

Sygn. akt IV Pa 32/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 31 marca 2015r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska**

**Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran**

Protokolant : st.sek.sąd. Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **31 marca 2015r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. M.**

przeciwko **Skarbowi Państwa- Nadleśnictwo S. Ś.**

o **przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w N.

z dnia 15.12.2014r. ( Sygn. akt IV P 275/14)

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą

Sygn. akt IVP 23/15

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. (1) wniosła przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w Ż. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 12.05.2013r. o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg spisu kosztów, jaki zostanie załączony.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 26.11.2014r. Sąd Rejonowy w Ż. IV Wydział Pracy oddalił powództwo oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela od 01.09.1986r., a u pozwanego od 01.09.1988r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany zatrudniał w roku szkolnym 2012/2013 pięciu nauczycieli języka polskiego: A. C., M. I., B. S., D. B. oraz powódkę - B. K. (1). Wszystkie, za wyjątkiem D. B. posiadają stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany i ostatnią ocenę wyróżniającą. A. C. posiada najszersze kwalifikacje – uprawnienia do nauczania również innych przedmiotów. M. I. od 2010r. funkcję radnego w Radzie Powiatu (...). B. S. oraz powódka posiadają porównywalne kwalifikacje z tym, że B. S. dłuższy staż pracy w zawodzie nauczyciela. W marcu 2014r. B. S. objęła stanowisko przewodniczącego ogniska Związku (...) u pozwanego. D. B. posiada niższe kwalifikacje od pozostałych nauczycieli, niższy stopień awansu zawodowego oraz najkrótszy staż zawodowy.

Uchwałą nr 338/2013 z dnia 14.02.2013r. Zarząd Powiatu (...) ustalił liczbę oddziałów klas pierwszych u pozwanego na rok szkolny 2013/2014 na cztery. Jednak w wyniku naboru zostały utworzone jedynie trzy oddziały klasy pierwszej. Funkcjonowało natomiast pięć oddziałów klasy drugiej i pięć oddziałów klasy trzeciej. Liczba godzin języka polskiego wynosiła 57.

W dniu 21.05.2013r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę. W związku z wniesieniem odwołania przez powódkę, Sąd Rejonowy w Żarach wyrokiem z dnia 12.03.2014r. przywrócił powódkę do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko.

W dniu 25.03.2014r. dyrektor przedstawił na posiedzeniu rady pedagogicznej zbiór kryteriów, zgodnie z którymi mają być typowani nauczyciele do zwolnienia

W dniu 25.04.2014r. dyrektor pozwanej złożył prośbę do Rady Powiatu (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z M. I.. W dniu 06.05.2014r. Rada Powiatu (...) odmówiła podjęcia uchwały wyrażającej zgodę na rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną z M. I..

W trakcie posiedzenia Rady Pedagogicznej pozwanego w dniu 28.04.2014r., dyrektor szkoły przedstawił główne założenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014. Sam arkusz nie został przedłożony na posiedzenie rady. Rada pozytywnie zaopiniowała arkusz. Arkusz został zatwierdzony przez organ prowadzący 09.05.2013r. Założono w nim powstanie czterech oddziałów klasy pierwszej, trzy oddziały klasy drugiej i pięć klasy trzeciej. Liczba godzin języka polskiego przydzielona nauczycielom zmniejszyła się do 44,67.

W dniu 30.04.2014r. dyrektor pozwanego skierował do Prezesa Ogniska ZNP w pozwanym zawiadomienie o konieczności rozwiązania z powódką stosunku pracy

W dniu 12.05.2015r. dyrektor pozwanego sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, wskazując jako podstawę art. 20 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta nauczyciela, a jako uzasadnienie, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn organizacyjnych spowodowanych zmniejszeniem się liczby oddziałów, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Ż.. Oświadczenie zostało przez powódkę odebrane 21.05.2014r.

