

Sygn. akt IV P 130/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2017r.

Sąd Rejonowy w Sanoku Wydział IV Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Alfreda Ryba

Ewelina Widomska

Protokolant: stażysta Izabela Cieślik

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2017 w Sanoku sprawy z powództwa

A. P.: (...)

przeciwko pozwanemu

Zespołowi Szkół nr (...) im. G. z S. w S. NIP: (...)

o przywrócenie do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostania bez pracy,

I. p r z y w r a c a powódkę A. B. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) z S. w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

II. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół Nr (...) z S. w S. na rzecz powódki A. B. kwotę 5 300,28 zł (słownie: pięć tysięcy trzysta złotych dwadzieścia osiem groszy) brutto za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia przez powódkę pracy u strony pozwanej.

III. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół Nr (...) z S. w S. na rzecz powódki A. B. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV. odstępuje od obciążania pozwanego kosztami postępowania w pozostałym zakresie.

Sygn. akt IV P 130/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 26 stycznia 2016 r.

Powódka A. B. wystąpiła w dniu 30 maja 2016 r. do tutejszego Sądu z pozwem przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) z S. w S. o uznanie dokonanego w dniu 24 maja 2016 r. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i nakazanie zatrudnienia jej przez pozwanego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, ewentualnie, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy, o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa pełnomocnika według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od dnia 1 września 2002 r., posiada wszelkie niezbędne kwalifikacje potrzebne do pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku. W tym zakresie posiada wyższe wykształcenie z zakresu filologii niemieckiej, studia podyplomowe z zakresu handlu zagranicznego oraz wiele

kursów i szkoleń. Przez wiele lat pracy dała się poznać jako wzorowy pracownik i dobra koleżanka, zawsze starała się wykonywać swoje obowiązki sumiennie i z najwyższą starannością. Pomimo tego, w dniu 24 maja 2016 r., po raz trzeci pracodawca wręczył jej pismo rozwiązujące stosunek pracy.

Powódka zakwestionowała w całości kryteria i sposób, w jaki pracodawca dobierał pracowników do zwolnienia. Podała, że w jej odczuciu pozostawienie w zatrudnieniu P. W., zięcia M. K. (byłego dyrektora pozwanego), nie jest przypadkowe. Podniosła również, że oświadczenie wypowiadające stosunek pracy jest wadliwe, albowiem nie zawiera uzasadnienia wyjaśniającego dlaczego właśnie ją wytypowano do zwolnienia i nie wskazuje kryteriów doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy. Podała, że już dwukrotnie Sąd pracy uznawał działania pozwanego przy rozwiązywaniu z nią stosunku pracy za niezgodne z prawem (pozew - k. 2, ostateczne stanowisko – k. 326;).

Pozwany Zespół Szkół Nr (...) z S. w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że żądania powódki są nieuzasadnione. Obecna sytuacja jest zupełnie inna niż sytuacje poprzednio analizowane przez Sąd pracy. Procedura doboru nauczyciela do zwolnienia została przeprowadzona rzetelnie i starannie, opierała się na kryteriach doboru przyjętych przez pozwanego i przedstawionych na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 14 marca 2016 r. Kryteria te były powszechnie znane, dostępne w pokoju nauczycielskim i w sekretariacie, przekazane do wiadomości organizacjom związkowym. Ponadto, o przyjętych kryteriach powódka została poinformowana ustnie dwukrotnie, tj. w trakcie procedury doboru pracowników do zwolnienia oraz w chwili wręczania wypowiedzenia.

Pozwany podał, że liczba oddziałów w roku szkolnym 2016/2017 w porównaniu do ubiegłego roku szkolnego zmniejszyła się o trzy (z 15 do 12), w konsekwencji czego zmniejszyła się ilość godzin nauczania wszystkich przedmiotów. Ponadto nastąpiła zmiana w planie nauczania – wprowadzono język angielski w miejsce języka niemieckiego w pierwszej klasie zasadniczej szkoły zawodowej. Okoliczności te uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego i nauczyciela wychowawcy w internacie. Pozwany opisał zastosowaną procedurę wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy i wytypowania powódki do zwolnienia.

