

Sygn. akt. IV P 123/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2017r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy : Maria Jasińska, Wiesław Wilkosz

Protokolant : stażysta Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa M. Ś. (1) PESEL (...)

przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół w B. NIP (...)

o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa

I. o d d a l a powództwo.

II. z a s ą d z a od powoda M. Ś. (1) na rzecz pozwanego Zespołu Szkół w B. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 123/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 maja 2017 r.

Pozwem z dnia 24 maja 2016 r., zmodyfikowanym w dniu 18 października 2016 r., skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół w B., **powód M. Ś. (1)** wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz kosztów zastępstwa profesjonalnego pełnomocnika (radcy prawnego) według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że jest zatrudniony u pozwanego od dnia 1 września 2004 r., na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W dniu 16 maja 2016 r. dyrektor strony pozwanej J. S. (1) przeprowadził z nim rozmowę, w trakcie której poinformował go o braku godzin i konieczności rozwiązania najprawdopodobniej z nim stosunku pracy. Rozmowa ta przyspieszyła jego decyzję o zapisaniu się do związku zawodowego (...). Tego samego dnia gorzej się poczuł, w związku z czym poszedł do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 16 maja 2016 r. do dnia 23 maja 2016 r.. W dniu następnym, około godziny 8.00, za pośrednictwem koleżanki D. G. przekazał pracodawcy (do rąk księgowej) zwolnienie lekarskie wraz z upoważnieniem do potrącania składek członkowskich na rzecz związku zawodowego. Tego samego dnia, o godzinie 14.46, za pośrednictwem firmy kurierskiej (...) pozwany przesłał mu oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, które w dniu 18 maja 2017 r. odebrała jego matka.

Powód podniósł, że złożone przez pozwanego oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było wadliwe pod względem formalnym, gdyż pozwany wypowiedział stosunek pracy z naruszeniem art. 41 k.p. (w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy) oraz art. 38 k.p. (o zamiarze wypowiedzenia nie zawiadomił reprezentującego go związku zawodowego), ponadto oświadczenie wypowiadające stosunek pracy nie wskazuje

kryteriów doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy i nie zawiera uzasadnienia wyjaśniającego dlaczego właśnie jego wytypowano do zwolnienia.

Powód wskazał, że w pozwanej szkole istniała możliwość reorganizacji zatrudnienia pozwalająca na utrzymanie go w zatrudnieniu. Gdyby bowiem zatrudniony na stanowisku pedagoga nauczyciel przeszedł na świadczenie emerytalne, to jego godziny można byłoby rozdysponować wśród posiadających odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy pedagoga nauczycieli pracujących w świetlicy, a do świetlicy mogliby zostać skierowani nauczyciele wychowania fizycznego (pozew z dowodem nadania – k. 2 – 4, 18; modyfikacja stanowiska – k. 45, 65 – 66, ostateczne stanowisko – k.202;).

W odpowiedzi na powyższe żądanie pozwany **Zespół Szkół w B.** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. w sprawie o Sygn. akt I PZP 4/06), pozwany podniósł, że powód jest zatrudniony na podstawie mianowania, a w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem nie ma zastosowania art. 41 k.p. Jeżeli chodzi o członkostwo powoda w związku zawodowym, to zgodnie z § 9 pkt 1.2 Statutu (...) członkostwo w tym związku nabywa się z chwilą przyjęcia deklaracji członkowskiej uchwałą komisji zakładowej lub międzyzakładowej i nie mogło być tak, że w dniu 17 maja 2016 r. powód miał status członka związku zawodowego. Odnosząc się do treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy pozwany podniósł, że jest ono prawidłowe i nie narusza treści art. 30 § 4 k.p. Oświadczenie jednoznacznie wskazuje, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem liczby godzin lekcyjnych, co powoduje ich brak dla powoda. Sam dobór powoda do zwolnienia pozostawał zaś w gestii pozwanego, który podejmował tę decyzję mając na względzie kryteria, które były powodowi podane wraz z oceną jego pracy na Radzie Pedagogicznej w dniu 9 maja 2016 r. Już wtedy dyrektor poinformował powoda, że zgodnie z przyjętymi kryteriami zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy jeśli nie przejdzie w stan nieczynny. Typując nauczyciela do zwolnienia dyrektor brał pod uwagę przede wszystkim interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej dzieci (tj. przydatność danego nauczyciela do realizacji celów dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych szkoły). Jedną z przyczyn wytypowania właśnie powoda do rozwiązania stosunku pracy było to, że przebywając na zwolnieniach lekarskich nie zawsze wykorzystywał je zgodnie z przeznaczeniem (w dniach 20 – 24 kwietnia 2015 r. sędziował mecze unihokeja w S., w dniu 18 maja 2016 r. grał w gry zręcznościowe w jednym z (...) lokali.) Zgodnie z przyjętymi kryteriami powód uzyskał najmniej punktów, wobec czego właśnie jemu wypowiedziano stosunek pracy (odpowiedź na pozew – k. 22 - 25, dalsze uzupełniające stanowisko pozwanego – k. 92 – 94, ostateczne stanowisko pozwanego – k. 202).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Ś. (1) ma 38 lat. W 2002 r. ukończył studia wyższe w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w K. na kierunku wychowanie fizyczne z gimnastyką korekcyjną i turystyką uzyskując tytuł licencjata, natomiast w czerwcu 2004 r. ukończył studia uzupełniające magisterskie na Uniwersytecie (...) na kierunku wychowanie fizyczne uzyskując tytuł magistra. W 2007 r. uczestniczył w Kursie Instruktorów P. (...) i po pozytywnie zdanym egzaminie końcowym nabył uprawnienia instruktora piłki nożnej, w tej dyscyplinie sportowej w późniejszym okresie odbył kolejne kursy doskonalące, szkolenia i warsztaty.

Powód pracuje w pozwanym Zespole Szkół w B. od dnia 1 września 2004 r., w dniu 6 września 2010 r. otrzymał akt mianowania na nauczyciela mianowanego z dniem 1 września 1991 r., na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W dniu 16 czerwca 2005 r. i 23 czerwca 2010 r. otrzymał pozytywną ocenę dorobku zawodowego.