Tego samego dnia, tj. 12.05.2014r., pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z innym nauczycielem języka polskiego - D. B., która 30.05.2014r. zwróciła się z prośbą o przeniesienie w stan nieczynny, co nastąpiło.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy, powołując się na przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2006r., nr 97, poz. 674 z późn. zm.) oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela zważył, iż nie ulega wątpliwości istnienie podstaw formalnych dokonania rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z nauczycielami języka polskiego. Już bowiem w roku szkolnym 2013/2014 nastąpiło ograniczenie liczby oddziałów klasy pierwszej – do trzech.

Sąd Rejonowy uznał za niewłaściwy sposób opiniowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015 przez Radę Pedagogiczną bez przedłożenia arkusza, jednakże w momencie podejmowania decyzji o zwolnieniu powódki, pozwany dysponował już zatwierdzonym przez organ nadzorujący arkuszem organizacyjnym z którego wynikał brak godzin nauczania języka polskiego dla więcej niż trzech nauczycieli.

Pozwany zaprezentował zbiór kryteriów przyjęty celem typowania nauczycieli do zwolnienia w przypadku zaistnienia takiej potrzeby.

Sąd Rejonowy wskazał, że wobec braku zgody Rady Powiatu (...) na rozwiązanie stosunku pracy z M. I., posiadania najwyższych kwalifikacji przez A. C., pełniącą przy tym funkcję Społecznego Inspektora Pracy, a więc której stosunek pracy podlegał ochronie, pozwany powinien dokonać wyboru dwóch nauczycieli do zwolnienia z pośród B. S., powódki – B. K. (1) oraz D. B.. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zarówno biorąc pod uwagę przyjęte przez pozwanego kryteria wyboru, jak i posiadane kwalifikacje, stopień awansu zawodowego oraz staż pracy, w pierwszej kolejności do zwolnienia kwalifikowała się D. B.. Natomiast kwalifikacje powódki i B. K. (1) były podobne. Przedstawiciel nie przedłożył tabeli wskazującej na dokonanie oceny D. B. pod kątem przyjętych kryteriów. Wskazał jedynie, iż uzyskała wynik „minus 20 punktów”.

Bezsprzeczne jest zdaniem Sądu Rejonowego, że funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej w przedmiotowym okresie pełniła B. S.. Pozwany w przypadku oceny, iż najniższe kwalifikacje ma nauczyciel sprawujący taką funkcję nie może z góry założyć, iż nie otrzyma zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem – choć oczywiście, biorąc pod uwagę realia, przyjęcie takiego założenia jest oczywiście uzasadnione. Tym niemniej pracodawca powinien o taką zgodę wystąpić i dopiero po jej nieuzyskaniu podejmować dalsze decyzje. W przedmiotowej jednakże sprawie, jak wskazał przedstawiciel pozwanego, nie zwrócił się o uzyskanie takiej zgody do organizacji związkowej oceniając wyżej pracę B. S. niż pracę powódki.

Ostatecznie Sąd Rejonowy podkreślił, że biorąc pod uwagę kwalifikacje powódki oraz B. S., ich staż pracy w zawodzie nauczyciela, stopień awansu zawodowego, zaangażowanie w pracy i sposób wypełniania obowiązków, nie miał podstaw do przyjęcia, aby dokonany przez pozwanego wybór był arbitralny i w stosunku do powódki dyskryminujący.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

a) art. 217 § 2 i 3 kpc w zw. z art. 227, art. 232 i 236 kpc poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków T. G. i A. Ł. zgłoszonych na rozprawie w dniu 25.06.2014r. i nie przeprowadzenie tych dowodów, w sytuacji gdy były one powołane na istotne okoliczności sporne pomiędzy stronami (przedstawiciel pozwanej kwestionował prawdziwość treści zamieszczone w artykułach prasowych zgłoszonych jako dowody w sprawie);

b) art. 236 kpc polegające na niewydaniu postanowienia dowodowego w zakresie nieosobowych środków dowodowych, w oparciu o które Sąd pierwszej instancji ustalił stan faktyczny, co spowodowało, że zebrany i rozpatrzony materiał dowodowy będący podstawą merytorycznego rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji nie podlegał regułom kontradiktoryjności procesu;

c) art. 232 kpc przez przeprowadzenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy IVP 103/13 z urzędu pomimo niewydania w tym zakresie postanowienia dowodowego i niepoinformowania stron o takim dowodzie;