Tak ukształtowane stanowisko pozwany podtrzymał jako ostateczne na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 r., wnosząc nadto o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu (tj. zwrotu kosztów dojazdu na rozprawy reprezentującej go J. N., wskazując, że koszt biletu za przejazd komunikacją miejską w jedną stronę wynosił 2,50 zł) (dowód: odpowiedź na pozew – k. 8 – 15, ostateczne stanowisko – k. 326).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. B. ma 41 lat. W latach 1994 – 1999 odbyła studia wyższe w Wyższej Szkole (...) w R. na kierunku filologia w zakresie języka niemieckiego, specjalność nauczycielska. W dniu 14 lipca 1999 r. uzyskała tytuł magistra. W 2001 r. powódka ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie handlu zagranicznego w Wyższej Szkole (...) w R.. Ponadto w okresie zatrudnienia u strony pozwanej odbyła kilkadziesiąt szkoleń i kursów, obecnie jest w trakcie studiów podyplomowych z bezpieczeństwa i higieny pracy (planowany termin ich ukończenia to kwiecień 2017 r.)

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy; zeznania powódki – k. 322 – 324;)

W dniu 1 września 2002 r. A. B. nawiązała z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w oparciu o treść art. 10 ust. 4 w zw. z art. 14 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Została wówczas zatrudniona na stanowisku nauczyciela kontraktowego do dnia 31 sierpnia 2005 r. w wymiarze czasu pracy wynoszącym 18/18.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 10 sierpnia 2005 r. Starosta (...) nadał powódce stopień nauczyciela mianowanego. Wobec powyższego pozwany zawarł z powódką w dniu 1 września 2005 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została ona zatrudniona w wymiarze czasu pracy wynoszącym 18/18 na stanowisku nauczyciela.

W dniu 1 czerwca 2006 r. stosunek pracy nawiązany przez pozwanego z powódką na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony został przekształcony w stosunek pracy na podstawie mianowania w oparciu o treść art. 10 ust. 5b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

W dniu 15 kwietnia 2008 r. powódka otrzymała wyróżniającą ocenę pracy, natomiast w dniu 26 czerwca 2009 r. pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu. Po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego przez Komisję Kwalifikacyjną dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego uzyskała w dniu 8 grudnia 2009 r. akceptację Komisji Kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela dyplomowanego.

W okresie od dnia 24 grudnia 2009 r. do dnia 26 maja 2010 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, natomiast w okresie od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. korzystała z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.

W związku z uprawnieniem do urlopu wychowawczego na córkę, A. B. zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy od dnia 1 września 2013 r. do dnia 24 grudnia 2013 r. Wniosek ten został rozpatrzony pozytywnie i powódce zmniejszono wymiar zatrudnienia do poziomu 14/18 etatu (średnio) w roku szkolnym 2013/2014.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy;)

W związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów szkolnych i godzin nauczania na rok szkolny 2014/2015 pozwany rozwiązał stosunki pracy za wypowiedzeniem z M. W., A. K. (1) i powódką. Wyrokami z dnia 26 września 2014 r., Sąd Rejonowy w Sanoku przywrócił je do pracy u strony pozwanej (Sygn. akt IV P 70/14 i IV P 71/14).

(dowód: wyrok z dnia 26 września 2014 r. z uzasadnieniem – k. 117 – 125 akt o Sygn. IV P 70/14 przy aktach sprawy.)

W związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów szkolnych i godzin nauczania przedmiotów na rok szkolny 2015/2016 pozwany po raz kolejny został zmuszony zmniejszyć wymiar czasu pracy nauczycieli i dokonać redukcji zatrudnienia.