(dowody: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy;)

W związku ze zmniejszeniem liczby godzin dydaktyczno – wychowawczych w roku szkolnym 2012/2013 i brakiem możliwości dalszego zatrudniania powoda na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze

zajęć, dyrektor szkoły J. S. (1), pismem z dnia 28 maja 2012 r. zaproponował powodowi zatrudnienie od dnia 1 września 2012 r. w ograniczonym wymiarze 14/18 etatu (10 godzin wychowania fizycznego i SKS oraz 4 godziny wychowawcy świetlicy) z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. Na propozycję tę powód wyraził zgodę i przystąpił do wykonywania pracy u strony pozwanej na nowych warunkach.

Z tych samych przyczyn w ograniczonym wymiarze zajęć powód pracował także w roku szkolnym 2013/2014, 2014/2015 i 2015/2016, na co wyrażał pisemną zgodę. W roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015 pracował w wymiarze 14/18 godzin, natomiast w roku szkolnym 2015/2016 w wymiarze 9/16 godzin.

(dowody: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy; odpisy pism – k. 98 – 101; przesłuchanie J. S. (1) – k. 198 – 202; zeznania powoda M. Ś. (1) – k. 196 – 198;)

W pozwanym Zespole Szkół w B. od kilku lat z roku na rok zmniejsza się liczba dzieci uczęszczających do tej placówki, maleje liczba oddziałów szkolnych. Organ prowadzący systematycznie ogranicza liczbę zajęć dydaktycznych i wychowawczo - opiekuńczych. W związku ze zmianami organizacyjnymi na rok szkolny 2015/2016, polegającymi na zmniejszeniu liczby godzin wychowawcy w świetlicy z 42 godzin do 20 godzin i wytycznymi organu prowadzącego co do zasad sporządzenia arkusza organizacyjnego na ten rok (organ prowadzący między innymi nakazał, by wakaty wskazane w arkuszu organizacyjnym w pierwszej kolejności uzupełniać zgodnie z art. 22 Karty Nauczyciela) dyrektor szkoły J. S. (1) zmuszony został ograniczyć zatrudnienie w szkole. Zmniejszenie przez organ prowadzący liczby godzin wychowawcy w świetlicy skutkowało niemożnością dalszego zatrudniania w świetlicy nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej: M. B., E. F. (1), E. F. (2) i J. G., którym w ubiegłym roku szkolnym J. S. (1) przydzielił godziny pracy wychowawczej w świetlicy, dzięki czemu przypadające w tym nauczaniu godziny wychowania fizycznego mógł przydzielić nauczycielom wuefistom, dla których już od kilku lat brakowało godzin nauczania tego przedmiotu, uzyskując w ten sposób łączny wymiarze 18/18 etatu.

W marcu 2016 r., na konferencji szkoleniowej dotyczącej egzaminów, J. S. (1) poinformował nauczycieli o trudnej sytuacji szkoły i konieczności ograniczenia zatrudnienia ze względu na zmniejszenie liczby godzin przez organ prowadzący. Poprosił nauczycieli o zapoznanie się z zamieszczonymi na stronie internetowej szkoły dokumentami zawierającymi propozycję procedury zwalniania nauczycieli, w tym kryteria ich oceny i typowania do zwolnienia. Poinformował ich, że na następnej konferencji na ten temat odbędzie się dyskusja.

W tym czasie w pozwanym Zespole Szkół w B. pracowała czterech nauczycieli wychowania fizycznego: M. O., J. B. (1), A. Ł. i powód M. Ś. (1). M. O. oprócz wychowania fizycznego nauczała także, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, wychowania do życia w rodzinie. W okresie zatrudnienia u pozwanego relacje powoda z dziećmi nie przebiegały w sposób właściwy. Powód zwracał się do nich po przezwisku i niejednokrotnie żartował w sposób niewłaściwy kierując do nich słowa: „wyglądasz jak wieloryb”, „nadajesz się tarcia chrzanu”, „pajaczek”, „rudy”, „ciele”, w trakcie zajęć wyśmiewał dzieci, prezentował „luźny” stosunek do uczniów, nie jak uczeń – nauczyciel, lecz kolega. Kierowane do powoda prośby rodziców o zmianę podejścia do dzieci i wielokrotne rozmowy J. S. (2) z powodem na ten temat zmiany jego postawy przynosiły jedynie krótkotrwałe poprawy, na stałe nie odniosły pożądanego skutku. Relacje pozostałych wuefistów z uczniami były właściwe. Dyscyplina pracy M. O., J. B. (1) i A. Ł. nie budziła żadnych zastrzeżeń, natomiast postawa powoda pod tym względem budziła zastrzeżenia, gdyż miały miejsce sytuacje, że przebywając na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy powód wykorzystywał je niezgodnie z przeznaczeniem, na przykład sędziował mecze unihokeja w S. z udziałem publiczności i transmitowane w internecie, czy też grał w gry zręcznościowe w jednym z (...) lokali, gdzie był widziany przez D. K. (wicedyrektora strony pozwanej). Ponadto powód, w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego, odmawiał udziału w wycieczkach jako opiekun, uaktywnił się dopiero w 2015 r., po otrzymaniu drugiej propozycji ograniczenia zatrudnienia. Poza tym lekcje powoda, w przeciwieństwie do lekcji pozostałych wuefistów, cechował brak różnorodności zajęć.

Kwalifikacje do wykonywania zadań pedagoga szkolnego posiadało czterech nauczycieli - M. B. (prowadziła zajęcia edukacji wczesnoszkolnej), M. K. (nauczała plastyki), B. M. (nauczała historii, prowadziła zajęcia z logopedii) i A. S.

(która posiadała 34 – letni staż pracy na stanowisku kierownika świetlicy). Stosunek pracy A. Ł. będącego członkiem i aktywnym działaczem Oddziału Związku (...) Zarząd Oddziału B. podlegał ochronie prawnej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W dniu 14 kwietnia 2016 r. odbyła się Rada pedagogiczna, na której J. S. (1) omówił zasady typowania nauczycieli do zwolnienia oraz odniósł się szczegółowo do poszczególnych kryteriów oceny nauczycieli przy typowaniu do rozwiązania stosunku pracy. Na tym posiedzeniu rady powód był obecny. Po dyskusji, większością głosów grono pedagogiczne podjęło uchwałę akceptującą ustalone przez J. S. (1) zasady i kryteria.