d) art. 228 § 2 kpc poprzez nie zwrócenie stronom uwagi na fakty znane sądowi z urzędu;

e) art 328 § 2 kpc polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku w sposób uniemożliwiający ustalenia (i) jakie Sąd pierwszej instancji przeprowadził dowody, (ii) którym dał wiarę, a (iii) którym odmówił wiarygodności, jak również w oparciu o jakie dowody został ustalony stan faktyczny stanowiący podstawę do merytorycznego rozstrzygnięcia

oraz błędach merytorycznych polegających na myleniu dat, faktów i osób, które uniemożliwiają odtworzenie toku rozumowania Sądu meriti, a przez to kontrolę prawidłowości rozstrzygnięcia,

f) art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez pominięcie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wynikających z materiału dowodowego (niekompletność ustaleń): daty dokonania przez dyrektora szkoły oceny nauczycieli języka polskiego, wypowiedzi dyrektora pozwanej szkoły do prasy, a w których zapowiadał zwolnienie powódki i z jednoczesnym wykluczeniem możliwości brania pod uwagę rozwiązania umowy o pracę z przewodniczącą organizacji związkowej ze względu na ochronę prawną.

g) art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z materiałem dowodowym i uznanie, że przedstawiciel szkoły przeprowadził ocenę pracy wszystkich nauczycieli języka polskiego, a w szczególności B. S.; ocena pracowników, którzy mają zostać zwolnienia została przeprowadzona na podstawie rzetelnych i obiektywnych kryteriów,

h) art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie zeznań reprezentanta pozwanego za wiarygodne, pomimo, że stoją one w sprzeczności z innymi dowodami w sprawie.

Z ostrożności apelująca zarzuciła również:

naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 kp w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1983r. Karta Nauczyciela przez przyjęcie, że kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia zastosowane przez pozwaną uzasadniały wskazanie powódki do rozwiązania stosunku pracy w związku z dowolnym ustaleniem dokonanym przez Sąd pierwszej instancji, że kryteria stosowane przez pracodawcę były rzetelne i obiektywne.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I poprzez przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach oraz zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II poprzez zasądzenie zwrotu kosztów procesu na rzecz powódki oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu przez Sądem pierwszej instancji, zgodnie z wnioskiem powoda zawartym w spisie kosztów złożonym na rozprawie w dniu 12.11.2014r., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu przed Sądem drugiej instancji, w tym opłaty od apelacji w wysokości 30,00 zł oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji w wysokości 1.000,00 zł, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki jest zasadna i jako taka skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Zdaniem Sadu Okręgowego, zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji został oparty na postępowaniu dowodowym niewystarczającym do dokonania ustaleń umożliwiających prawidłowe rozstrzygnięcie czy rozwiązanie stosunku pracy właśnie z powódką było uzasadnione. W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie rozpoznano istoty sprawy.

Na wstępie rozważań co do meriti należy podnieść, że niesporne jest, iż rozwiązanie stosunku pracy powódki dokonane zostało w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela, która z kolei w art. 91c ust. 1 odsyła do przepisów Kodeksu pracy stanowiąc, że spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy. Zatem zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach należało rozpoznać w oparciu o przepis art. 45 § 1 kp, co też uczynił Sąd pierwszej instancji.

Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci zmian organizacyjnych wiązała się z koniecznością dokonania wyboru do zwolnienia nauczycieli i według utrwalonej oraz dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego wymagała wskazania powódce zastosowanych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16.12.2008r. I PK 86/08, LEX nr 497682; z 18.09.2013r. II PK 5/13, LEX nr 1376065). W razie wymuszonej obiektywnie 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) – tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 07.12.2006r., I PZP 4/06 (LEX nr 203875).

Sąd pierwszej instancji wywiódł, że wbrew twierdzeniom powódki wybór jej jako nauczyciela do zwolnienia nie był arbitralny i dyskryminujący powódkę.