Przy doborze pracowników do zwolnienia zastosował następujące kryteria: 1) nabycie przez nauczyciela uprawnień emerytalnych na koniec 2008 r., 2) forma zatrudnienia nauczyciela - w pierwszej kolejności rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić z nauczycielem kontraktowym lub mianowanym zatrudnionym na czas nieokreślony, w drugiej zaś kolejności z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania, 3) ocena pracy nauczyciela - z nauczycielem posiadającym wyróżniającą ocenę rozwiązanie umowy miało nastąpić w drugiej kolejności, 4) doksztalcanie i doskonalenie zawodowe (studia doktoranckie, studia podyplomowe, dodatkowe studia licencjackie, publikacje wychodzące poza szkołę, posiadanie znacznego dorobku zawodowego), z nauczycielem, który wykazuje większą aktywność w doskonaleniu zawodowym, rozwiązanie umowy miało nastąpić w drugiej kolejności, 5) staż pracy nauczyciela - z nauczycielem z dłuższym stażem pracy rozwiązanie umowy miało nastąpić w drugiej kolejności, 6) ocena wykonywania obowiązków służbowych (pełnienie dyżurów, prowadzenie dokumentacji, wykonywanie obowiązków służbowych, punktualność rozpoczynania zajęć, obecność na posiedzeniach rady pedagogicznej, itp.) - wzorowa i bardzo dobra ocena warunkowała rozwiązanie umowy w drugiej kolejności, 7) wyniki uczniów prowadzonych przez nauczyciela na egzaminie maturalnym i/lub egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe - z nauczycielem osiągającym lepsze wyniki rozwiązanie umowy miało nastąpić w drugiej kolejności, 8) zajęcia prowadzone z uczniami: koła zainteresowań, przygotowanie uczniów do konkursów i olimpiad – z nauczycielem, który przygotowuje uczniów do olimpiad i osiąga wyniki, rozwiązanie umowy miało nastąpić w drugiej kolejności, 9) sytuacja materialna i życiowa pracownika.

Po przeprowadzeniu procedury typowania do zwolnienia nauczycieli, pozwany ponownie wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r. za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Od powyższej decyzji pozwanego powódka odwołała się do Sądu Rejonowego w Sanoku – Wydziału IV Pracy, który wyrokiem z dnia 20 października 2015 r. oddalił jej powództwo.

Na skutek apelacji powódki, wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Krośnie zmienił wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach. Po ogłoszeniu wyroku, w obecności stron, w tym reprezentującej pozwanego dyrektora J. N. Sąd podał ustnie zasadnicze motywy rozstrzygnięcia. Uzasadniając orzeczenie podniósł między innymi, że pominięcie przez pozwanego dokumentów świadczących o permanentnym, bieżącym doksztalcaniu się powódki i brak porównania powódki pod tym względem z pozostałymi nauczycielami języka niemieckiego nie może skutkować oceny, że kryterium czwarte doboru nauczycieli do zwolnienia zostało przez pozwanego prawidłowo przyjęte i zastosowane. Sąd wskazał także, iż wątpliwości budzi przyjęcie równorzędności kryteriów, ich kolejność oraz sposób stosowania polegający na tym, że o zwolnieniu bądź pozostawieniu w zatrudnieniu rozstrzyga spełnienie jednego kryterium. W przypadku powódki o jej zwolnieniu zadecydowało kryterium całkowicie przypadkowe i od niej niezależne, tj. staż pracy. Sąd podkreślił, że na skutek ustawienia kryteriów w niewłaściwej kolejności nie doszło do oceny nauczycieli germanistów według kryteriów merytorycznych, najbardziej istotnych, gdyż te znajdują się dopiero na pozycjach 6, 7 i 8. Wskazał również, że w internacie pracuje osoba z uprawnieniami emerytalnymi i podzielił stanowisko powódki o możliwości zatrudnienia jej w internacie.

(dowód: akta osobowe powódki przy aktach sprawy; wyrok Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 20 października 2015 r. z uzasadnieniem – k. 70, 78 – 85; wyrok Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 22 kwietnia 2016 r. z uzasadnieniem – k. 169, 178 – 181akt

o Sygn. IV P 75/15 przy aktach sprawy; zeznania J. N. – k. 324 – 326;)

W związku ze zmianami organizacyjnymi na rok szkolny 2016/2017

tj. zmniejszeniem oddziałów szkolnych w stosunku do ubiegłego roku o trzy (z 15 do 12) i w konsekwencji zmniejszeniem ilości godzin nauczania wszystkich przedmiotów oraz wprowadzeniem języka angielskiego w miejsce języka niemieckiego w klasie pierwszej zasadniczej szkoły zawodowej pozwany po raz kolejny został zmuszony zmniejszyć wymiar czasu pracy nauczycieli i wyłonić nauczyciela, z którym rozwiąże stosunek pracy. W roku szkolnym 2016/2017 dyrektor dysponował 1,46 etatu języka niemieckiego i 0,11 etatu języka niemieckiego zawodowego (łącznie 1,57 etatu dla nauczycieli języka niemieckiego).