W dniu 15 kwietnia 2016 r. J. S. (1) zwrócił się pisemnie do A. S. o wyrażenie przez nią zgody - na piśmie do dnia 29 kwietnia 2016 r. - na przeniesienie jej z dniem 1 września 2016 r. na stanowisko pedagoga w wymiarze 10/25 etatu oraz wychowawcy świetlicy w wymiarze 16/26, z jednoczesnym dalszym pełnieniem funkcji kierownika świetlicy. Po uśrednieniu wymiar zatrudnienia A. S. w dalszym ciągu wynosiłby 26/26. A. S. na powyższą propozycję nie wyraziła zgody.

(dowody: odpis pisma „zalecenia do opracowania arkuszy organizacyjnych szkół podstawowych i gimnazjalnych oraz zasady organizacji pracy placówek oświatowych na rok szkolny 2016/2017” – k. 26 – 27; arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 –

k. 212; arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 – k. 28; pismo B. M. jako Prezesa Oddziału (...) w B. w sprawie ochrony prawnej stosunków pracy – k. 29; zeznania świadków: D. G. – k. 134 - 135, D. K. – k. 195, B. Z. – k. 135 - 136; opinie rady rodziców na temat powoda, A. Ł. i M. O. – k. 95 – 97; przesłuchanie za pozwanego J. S. (1) – k. 198 – 202;)

Po przeanalizowaniu sytuacji szkoły pod kątem jak najlepszego wypełniania przez nią funkcji dydaktycznej, opiekuńczej i wychowawczej oraz stosując się do wytycznych organu prowadzącego J. S. (1) podjął decyzje o przydzieleniu całości godzin w roku szkolnym 2016/2017 w świetlicy A. S., która była jej kierownikiem przez 34 lata, doskonale sprawdziła się na tym stanowisku nie tylko jako osoba koordynująca pracę wychowawców dzieci, ale także sprawująca dozór nad kuchnią. A. S. otrzymała 20 godzin obowiązków wychowawcy w świetlicy i 6 godzin zniżki – kierownika świetlicy. Ze względu na przydzielenie wszystkich godzin w świetlicy A. S. i brak możliwości dalszego zatrudniania w niej nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej jak to miało miejsce w ubiegłym roku J. S. (1) przydzielił nauczycielkom edukacji wczesnoszkolnej: M. B., E. F. (1), E. F. (2), J. G. i M. Ś. (2) wszystkie przewidziane na rok szkolny 2016/2017 godziny edukacji wczesnoszkolnej. M. B., E. F. (1), E. F. (2) i J. G. otrzymały po 15 godzin, natomiast M. Ś. (2) 14 godzin. Ponadto zgodnie z wytycznymi organu prowadzącego nakazującymi w pierwszej kolejności uzupełnianie wakatów, dyrektor J. S. (1) uzupełniając etat E. F. (1) i E. F. (2) przyznał im po 3 godziny obowiązków nauczyciela dzieci 6 – letnich w przedszkolu i po 1 godzinie zajęć komputerowych zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (każda z nich otrzymała łącznie po 19 godzin). Z kolei M. B., J. G. i M. Ś. (2) uzupełniając etaty przyznał po 1 godzinie zajęć komputerowych i po 3 godziny wychowania fizycznego (każda z nich otrzymała łącznie po 19 godzin, w tym po 1 godzinie nadliczbowej wychowania fizycznego). Z wychowania fizycznego organ prowadzący przydzielił pozwanemu na rok szkolny 2016/2017 ogółem 55 godzin, przy czym po uzupełnieniu etatów wyżej wskazanym nauczycielkom do podziału pozostało 46 godzin wychowania fizycznego (z godzinami nadliczbowymi 49). W jednym i drugim przypadku był to wymiar niewystarczający do utrzymania w zatrudnieniu nauczycieli wychowania fizycznego. O sytuacji tej J. S. (1) poinformował wszystkich czterech wuefistów prosząc ich o wypełnienie ankiet – arkuszy pracy nauczyciela z ostatnich trzech lat, które miały uzupełnić jego wiedzę pod kątem przydatności każdego z nich do pracy w szkole. W oparciu o przedłożone ankiety (po zweryfikowaniu ich treści), dokumenty zgromadzone w aktach osobowych A. Ł., J. B. (1), powoda i M. O. oraz po zapoznaniu się z opiniami rady rodziców na temat pracy powoda, A. Ł. i M. O. z dnia 6 maja 2016 r. J. S. (1) ocenił ich kierując się zasadami i kryteriami przyjętymi w dokumencie zatytułowanym: „Procedura zwalniania nauczycieli z Zespole Szkół spowodowanych przyczynami organizacyjnymi (art. 20 pkt 2 KN)”. W dokumencie tym, w par. 2 pkt 1 pozwany przyjął, że weryfikacji nauczycieli, z którymi konieczne będzie rozwiązanie stosunku pracy dokona dyrektor na podstawie kryteriów określonych z załączniku nr 1. W paragrafie 2 pkt 2 postanowił, że poza kryteriami zwolnień będą osoby, których stosunek pracy jest szczególnie chroniony, w tym na mocy ustawy o związkach zawodowych i ustawy o społecznej inspekcji pracy. Z tymi osobami rozwiązanie stosunku pracy możliwe będzie tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu. W paragrafie 2 pkt 3 zapisano, że

dyrektor dokonuje oceny punktowej każdego kryterium w przedziale od 1 do 5 punktów w każdym kryterium. Ocena 1 jest oceną najniższą. Zgodnie z pkt 4 – 6 tego paragrafu punkty z poszczególnych kryteriów sumuje się dla danego nauczyciela, przyznając punkty dyrektor opiera się na analizie arkuszy pracy z ostatnich trzech lat i nauczyciela, który otrzyma najmniejszą liczbę punktów uznaje się za wskazanego do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pozwany przyjął następujące kryteria:

1. Podstawa nawiązania stosunku pracy (elementy: umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, mianowanie).
2. Stopień awansu zawodowego (elementy: stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany).
3. Kwalifikacje zawodowe Rozporządzenie MEN w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (elementy: pełne, niepełne).
4. Staż pracy w zespole Szkół w B. (elementy: od 1 – 5 lat, od 6 – 10 lat, od 11 – 20 lat, od 21 – 30 lat, powyżej 30 lat).
5. Doskonalenie zawodowe nauczycieli (elementy: podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej: studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, kursy doskonalące, szkolenia, warsztaty).
6. Realizacja zadań dodatkowych na rzecz szkoły i środowiska (elementy: podjęte z własnej inicjatywy, zlecone przez dyrektora,).
7. Dyspozycyjność (elementy: uwzględnienie częstych L – 4, zaangażowanie w pracę na rzecz szkoły poza godzinami dydaktycznymi, nie liczenie swojego wolnego czasu poświęconego na pracę z uczniami (wolne popołudnia, soboty, ferie, wakacje).
8. Dyscyplina pracy (elementy: punktualność, terminowe przygotowanie dokumentów, udzielane kary porządkowe i dyscyplinarne).
9. Osiągnięcia (elementy: dydaktyczne, wychowawcze, nagrody, odznaczenia).
10. Aktualna ocena pracy (elementy: arkusz oceny pracy nauczyciela).
11. Promowanie szkoły (elementy: podczas imprez i uroczystości gminnych, powiatowych i ogólnopolskich; dzieląc się na portalach edukacyjnych swoimi osiągnięciami (dobre praktyki); pisząc i publikując artykuły o swojej pracy z uczniami;).
12. Sytuacja materialna i rodzinna (elementy: samotna matka/ojciec, jedyny żywiciel wieloosobowej rodziny, nie posiada innych źródeł dochodu, nie posiada uprawnień emerytalnych).

Po ustaleniu, że J. B. (1), powód M. Ś. (1), M. O. i A. Ł. jednakowo spełniają kryteria od 1 – 4 (każdy jest nauczycielem mianowany, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, pełne kwalifikacje i staż pracy w przedziale od 11 do 20 lat) i przydzieleniu im takiej samej liczby punktów w tych kryteriach, J. S. (1) przystąpił do oceny każdego w nich w kryterium piątym (tj. w kryterium doskonalenie zawodowe). W tym kryterium powód otrzymał 8 pkt, A. Ł. 10 punktów, natomiast M. O. i J. B. (1) po 15 punktów. M. O. w tym czasie jako jedyna podnosiła kwalifikacje w ramach studiów podyplomowych – ukończyła I semestr studiów podyplomowych z zakresu oligofrenopedagogiki z elementami terapii pedagogicznej (przydatne dla pozwanego). Ponadto jako jedyna posiadała kwalifikacje do nauczania przedmiotu „wychowanie do życia w rodzinie” (którego zresztą od 12 lat nauczwała). Ukończyła liczne kursy kwalifikacyjne, doskonalące, szkolenia i warsztaty, w tym szkolenie z zakresu zdrowego stylu życia, przydatne do prowadzenia zajęć promujących zdrowie, które prowadziła. Oceniając J. B. (1) na poziomie 15 pkt J. S. (1) miał na uwadze, że odbył on kursy kwalifikacyjne i doskonalące z różnych dyscyplin sportowych (piłki siatkowej, unihokeja), co w jego ocenie sprawia, że jest on w porównaniu do powoda i A. Ł. wszechstronniejszym nauczycielem wychowania fizycznego. Powód i A. Ł. ukończyli kursy jedynie z zakresu piłki nożnej. W kryterium 6 „realizacja zadań dodatkowych

na rzecz szkoły i środowiska” J. S. (1) ocenił J. B. (1) na 10 pkt, natomiast M. O., A. Ł. i powodowi przyznał po 8 punktów. W kryterium nr 7 „dyspozycyjność” J. B. (1) i A. Ł. otrzymali po 15 pkt, M. O. 11 pkt, natomiast powód 12 pkt. O najniższej ocenie powoda w tym kryterium zadecydowało to, że powód przebywając na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do pracy nie zawsze wykorzystywał je zgodnie z przeznaczeniem (sędziował mecze unihokeja w S., grał w gry zręcznościowe w jednym z (...) lokali). Ponadto, w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego, odmawiał udziału w wycieczkach jako opiekun, uaktywnił się dopiero w 2015 r., po otrzymaniu drugiej propozycji ograniczenia zatrudnienia.

W kryterium 8 „dyscyplina pracy” J. B. (1), M. O. i A. Ł. otrzymali po 15 pkt, natomiast powód 12 pkt. W kryterium 9 „osiągnięcia” J. B. (1) otrzymał 15 pkt, A. Ł. 12 pkt, natomiast M. O. i powód po 8 pkt. W elemencie wychowawczym tego kryterium powód otrzymał zaledwie 1 pkt. J. S. (1) ocenił go tak nisko z uwagi na nieodpowiedni, niewychowawczy stosunek powoda do uczniów. Pozostali nauczyciele w tym elemencie uzyskali od 4 do 5 punktów. W kryterium 10 „aktualna ocena pracy” J. B. (1) otrzymał 5 pkt, natomiast M. O., A. Ł. i powód po 4 pkt. W Kryterium 11 „promowanie szkoły” J. B. (1) otrzymał 10 pkt, powód i M. O. po 8 pkt, natomiast A. Ł. 9 pkt. W kryterium 12 „sytuacja materialna i rodzinna” J. B. (1) otrzymał 13 pkt, powód 8 pkt, M. O. 14 pkt, natomiast A. Ł. 11 pkt. Łącznie powód otrzymał 86 pkt, M. O. 100 pkt, A. Ł. 102 pkt, natomiast J. B. (1) 116 pkt. Kartę oceny J. B. (1) dyrektor sporządził w dniu 4 maja 2016 r., natomiast powoda, M. O. i A. Ł. w dniu 6 maja 2016 r..

Biorąc pod uwagę interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej dzieci i młodzież, dorobek zawodowy każdego z wyżej wskazanych nauczycieli i ich przydatność do realizacji celów dydaktyczno – wychowawczych szkoły, dyrektor J. S. (1) podjął decyzję o pozostawieniu w zatrudnieniu J. B. (1), A. Ł. i M. O.. J. B. (2) i A. Ł. przydzielił po 18 godzin wychowania fizycznego, natomiast M. O. pozostałe 10 godzin wychowania fizycznego.