Trudno jednak zweryfikować te wnioski, skoro Sąd Rejonowy nie dokonał w tym zakresie koniecznych ustaleń faktycznych.

Trafnie przede wszystkim punktuje apelacja zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art. 217 § 2 i 3 kpc w zw. z art. 227, art. 232 i art. 236 kpc poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków T. G. i A. Ł., zgłoszonego na rozprawie w dniu 25.06.2014r. (k. 45). Stanowczo w tym miejscu należy podkreślić, że dokonanie przez sąd ustaleń faktycznych na podstawie wskazanych przez stronę (a także dopuszczonych z urzędu) dowodów, które nie zostały w formalny sposób dopuszczone i przeprowadzone na rozprawie, narusza ogólne reguły postępowania w zakresie bezpośredniości, jawności, równości stron i kontrydiktoryjności. Podstawą ustaleń faktycznych mogą być tylko dowody prawidłowo przeprowadzone. Sąd powinien wypowiedzieć się w przedmiocie wniosku dowodowego. Z kolei, jeżeli zamierza wykorzystać stanowiący przedmiot wniosku dowodowego dokument, to powinien zgodnie z przepisami regulującymi postępowanie dowodowe (art. 217, 236 k.p.c.) wskazać sposób jego potraktowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2008r., II PK 125/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 66).

Do istotnych uchybień dyskwalifikujących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku doszło również poprzez niewydanie przez Sąd Rejonowy postanowień w zakresie nieosobowych wniosków dowodowych, zgłoszonych zarówno przez powódkę, jak i pozwanego, a także poprzez przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2013/2014 oraz uchwały nr 338/2013 z dnia 14.02.2013r. Zarządu Powiatu, znajdujących się w aktach sprawy IVP 103/13 z urzędu, pomimo niewydania w tym zakresie postanowienia oraz niepoinformowania stron o takim dowodzie (art. 228 § 2 kpc).

W kontekście tych uchybień istotne jest, że pozwany w odpowiedzi na pozew nie zaprzeczył faktowi, że miały miejsce przywoływane przez powódkę w pozwie wypowiedzi dyrektora J. K. dla prasy. Pozwany podniósł jedynie, że teksty te nie podlegały autoryzacji, a te przytoczone zostały wyjęte z kontekstu, wobec czego wskazane materiały prasowe nie przedstawiają stanowiska dyrektora w całej złożoności. Pomijając już sam fakt, że ustawa z dnia 26.01.1984r. Prawo prasowe (Dz. U. z 1984r., Nr 5, poz. 24 z późn. zm.) daje możliwość autoryzacji cytowanych wypowiedzi – z której pozwany nie skorzystał – nie zmienia to kwestii, że dyrektor szkoły już przed datą dokonania oceny nauczycieli wypowiadał się publicznie na temat tego, że zamierza powódkę zwolnić. Analizując w kontekście tych materiałów prasowych chronologię działań dyrektora pozwanej, należy zwrócić uwagę – co słusznie podkreśla apelacja, a do czego w ogóle nie odniósł się Sąd pierwszej instancji – że dyrektor pozwanej oceny pracowników dokonał już po dacie faktycznego podjęcia decyzji w sprawie wytypowania osoby powódki do zwolnienia. Mianowicie z publikacji prasowej pt. „Po co zmieniać?” opublikowanej w Gazecie Regionalnej w dniu 02.05.2014r. wynika, że L. G.t.j. przewodnicząca (...)już w dniu 30.04.2014r. otrzymała pismo od dyrektora J. K., w którym poinformował ją, że: „chce zwolnić jedną z polonistek, która ostatnio wygrała z nim sprawę o przywrócenie do pracy”. Z artykułu prasowego pt. „Radna może stracić pracę” opublikowanego w Gazecie (...)w dniu 05.05.2014r. wynikają natomiast wypowiedzi dyrektora na temat tego, że D. B. jest najlepsza i nie może w związku z tym być zwolniona, zaś z pozostałych nauczycielek trzy są

chronione prawem. Zasugerował też, że jeżeli rada powiatu nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę z M. I., będzie on zmuszony „znowu zwolnić B. K.”. Wypowiedź dyrektora w podobnym tonie zawiera publikacja prasowa pt. „Oszczędzili koleżankę” z dnia 09.05.2014r., w której padają słowa dyrektora na temat tego, że prawdopodobnie radni nie wyrażą zgody na zwolnienie z pracy M. I. i znowu będzie „musiał zwolnić K.”.