Przy doborze nauczycieli do zwolnienia dyrektor J. N. zastosowała te same kryteria co w poprzednim roku szkolnym i według tej samej kolejności. Jedyną różnicą polegała na tym, że kryterium pierwsze nie przewidywało daty końcowej nabycia uprawnień emerytalnych.

Podobnie jak poprzednio J. N. przyjęła, że jeżeli nauczyciel spełnia kryterium poprzedzające, następne nie jest rozpatrywane.

Kryteria te zostały przedstawione na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu

14 marca 2016 r., zostały także przedstawione nauczycielom w trakcie rozmów przeprowadzonych przez dyrektora J. N. w obecności B. J. (wicedyrektora) z wszystkimi nauczycielami, z którymi planowano rozwiązać stosunki pracy. Było tak również w przypadku powódki. W trakcie tej rozmowy, przeprowadzonej przed formalnym wypowiedzeniem stosunku pracy, J. N. wyjaśniła powódce według jakich kryteriów typowała nauczycieli do zwolnienia i dlatego pozostawiła w zatrudnieniu pozostałych dwóch germanistów i nauczyciela internatu S. M..

Stosując przyjęte kryteria J. N. w pierwszej kolejności wytypowała do zwolnienia I. K., która posiadała uprawnienia emerytalne (pозwany wypowiedział jej stosunek pracy).

Żaden z nauczycieli germanistów (których było trzech: K. C., powódka i P. W.) nie posiadał uprawnień emerytalnych, wobec czego typując spośród nich osobę do zwolnienia J. N. przeszła do drugiego kryterium. Po ustaleniu, że wszyscy germaniści są nauczycielami dyplomowanymi zatrudnionymi na podstawie mianowania przeszła do kryterium trzeciego. Ponieważ wszyscy posiadali wyróżniającą ocenę pracy przeszła do kryterium czwartego. Po przanalizowaniu

ich sytuacji pracowniczej uznała, że K. C. jako jedyna spełnia to kryterium, wobec czego nie rozpatrywała jej już według kolejnego kryterium (stażu pracy), pozostawiając ją w zatrudnieniu. Pod kątem stażu pracy rozważyła pozostałych dwóch germanistów - powódkę i P. W.. Po ustaleniu, że P. W. posiada dłuższy od powódki staż (o siedem lat) przydzieliła właśnie jemu godziny nauczania języka niemieckiego, w tym zawodowego.

Po ustaleniu osób chronionych „związkowo” i ze względu na uprawnienia rodzicielskie w grupie nauczycieli zatrudnionych w internacie, z których J. N. miała wytypować osobę do zwolnienia, pozostały cztery nauczycielki: A. K. (2), E. P., S. M. i powódka.

Po wytypowaniu w pierwszej kolejności do zwolnienia I. K. i po ustaleniu, że pozostałe w tej grupie nauczycielki spełniają kryterium drugie i trzecie - są zatrudnione na podstawie mianowania i posiadają wyróżniającą ocenę pracy J. N. przeszła do kryterium czwartego. W tym kryterium najwyżej oceniła S. M., którą w związku z tym pozostawiła w zatrudnieniu. Do zwolnienia wytypowała E. P. (z 22 – letnim stażem pracy) i powódkę A. B. (posiadającą 15 – letni staż pracy). Obie otrzymały wypowiedzenia.