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 9 maja 2016 r., na którym był obecny także powód, J. S. (1) omówił zasady i kryteria wyłonienia nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy, wyniki ocen, wyjaśnił przyczyny dokonania takiego a nie innego podziału godzin i dlaczego do rozwiązania stosunku pracy wytypował powoda.

Rada pedagogiczna pozytywnie zaopiniowała projekt arkusza organizacyjnego Zespołu Szkół w B. na rok szkolny 2016/2017.

(dowody: zalecenia do opracowania arkuszy organizacyjnych szkół na rok szkolny 2016/2017 – k. 26 – 27; arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 – k. 28; dokument zatytułowany: procedura zwalniania nauczycieli w Zespole Szkół w B. spowodowanych przyczynami organizacyjnymi – k. 13 – 15; zakres obowiązków A. S. jako kierownika świetlicy – k. 106 – 107; sprawozdanie z pracy świetlicy szkolnej – k. 108 – 109; karty ocen powoda, J. B. (1), M. O. i A. Ł. – k. 151 – 154; dokumenty zebrane w akta osobowych powoda, J. B. (1), M. O. i A. Ł. przy aktach sprawy; odpis uchwały Nr 11/ZS/15/16 Rady Pedagogicznej Zespołu Szkół w B. z dnia 9 maja 2016 r. – k. 102; zeznania świadków: M. A. – k. 194 – 195, D. K. – k. 195, D. G. – k. 134 – 135; zeznania J. S. (1) – k. 198 – 202; częściowo zeznania powoda M. Ś. (1) – k. 196 – 198;)

W dniu 19 maja 2016 r. powód stawił się w pracy u pozwanego. Między zajęciami został poproszony do gabinetu dyrektora J. S. (1) na rozmowę. W trakcie rozmowy J. S. (1) poinformował powoda, że podjął decyzję o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, wyjaśnił powodowi według jakich kryteriów typował nauczycieli do zwolnienia i dlaczego właśnie z nim rozwiąże stosunek pracy. Ze względu na to, że rozmowa dobiegała końca, a sekretarz szkoły M. A. nie skończyła jeszcze redagować pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy powód zobowiązał się po zakończeniu piątej lekcji przyjść do sekretariatu i odebrać wypowiedzenie, czego nie zrobił. W trakcie zajęć powód udał się do lekarza, który wystawił mu zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od dnia 16 maja 2016 r. do dnia 23 maja 2016 r.. Tego samego dnia wypełnił deklarację członkowską wstąpienia do Organizacji Międzyzakładowej P. (...) w S.. W dniu następnym, w godzinach porannych, za pośrednictwem koleżanki z pracy D. G. przekazał pracodawcy (do rąk księgowej) zwolnienie lekarskie wraz z upoważnieniem do potrącania składek członkowskich na rzecz tego związku zawodowego. W dniu 20 maja 2016 r. Komisja Międzyzakładowa P. (...) w S.,

działając w oparciu o paragraf 9 ust. 1 Statutu z dnia 25 listopada 2016 r. podjęła uchwałę o przyjęciu powoda w poczet członków tej organizacji związkowej.

Zgodnie z paragrafem 9 ust. 1 pkt 2) powyższego statutu członkostwo związku nabywa się z chwilą przyjęcia deklaracji członkowskiej uchwałą komisji zakładowej lub międzyzakładowej. Komisja zakładowa lub międzyzakładowa podejmuje uchwałę w sprawie przyjęcia lub odmowy przyjęcia w poczet członków organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, której jest władzą, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od daty złożenia deklaracji przez kandydata na członka.

(dowody: wydruki z dziennika elektronicznego z dnia 16 maja 2016 r. dotyczące realizacji programu zajęć oraz informacji o zastępstwach w tym dniu – k. 155 – 161; deklaracja członkowska – k. 192; uchwała o przyjęciu powoda w poczet członków związku zawodowego – k. 191; Statut Organizacji Międzyzakładowej P. (...) w S. – k. 209; zeznania świadków: M. A. – k. 194 – 195, T. P. – k. 194; zeznania J. S. (1) – k. 198 – 202; częściowo zeznania powoda M. Ś. (1) – k. 196 – 198;)

Pismem datowanym na dzień 16 maja 2016 r., nadanym w dniu 17 maja 2016 r. o godzinie 14.46 firmą kurierską dpd i doręczonym powodowi w dniu 18 maja 2016 r., pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne w Zespole Szkół w B. powodujące zmniejszenie liczby godzin prowadzonych zajęć, wynikające z zleceń Organu Prowadzącego do opracowania arkusza organizacyjnego szkoły oraz organizacji pracy placówek oświatowych na rok szkolny 2016/2017 uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powoda w Zespole Szkół w B.. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się od decyzji pracodawcy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Sanoku w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Zostało podpisane przez dyrektora J. S. (1).

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.769,26 zł.

(dowody: kopia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy powoda za wypowiedzeniem – k. 11 i akta osobowe powoda przy aktach sprawy; wydruk historii przesyłki wraz z kopertą – k. 16 – 17; zeznania J. S. (1) – k. 198 – 202; zeznania powoda M. Ś. (1) – k. 196 – 198; zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop – k. 32;)

W dacie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy J. S. (1) nie wiedział, że organ prowadzący rozszerzy godziny pedagogiki o 0,4 etatu. Te wiedzę uzyskał znacznie później, w miesiącu sierpniu 2016 r., gdy okazało się, że więcej dzieci niż przewidywano posiada orzeczenia z poradni psychologicznej o potrzebie uczęszczania na zajęcia wspierające (integracyjne i specjalne) oraz rewalidacyjne. Nauczycielki edukacji wczesnoszkolnej: M. B. i M. Ś. (2) nie posiadały kwalifikacji do prowadzenia zajęć indywidualnych i rewalidacyjnych, wobec czego po uzyskaniu dodatkowych godzin zajęć pedagoga J. S. (1) nie mógł dokonać przesunięcia godzin pomiędzy M. K., M. B. i M. Ś. (2) polegającego na przydzieleniu M. K. dodatkowych godzin pedagoga w miejsce godzin nauczyciela wspierającego i przekazaniu jej 3 godzin nauczyciela wspierającego M. B. czy też M. Ś. (2) w miejsce godzin wychowania fizycznego. Nie mógł też godzin zajęć wspierających ucznia przekazać J. G., gdyż posiadała ona uprawnienia do prowadzenia tych zajęć jedynie w klasach młodszych, poza tym ze względu na długotrwałe zwolnienie lekarskie H. M. godziny logopedii J. S. (1) zmuszony został przydzielić właśnie tej nauczycielce, natomiast na 2 godziny muzyki zatrudnić nauczyciela z zespołu Szkół w N.. W takiej sytuacji, za zgodą organu prowadzącego, J. S. (1) zatrudnił na stanowisku pedagoga w wymiarze 0,4 etatu do dnia 30 czerwca 2017 r. posiadającą uprawnienia emerytalne od 2013 r. M. S.. Uchwałą z dnia 29 sierpnia 2016 r. Rada pedagogiczna pozytywnie zaopiniowała powyższe zmiany arkusza organizacyjnego.