Mimo oczywistego znaczenia tych wypowiedzi dla prawidłowego rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, Sąd pierwszej instancji w ogóle się do nich nie odniósł i zaniechał ustalenia tego, kiedy faktycznie pracodawca dokonał oceny nauczycieli języka polskiego tj. czy przed datą publicznego (na łamach prasy) wskazania nauczycieli wytypowanych do zwolnienia czy też w dniu 05.05.2014r., jak wynika z adnotacji na kryteriach stosowanych przy redukcji zatrudnienia. Fakt ten nie został przez Sąd Rejonowy w ogólnie ustalony. Pozostaje to w bezpośrednim związku z podnoszonym na wstępie zarzutem nierozpoznania wniosku dowodowego powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków T. G. i A. Ł..

Podobnie uzasadnienie Sądu Rejonowego nie zawiera jakiegokolwiek wyjaśnienia rozbieżności zaistniałych między pismem dyrektora J. K. z dnia 30.04.2014r. do Prezesa Oddziału ZNP w Ż.(k. 73), w którym dyrektor informuje, że w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, jest zmuszony rozwiązać stosunek pracy z nauczycielką języka polskiego B. K. (1), a datą widniejącą pod tabelą kryteriów stosowanych przy redukcji zatrudnienia tj. 05.05.2014r. Wniosek natomiast, jaki na pierwszy rzut oka wysuwa się z powyższego jest taki, że dyrektor pozwanej najpierw zawiadomił związek o tym, że musi rozwiązać stosunek pracy z powódką, a dopiero później dokonał oceny powódki na podstawie przyjętych kryteriów. Pozostaje to w oczywistej sprzeczności z zeznaniami dyrektora J. K., iż: „Zawiadomienie prezesa oddziału ZNP nastąpiło już po dokonaniu ocen nauczycieli w tym powódki” (k. 134v).

Ustalenie tych wszystkich okoliczności jest niezbędne do rozpoznania istoty sprawy i wymaga przeprowadzenia, co do nich postępowania dowodowego w całości.

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie również w tej części, w której kwestionuje obiektywność kryteriów stosowanych przy redukcji zatrudnienia.

Zacząć należy od tego, że złożone przez pozwanego w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji dokumenty potwierdzają, że dyrektor pozwanego dokonał oceny tylko trzech z pięciu pracowników. Jak zaznaczono w kryteriach stosowanych przy redukcji zatrudnienia (k.28), kryteria te nie dotyczą: prezesa Zakładowej Organizacji Związkowej oraz Społecznego inspektora pracy. W istocie więc, dokonano oceny jedynie powódki, M. I. oraz D. B.. Dyrektor pozwanego wprawdzie przyznał, że dokonał oceny pracy B. S., jednak nie przedstawił jej Sądowi, tłumacząc to brakiem możliwości zwolnienia jej, jako przewodniczącej ZNP. Nie można jednak pomijać – na co wprawdzie wskazuje Sąd Rejonowy, nie wyciągając jednak z tego poprawnych wniosków – iż ochrona stosunku pracy przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej jest ograniczona i pracodawca nie może z góry zakładać, iż nie otrzyma zgody związku na rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem. To, że nauczyciel korzysta z „ochrony związkowej” nie stawia go w uprzywilejowanej sytuacji w stosunku do nauczycieli, którzy z „ochrony” nie korzystają.

Przechodząc do samej oceny przyjętych kryteriów w pierwszej kolejności należy podkreślić – a uszło to uwadze Sądu Rejonowego – że na podstawie przyjętych kryteriów ocenie podlegają ostatnie 3 lata, a co za tym idzie pracownicy winni zostać ocenieni za lata 2011-2014. Tymczasem faktycznie ocena została dokonana za lata 2010-2013, kiedy rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w maju 2014r. Poddaje to w wątpliwość zeznanie dyrektora strony pozwanej, że: „Przyjąłem ocenę z ostatnich 3 lat pracy. Nie mogłem ocenić powódki kiedy nie pracowała”.