(dowód: akta osobowe powódki przy aktach sprawy; zeznania świadka B. J. – k. 310; przesłuchanie powódki – k. 322 – 324; przesłuchanie za pozwanego J. N. – k. 324 – 326;)

Pismem z dnia 23 maja 2016 r., doręczonym powódce w dniu 24 maja 2016 r. przez pracownika pozwanego (sekretarkę), pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: „zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w stosunku do roku szkolnego 2015/2016 o trzy (w roku szkolnym 2015/2016 było 15 oddziałów) i w konsekwencji zmniejszenie ilości godzin nauczania wszystkich przedmiotów nauczanych w szkole w arkuszu organizacyjnym na rok 2016/2017 oraz zmiany w szkolnych planach nauczania (wprowadzenie języka angielskiego w miejsce języka niemieckiego w klasie pierwszej zasadniczej szkoły zawodowej), co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć zarówno na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, jak i nauczyciela wychowawcy w internacie”. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się od decyzji pracodawcy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w S. w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Zostało podpisane przez dyrektora J. N.. W dacie wypowiedzenia stosunek pracy powódka nie była członkiem związku zawodowego.

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki u pozwanego obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5300,28 zł.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy – k. 3; akta osobowe powódki; zeznania powódki – k. 322 – 333; zeznania świadków: B. B. – k. 309; B. J. – k. 310; przesłuchanie powódki – k. A. B. – k. 322 – 324; przesłuchanie J. N. – k. 324 – 326;)

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.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy dokumentom, w tym dotyczącym informacji na temat zmian organizacyjnych u strony pozwanej i organizacji nauczania w Zespole Szkół Nr (...) z S. w S. w roku szkolnym 2016/2017, dokumentom dotyczącym warunków zatrudnienia powódki, jej kwalifikacji zawodowych, dokumentom i pismom związanym z rozwiązaniem z powódką stosunku pracy oraz kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia. Na zeznaniach powódki i przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. N. Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów oraz faktów znajdujących potwierdzenie w dowodach w dokumentów oraz w zeznaniach przesłuchanych świadków.

Sąd zważył, co następuje:

Postępowanie dowodowe wykazało zasadność powództwa A. B., wobec czego Sąd je uwzględnił.

Z uwagi na wpływ okresu wypowiedzenia, powódka ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i zasądzenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela. Z uwagi na to do łączącego ją z pozwanym stosunku pracy, poprzez odesłanie zawarte w art. 5 k.p., zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Przy czym w zakresie spraw nieuregulowanych przepisami tej ustawy zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy. Art. 91 c ust. 2 Karty Nauczyciela stanowi, że spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

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

Stosownie do treści art. 30 § 3 – 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powinno zostać złożone na piśmie, powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. Wskazana przyczyna powinna być „konkretna” i „prawdziwa”. Przyczyna jest „konkretna” wówczas, gdy została wskazana w sposób zrozumiały i komunikatywny dla pracownika. W taki sposób, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wymóg „prawdziwości” przyczyny to stwierdzenie, że okoliczność podana w wypowiedzeniu obiektywnie istnieje i w okolicznościach danej sprawy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, iż pracodawca wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w wypowiedzeniu powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, lecz także przyczynę wyboru danego pracownika do zwolnienia z pracy, chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. w sprawie o Sygn. akt I PK 61/13; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., Sygn. akt I PKN 442/97). 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 bowiem nie tylko zmiany organizacyjne wymuszające redukcję zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

Mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny stwierdzić trzeba, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy spełniało wszystkie powyższe wymogi formalne. Jeżeli chodzi o przyczynę, to wprawdzie pozwany w piśmie wręczonym powódce w dniu 24 maja 2016 r. nie zawarł kryteriów jakimi kierował się przy wyborze nauczyciela do zwolnienia i nie wyjaśnił dlaczego właśnie z nią rozwiązał stosunek pracy, ale kryteria te i powody wytypowania do zwolnienia były znane powódce jeszcze przed formalnym wręczeniem jej wypowiedzenia. Przyjęte przez pozwanego kryteria zostały przedstawione na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 14 marca 2016 r., zostały także przedstawione powódce w trakcie rozmowy, przeprowadzonej przez J. N. z powódką, w obecności wicedyrektora B. J.. W trakcie tej rozmowy J. N. wyjaśniła powódce jakimi kryteriami kierowała się przy wyborze nauczyciela do zwolnienia i dlaczego pozostawiła w zatrudnieniu pozostałych dwóch germanistów i nauczyciela internatu S. M.. 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 pracowników najmniej przydatnych ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencję chorobową, czy też 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. (...) 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;)