(dowody: zmieniony arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016 – 2017 – k. 126 - 131; wykaz ilościowy uczniów dla których w roku szkolnym 2016/2017 pozwany prowadzi zajęcia rewalidacyjne – k. 125; zeznania J. S. (1) – k. 198 – 202;)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Dowodom z dokumentów dotyczącym zmian organizacyjnych i realizacji nauczania u strony pozwanej w roku szkolnym 2015/2016 i 2016/2017, warunków zatrudnienia powoda i jego kwalifikacji zawodowych, warunków zatrudnienia i kwalifikacji zawodowych innych zatrudnionych u pozwanego nauczycieli, wytycznych organu prowadzącego co do liczby godzin przydzielonych pozwanemu na rok szkolny 2016/2017 i zasad tworzenia arkusza organizacyjnego na ten rok, procedury (zasad i kryteriów) wyłonienia nauczyciela do zwolnienia i ostatecznego wytypowania powoda do rozwiązania stosunku pracy Sąd dał wiarę, albowiem dokumenty te nie budzą żadnych wątpliwości zarówno co do ich formy, jak i treści, znalazły potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie osób.

Na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków: M. A., D. K., D. G. i B. Z. Sąd oparł się jako jasnych, konkretnych, korelujących z zebranymi w sprawie dowodami z dokumentów. M. A., D. G. i D. K. opisały okoliczności jakie legły u podstaw ograniczenia zatrudnienia u strony pozwanej, zasady i kryteria jakie dyrektor strony pozwanej zastosował przy wyłanianiu nauczyciela do zwolnienia, a także przebieg posiedzeń rady pedagogicznej w dniach: 14 kwietnia i 9 maja 2016 r., w tym poruszane na nich kwestie, dotyczące między innymi zasad i kryteriów wyłaniania nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy, przyczyn wytypowania osoby powoda do zwolnienia. D. K. dodatkowo opisała atmosferę i treść rozmowy, do jakiej doszło w gabinecie dyrektora w dniu 16 maja 2016 r. pomiędzy J. S. (1) a powodem, natomiast D. G. potwierdziła, że w dniu 17 maja 2016 r., około godziny 8.00 przekazała pozwanemu, do rąk księgowej E. R., zwolnienie lekarskie powoda wraz z upoważnieniem do ściągania przez pozwanego składek członkowskich na związek zawodowy. Zeznania B. Z. uzupełniły materiał dowodowy, okazały się pomocne, w zakresie w jakim świadek opisała stosunek powoda do uczniów. Zeznania te w powiązaniu z pisemnymi opiniami rady rodziców na temat powoda, A. Ł. i M. O. oraz z zeznaniami J. S. (1) wykazały zasadność zastrzeżeń pozwanego do pracy powoda.

Jeżeli chodzi o zeznania świadka T. P. to okazały się one pomocne w zakresie w jakim opisał on okoliczności wstąpienia powoda do Organizacji Międzyzakładowej P. (...) w S.. Zeznania tego świadka i D. G., przesłuchanie powoda i pozwanego, a także dowody z dokumentów w postaci deklaracji członkowskiej złożonej przez powoda w dniu 16 maja 2016 r., uchwały z dnia 20 maja 2016 r. o przyjęciu powoda w poczet członków Organizacji Międzyzakładowej P. (...) w S. i Statutu tej organizacji związkowej pozwoliły na jednoznaczne ustalenie, że na pozwanym nie spoczywał obowiązek powiadomienia tej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

Na zeznaniach J. S. (1) Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów oraz w zakresie w jakim korelują z dowodami z dokumentów oraz z zeznaniami wyżej wskazanymi świadków. Zeznania J. S. (1) uzupełniły powyższy materiał dowodowy tworząc z nim jedną, czytelną całość.

Na zeznaniach powoda M. Ś. (1) Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów oraz w zakresie w jakim jego zeznania znajdują oparcie w dowodach z dokumentów oraz w zeznaniach przesłuchanych świadków i J. S. (1). W szczególności Sąd nie oparł się na zeznaniach powoda w zakresie w jakim podał, że przed formalnym wypowiedzeniem stosunku pracy reprezentujący stronę pozwaną dyrektor J. S. (1) nie wyjaśnił mu przyczyn rozwiązania właśnie z nim stosunku pracy. Postępowanie dowodowe (zeznania przesłuchanych nauczycieli i J. S. (1)) wykazało bowiem, że na radzie pedagogicznej w dniu 9 maja 2016 r. i podczas rozmowy z powodem w dniu 16 maja 2016 r. J. S. (1) wyjaśnił jakimi zasadami i kryteriami kierował się wyłaniając nauczyciela do zwolnienia i dlaczego nie pozostawił w zatrudnieniu powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Postępowanie dowodowe wykazało niezasadność powództwa M. Ś. (1), wobec czego Sąd je oddalił.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela. Z uwagi na to do łączącego go z pozwanym stosunku pracy, poprzez odesłanie zawarte w art. 5 k.p., zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26

stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, przy czym w zakresie spraw nieuregulowanych przez tę ustawę, w tym dotyczących następstw rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa, stosuje się przepisy kodeksu pracy.

Stosownie do treści art. 30 § 3 – 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powinno zostać złożone na piśmie, wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy.