Analiza samych kryteriów wykazuje, iż pracodawca dokonując oceny pracowników nie brał pod uwagę w zasadzie żadnych pozytywnych cech ocenianego pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego, przedmiotowe kryteria były przy tym niejednoznaczne i wymagały poczynienia przez Sąd pierwszej instancji dodatkowych ustaleń, których Sąd ten nie dokonał. Ujęte w nich kategorie tj. „źle prowadzi dokumentację szkolną”, „brak efektywności w nauczaniu” trudno ująć jakkolwiek miarą. Z kolei przykładowo kryterium „nie angażuje się w zajęcia dodatkowe – przygotowanie do matury” jest kryterium nieobiektywnym, w sytuacji gdyby któryś z nauczycieli nie prowadził klasy maturalnej, czego

w zasadzie w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie ustalono. Z kolei Karta Nauczyciela ani Kodeks Pracy nie zna pojęcia kary dyscyplinarnej „upomnienie z wpisem do akt”, co także i to kryterium czyni wątpliwym.

Sąd Rejonowy posłużył się stwierdzeniem, że: „Biorąc pod uwagę kwalifikacje powódki oraz B. S., ich staż pracy w zawodzie nauczyciela, stopień awansu zawodowego, zaangażowanie w pracy i sposób wypełniania obowiązków, Sąd nie miał podstaw do przyjęcia aby dokonany przez pozwanego wybór był arbitralny i w stosunku do powódki dyskryminujący”. Stwierdzenie to trudno jednak odnieść do przyjętych przez pracodawcę kryteriów, gdyż próżno w nich szukać kategorii takich jak kwalifikacje, staż pracy w zawodzie nauczyciela, stopień awansu zawodowego, zaangażowanie w pracy i sposób wypełniania obowiązków. Powyższe zatem sugeruje, że zastosowane kryteria nie były ani obiektywnymi, ani do końca właściwymi i nie pozwoliły na jednoznaczną ocenę czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było uzasadnione.

Krańcowo należy zwrócić też uwagę na błędy w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, a mianowicie pomylenia powódki z jednym ze świadków tj. B. S. („natomiast kwalifikacje powódki i B. K. (1) były podobne” k. 155); wskazania innych osób niż wynika to z materiału dowodowego zebranego w sprawie tj. stwierdzenie, że: „Przedstawiciel nie przedłożył tabeli wskazanej na dokonanie oceny D. B. pod kątem przyjętych kryteriów (...)” – gdy w istocie przedmiotowa tabela została przedłożona przez pozwanego wraz z odpowiedzią na pozew (k. 31) i można jedynie domniemać, że Sąd Rejonowy miał w tym wypadku na myśli tabelę dotyczącą B. S.; czy też pomyłki w datach dotyczących posiedzenia rady pedagogicznej (k. 152) oraz w dacie sporządzenia przez dyrektora pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy (jest „12 maja 2015r.” a winno być „12 maja 2014r.”). O ile z natury rzeczy sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, ponieważ uzasadnienie wyraża jedynie motyw wcześniej podjętego rozstrzygnięcia i z tego względu zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, o tyle uchybienia te w powiązaniu z pozostałymi naruszeniami, których dopuścił się Sąd Rejonowy przy podejmowaniu rozstrzygnięcia, mogą świadczyć o nienależytym zbadaniu i rozważeniu materiału dowodowego przez Sąd pierwszej instancji.

Powyższe prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, bowiem wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd pierwszej instancji uwzględni powyżej przedstawione uwagi do już przeprowadzonego postępowania dowodowego, ewentualnie przeprowadzi inne dowody zawnioskowane przez strony, które uzna za konieczne do wyjaśnienia okoliczności sprawy.

Zebrany tak materiał dowodowy Sąd podda ocenie zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów zawartej w art. 233 § 1 kpc i na tej podstawie rozważy zasadność powództwa.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.