samym zmniejszeniem etatów nauczycieli, brał pod uwagę wszystkich nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego. Zauważyć należy, że – jak wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwanego pracodawcę (k.130) stosunek pracy powódki, podobnie jak i większości innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego, wykreowany był na podstawie mianowania, staż pracy tylko 2 nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej jest krótszy niż powódki. Jednakże faktem jest iż decyzją dyrektora Zespołu, pozostali w dalszym zatrudnieniu nauczyciele z tego obszaru, którzy stosunek pracy nie był wykreowany na podstawie mianowania i którzy mieli krótszy staż właśnie wytypowania powódki, a nie innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej do zwolnienia dokonana przez dyrektora pozwanego Zespołu, w ocenie sądu, jest przekonywująca a pozwany pracodawca wykazał, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryterium doboru nauczyciela do zwolnienia tj. wywiązywanie się z obowiązków zawodowych, w szczególności w zakresie dbania o dobro i bezpieczeństwo dzieci i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania czy zmiany warunków stosunku pracy.

W takiej sytuacji, w ocenie sądu, przywrócenie powódki do pracy w Zespole jest niecelowe i niemożliwe. Przepis art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela pozwala sądowi nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, znaczenie pojęcia "ustalili" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10). Ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia, podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy tj. czy jest to bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę, skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem też okoliczności wiążące się z funkcjonowaniem pracodawcy i tak jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (np. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99).

Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 329/14- Zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania polegające na zmniejszeniu ilości godzin religii nie stanowią wystarczającej podstawy do nieuwzględnienia żądania nauczyciela o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie go do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.), które stanowi wyjątek od reguły związania sądu żądaniem pozwu, w sytuacji gdy dokonane w stosunku do tego nauczyciela wypowiedzenie stosunku pracy nie tylko narusza przepisy o wypowiedaniu nauczycielskiego stosunku pracy, ale także jest nieuzasadnione, a nie zachodzą okoliczności wskazujące na niemożność restytucji stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie, jak już wyżej podniesiono, dyrektor poznanego Zespołu miał, w ocenie sądu, pełne prawo aby podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego, a wytypowanie powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli było uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami i gdyby pozwany pracodawca wpisał w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy - tak jak tego wymaga wskazane wyżej stanowisko tut. sądu, oparte o utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego przyczyny wytypowania właśnie powódki do zwolnienia, to decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, uznana byłaby przez sąd za zasadną i zgodną z przepisami. Zatem zdaniem sądu, przywracanie powódki do pracy w pozwanym byłoby niemożliwe i niecelowe, bo pozwany pracodawca, działając w ramach swoich uprawnień, podjął decyzję słuszną i uzasadnioną merytorycznie, a tylko niezgodną z przepisem art. 30 §4 kp.

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp i art. 91c Karty Nauczyciela sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp, a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018r, poz. 265).