Pracodawca, wypełniając wynikający z art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny, obowiązany jest wskazać podstawową przyczynę wypowiedzenia oraz przyczynę wyboru danego pracownika do zwolnienia z pracy.

Wypowiedzenie bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, która została następnie uznana za bezzasadną kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie zostały wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy i co prawda Sąd rozpoznający odwołanie pracownika nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu kryteriów, niemniej jednak typowanie pracownika do rozwiązania stosunku pracy nie może mieć charakteru arbitralnego i dowolnego. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy w takiej sytuacji zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p., art. 11³ k.p.

i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób do zwolnienia. Pogląd ten jest utrwalony w judykaturze i doktrynie, Sąd Najwyższy wielokrotnie postulował, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. Kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika takie jak stan i obowiązek utrzymania rodziny, posiadanie innego źródła dochodu, czy też łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

W tym miejscu, ze względu na charakter przedmiotowej sprawy, wskazać trzeba, że przewidziane w art. 41 k.p. zakazy wypowiedzenia stosunku pracy w czasie urlopu pracownika, czy też w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy dotyczą wypowiedzenia umów o pracę, a zatem nie dotyczą pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy mianowanych nauczycieli (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. w sprawie o Sygn. akt I PZP 4/06).

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy stwierdzić trzeba, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było poprawne pod względem formalnym oraz uzasadnione. Do powoda jako nauczyciela mianowanego nie miał zastosowania art. 41 k.p., tak więc pozwany mógł wypowiedzieć powodowi stosunek pracy w trakcie pobytu powoda na zwolnieniu lekarskim. Nadto, jak wykazało postępowanie dowodowe pozwany nie był obowiązany skonsultować zamiaru wypowiedzenia powodowi stosunku pracy z Organizacją Międzyzakładową P. (...) w S., albowiem powód został jej członkiem dopiero w dniu 20 maja 2016 r., czyli już po podjęciu przez pozwanego decyzji i formalnym złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało złożone na piśmie, zawierało wszystkie wymagane przepisami prawa pouczenia, zostało złożone powodowi, który zapoznał się z jego treścią (złożenie oświadczenia powodowi nastąpiło w dniu 18 maja 2016 r.). Jeżeli chodzi o przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, to wprawdzie pozwany w piśmie skierowanym do powoda nie zawarł kryteriów jakimi kierował się przy wyborze nauczyciela do zwolnienia i nie wyjaśnił dlaczego właśnie z powodem rozwiązał stosunek pracy, ale kryteria te i powody wytypowania właśnie powoda były znane powodowi jeszcze przed formalnym złożeniem mu oświadczenia. Przyjęte przez pozwanego kryteria zostały przedstawione przez J. S. (1) na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 9 maja 2016 r., na której powód był obecny, a nadto zostały podane powodowi w trakcie rozmowy, przeprowadzonej z nim osobiście przez J. S. (1) w dniu 16 maja 2016 r., czego świadkiem była M. A.. W trakcie tej rozmowy J. S. (1) wyjaśnił powodowi jakimi zasadami i kryteriami kierował się przy wyborze nauczyciela do zwolnienia i dlaczego właśnie powoda nie pozostawił w zatrudnieniu. W

ocenie Sądu postępowanie dowodowe wykazało, że pozwany wskazał przyczynę wypowiedzenia w sposób pełny i we właściwym czasie. Pod tym względem wypowiedzenie odpowiada przepisom prawa.

Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem musi być uzasadniona. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego kryteria doboru pracownika do zwolnienia powinny odnosić się do indywidualnych cech pracownika i jego stosunku do pracy, do elementów decydujących o przydatności pracownika do pracy. Decyzja pracodawcy o ograniczeniu zatrudnienia powinna wiązać się ze zwolnieniem pracownika najmniej przydatnego ze względu na jego kwalifikacje, wysoką absencje chorobową, nierzetelność, niesumienność. W razie sporu na pracodawcy spoczywa 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: 23.06.2016 r. II PK 152/15, 25 lutego 2016 r. IIPK 357/14, 2 marca 2016 r. III PK 76/15, 11 marca 2015 r. III PK 115/14, 10 września 2013 r. I PK 61/13; 15 grudnia 2004 r. I PK 97/04;)

Rozważając zebrany w sprawie materiał dowodowy stwierdzić trzeba, że pozwany udowodnił, że zastosował kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy i kryteria te odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Przyjęte przez pozwanego zasady postępowania przy wyłanianiu nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy, dobór kryteriów i ich kolejność były prawidłowe. Ich zastosowanie pozwoliło na ocenę przydatności zawodowej nauczycieli i ustalenie, który z nich ma wyższe kwalifikacje zawodowe (dydaktyczno – wychowawczo – opiekuńcze), a który najniższe i przez to jest nauczycielem najmniej wartościowym dla szkoły.

Biorąc pod uwagę przydzieloną przez organ prowadzący liczbę godzin dla strony pozwanej na rok szkolny 2016/2017, w tym tak znacznie okrojoną liczbę godzin wychowawcy świetlicy oraz uwzględniając interes szkoły i konieczność zapewnienia przez dyrektora realizacji funkcji wychowawczo – opiekuńczej tej placówki jak na najwyższym poziomie, zdaniem Sądu, w realiach niniejszej sprawy decyzję J. S. (1) o przydzieleniu wszystkich godzin w świetlicy (tj. 20 godzin wychowawcy świetlicy i 6 godzin kierownika świetlicy) A. S. uznać należy za w pełni uzasadnioną. A. S. posiada bowiem trzydziestoczteroletni staż pracy na stanowisku kierownika świetlicy, na którym doskonale sprawdziła się, zarówno jako osoba koordynująca pracę wychowawców dzieci korzystających ze świetlicy, jak i nadzorująca kuchnię. Żaden inny nauczyciel zatrudniony u strony pozwanej, w tym powód, nie dawał gwarancji wypełniania obowiązków kierownika świetlicy na takim poziomie jak A. S..