Analizując ustalony w sprawie stan faktyczny stwierdzić trzeba, iż przyjęte przez pozwanego zasady postępowania przy wyłanianiu nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy, tj. ustalona kolejność kryteriów w przedziale 2 - 8 i przyjęcie, że spełnienie kryterium poprzedzającego powoduje, że nauczyciel nie jest rozpatrywany pod kątem kryterium następnego, nie były prawidłowe. Na skutek ustawienia kryteriów w niewłaściwej kolejności i zastosowania tej zasady nie doszło bowiem do oceny nauczycieli według kryteriów odnoszących się do ich przydatności zawodowej w sposób pełniejszy niż sama długość stażu pracy. Kryteria te uplasowane zostały przez pozwanego dopiero na pozycjach 6, 7 i 8, natomiast powinny wyprzedzać staż pracy, uplasowany na miejscu 5. Zastosowanie tych kryteriów pozwoliłoby na ustalenie, który z nauczycieli ma wyższe kwalifikacje zawodowe i tym samym jest bardziej wartościowy dla szkoły (jest „lepszym” pracownikiem). Na nieprawidłowości te pozwanemu zwracał uwagę Sąd Okręgowy w Krośnie już wcześniej, w sprawie, która toczyła się na skutek odwołania się powódki od wręzonego jej przez pozwanego wypowiedzenia stosunku pracy w dniu 3 czerwca 2015 r. Pomimo stwierdzonych przez Sąd Okręgowy nieprawidłowości pozwany po raz kolejny zastosował tę wadliwą procedurę. Tę samą nieprawidłową kolejność kryteriów, jak i zakwestionowaną zasadę, że spełnienie kryterium poprzedzającego powoduje, że nauczyciel nie jest rozpatrywany pod kątem kryterium następnego. Ponadto pozwany, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, nie wprowadził zmian w podanej w kryterium 4 definicji doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Jak podkreślił Sąd Okręgowy podana w nawiasie treść niesłusznie ogranicza doksztalcanie i doskonalenie zawodowe do studiów doktoranckich, podyplomowych, dodatkowych licencjackich pomijając inne formy doksztalcania oraz myli doksztalcanie i doskonalenie zawodowe z osiągnięciami zawodowymi, gdyż publikacje wychodzące poza szkołę i znaczny dorobek zawodowy nie powinny stanowić treści kryterium czwartego.

Z zeznań J. N. i B. J. należy wyprowadzić wniosek, że ocena nauczycieli w tych trzech istotnych kryteriach nie została przeprowadzona. Słuchana przed Sądem J. N. wprawdzie twierdziła, że wspólnie z wicedyrektorem B. J. oceniła nauczycieli w tych kryteriach, ale te jej słowa są nieprzekonywujące w świetle zeznań świadka B. J., treści odpowiedzi na pozew i nieprzedstawienia przez pozwanego dokumentacji potwierdzającej przeanalizowanie sytuacji pracowniczej nauczycieli przez pryzmat tych kryteriów.

Podsumowując zatem, wobec ustalenia, że wypowiedzenie narusza przepisy prawa Sąd, zgodnie z żądaniem powódki A. B. orzekł o przywróceniu jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku).

Ponadto w pkt II wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5 300,28 zł brutto za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia przez powódkę pracy, a to po myśli art. 47 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – tak jak w przypadku powódki – nie więcej niż za miesiąc. Wynagrodzenie to oblicza się jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, po ustaleniu na podstawie akt osobowych powódki wysokości ostatniego wypłacanego powódce wynagrodzenia i po wyliczeniu wynosi ono 5300,28 zł brutto.

W pkt III wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu). Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, co uzasadnia zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika w minimalnej wysokości.

Sąd odstąpił od obciążania pozwanego kosztami w pozostałym zakresie na zasadzie art. 102 k.p.c., o czym orzekł jak w pkt IV wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska

Zarządzenie: proszę)

1. Odnotować w rep.
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pozwanemu.
3. K.. 14 dni.