Jak wykazało postępowanie dowodowe, po uzyskaniu dodatkowych godzin pedagoga szkolnego, dyrektor Szkoły mógł dokonać przesunięć i tą drogą uzyskać godziny wychowania fizycznego dla powoda, gdyż w nauczaniu początkowym takie kwalifikacje posiadała J. G. i dyrektor, po uzyskaniu dodatkowych godzin na tym stanowisku, mógł jej przydzielić te godziny, ale takie działanie pozwoliłoby uzyskać tylko trzy godziny zajęć w – f dodatkowo, do których można by dodać jeszcze jedną godzinę w – f, gdyż jedna godzina nadliczbową wykazywana jest w arkuszu organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2016/2017 w edukacji wczesnoszkolnej, co i tak uniemożliwiłoby utrzymanie powoda w zatrudnieniu z dwóch powodów. Zgodnie bowiem z wytycznymi organu prowadzącego na rok szkolny 2016/2017 dyrektor strony pozwanej obowiązany był w pierwszej kolejności uzupełnić wakaty wskazane w arkuszu organizacyjnym, a zatem zwolnione godziny w – f zgodnie z tymi wytycznymi (i zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela, które przewidują konieczność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze pensum), musiałby przydzielić M. O. (zatrudnionej na 10/18 etatu). Ponadto, aby utrzymać powoda w zatrudnieniu dyrektor musiałby zgromadzić dla powoda minimum 9, a takich możliwości, biorąc pod uwagę liczbę godzin jaką dysponował i kwalifikacje nauczycieli do nauczania poszczególnych przedmiotów, nie miał.

Jeżeli chodzi o wybór powoda do zwolnienia, w oparciu o ustalone przez powoda kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, spośród grupy rozpatrywanych nauczycieli wychowania fizycznego to, zdaniem Sądu, był on prawidłowy. Analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje na to, że decyzję o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy J. S. (1) podjął w oparciu o obiektywne kryteria, po wnikliwym przeanalizowaniu przydatności zawodowej powoda i pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego, w tym A. Ł. i wypada on w ich wyniku najslabiej. Ten ostatni nauczyciel, wbrew podniesionym w toku postępowania twierdzeniom powoda, został

jak wykazał pozwany, również według przyjętych przez pozwanego kryteriów, oceniony przez dyrektora J. S. (1) wraz z pozostałymi rozpatrywanymi nauczycielami. Pozostawienie go w zatrudnieniu wynikało z tego, że był lepszym pracownikiem od powoda, a nie z faktu podlegania ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i nieuzasadnionego jak podniósł powód uprzywilejowania. Na tą ocenę najsłabszą, spośród wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego w Szkole, powoda ma wpływ również prezentowana przez powoda postawa, przejawiająca się niewłaściwym podejściem do dzieci (zwracaniem się do nich po przezwisku w stylu „rudy”, „ciele”, kierowaniem do nich słów tego typu jak „wyglądasz jak wieloryb”, „nadajesz się do tarcia chrzanu”, wyśmiewaniem dzieci, żartowaniem w sposób niewłaściwy, sprowadzanie relacji nauczyciel – uczeń do typowej koleżeńskej), która odbiega od pożądanego wzorca pedagoga i wychowawcy dzieci. Kierowane do powoda prośby rodziców o zmianę podejścia do dzieci, jak również wielokrotne rozmowy dyscyplinujące przeprowadzane przez J. S. (1) z powodem, nie odniosły pożądanego skutku, powód weryfikował swoje zachowania jedynie okresowo.

Dyrektorowi każdej szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej dzieci, powinien przyświecać cel pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli najcenniejszy dla szkoły, czyli dobrych, jak najbardziej wszechstronnych dydaktyków, odpowiedzialnych wychowawców, osób umiejących nawiązać współpracować z rodzicami. Oceniając powoda, A. Ł., J. B. (1) i M. O. pod kątem tych elementów stwierdzić trzeba, że powód wypada najsłabiej. Co prawda w elemencie dydaktycznym znajduje się na zbliżonym poziomie, ale gorzej wypada jeżeli chodzi o realizację funkcji wychowawczej i dyscyplinę pracy. W toku postępowania pozwany wykazał, że powód w istocie jest nauczycielem o porównywalnej przydatności co A. Ł., natomiast wypada nieco gorzej od J. B. (1) i M. O.. J. B. (1) doskonalił się z różnych dyscyplin sportowych, natomiast powód i A. Ł. jedynie z piłki nożnej. Z kolei M. O. jako jedyna podnosiła kwalifikacje w ramach studiów podyplomowych – ukończyła I semestr studiów podyplomowych z zakresu oligofrenopedagogiki z elementami terapii pedagogicznej (przydatne dla pozwanego) i posiada kwalifikacje do nauczania przedmiotu „wychowanie do życia w rodzinie” (którego naucza od 12 lat). Ponadto ukończyła liczne szkolenie z zakresu zdrowego stylu życia, przydatne do prowadzenia zajęć promujących zdrowie, które prowadziła. Jeżeli chodzi o realizację celów wychowawczych to stosunek do uczniów stawia go w niekorzystnym świetle i obniża jego przydatność zawodową, podobnie zresztą jak sędziowanie meczy unihokeja, czy też zabawa w gry zręcznościowe w jednym z (...) lokali w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. Tego typu sytuacje w przypadku pozostałych nauczycieli nie miały miejsca. Nauczyciele ci w przeciwieństwie do powoda posiadają opinię nauczycieli zaangażowanych, prowadzących różnorodne zajęcia, budujących właściwe relacje z uczniami, kształtujących w nich pozytywne, powszechnie pożądane postawy życiowe. Stanowią odpowiedni wzorzec dla uczniów, budzą szacunek i uznanie uczniów i rodziców.

Uwzględniając zatem powyższe, zdaniem Sądu, w zaistniałej w pozwanej szkole sytuacji kadrowej i wobec konieczności wytypowania do zwolnienia jednego spośród rozpatrywanych czterech nauczycieli stwierdzić trzeba, że wybór powoda M. Ś. (1) był właściwy. W zatrudnieniu pozostali bowiem nauczyciele o wyższych od powoda kwalifikacjach dydaktyczno – wychowawczych.

Podsumowując zatem, ze względu na to, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było poprawne pod względem formalnym i uzasadnione Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku Sąd obciążył pozwanego kosztami procesu na rzecz powoda na zasadzie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość opłaty za czynności radcy prawnego Sąd określił w oparciu o przepisy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska