

Sygn. akt IV P 79/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Ławnicy: Irena Kubera, Anna Wieczorek

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2020 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa A. S.**

**przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K.**

**o odszkodowanie**

I. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. na rzecz powódki A. S. kwotę 12.538,80 zł (dwanaście tysięcy pięćset trzydzieści osiem złotych 80/100) tytułem odszkodowania,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 627 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.179,60 zł.

Irena Kubera SSR Marta Ładzińska Anna Wieczorek

**Sygn. akt IV P 79/19**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 czerwca 2019 r. (data złożenia w biurze podawczym tutejszego Sądu) powódka A. S. wносиła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 22 maja 2019 r. dokonanego przez stronę pozwaną – Zespół Szkół Ogólnokształcących w K..

W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 września 1996 r. najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 września 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Posiada również kwalifikacje do nauczania języka angielskiego. W dniu 15.05.2019 r. strona pozwana doręczyła powódce oświadczenie o przeniesieniu w stan spoczynku z dniem 1 września 2019 r. w związku z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia. W dniu 21 maja 2019 r. powódka doręczyła pracodawcy oświadczenie, że nie wyraża zgody na przeniesienie w stan nieczynny. W związku z powyższym w dniu 22 maja 2019 r. strona pozwana wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka podniosła, że pracodawca tego samego dnia, czyli 22 maja 2019 r. doręczył Zarządowi Oddziału (...) w J. zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. W ocenie powódki zawiadomienie to nie zostało dokonane zanim powódka otrzymała wypowiedzenie, czym naruszono przepisy.

We wręczonym powódce wypowiedzeniu sformułowane zostały kryteria, którymi kierował się dyrektor szkoły. Powódka wskazała, że została oceniona niesprawiedliwie. Dyrektor nie wyjaśnił jej przesłanek, dla których ocenił ją niżej niż innych nauczycieli. Powódka posiada najwyższy staż pracy spośród wszystkich nauczycieli języka niemieckiego i równy nauczycielom języka angielskiego, posiada najwyższy stopień awansu zawodowego – jest nauczycielem dyplomowanym, posiada kwalifikacje do nauczania dwóch języków obcych, angażowała się w wiele projektów i konkursów, otrzymywała nagrody dyrektora za zaangażowanie i wkład pracy.

Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących w K. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 15-20).

Strona pozwana zarzuciła, że dyrektor placówki przeprowadziła konsultacje związkowe zgodnie z procedurami – zawiadomiła (...) o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy, a czynności tej dokonała dopiero po uzyskaniu stanowiska (...).

Strona pozwana wskazała, że pojawiają się wątpliwości interpretacyjne co do samego obowiązku konsultacji związkowej w przypadku nauczycieli zatrudnionych w wygaszanych gimnazjach. Strona pozwana stała jednak na stanowisku, że taki obowiązek konsultacji związkowej istnieje i konsultacje przeprowadziła.

Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących przyjętych kryteriów strona pozwana zarzuciła, że dobór nauczycieli do ograniczenia zatrudnienia dotyczył 3 osób – powódki, M. P. oraz M. O.. Strona pozwana posiadała w kolejnym roku szkolnym jedynie 11 godzin do nauczania języka niemieckiego. M. P. nie przynależy do związków i nie jest chroniona. M. O. podlega szczególnej ochronie związkowej. Wobec powyższego strona pozwana nie mogła rozwiązać z M. O. i z uwagi na ochronę związkową konieczne było zapewnienie jej pełnego etatu. Jedyną opcją było rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Z tych względów strona pozwana dokonała łączenia etatu z dwóch różnych pensum – etatu bibliotekarza oraz etatu nauczyciela języka niemieckiego. M. O. posiada bowiem również przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela – bibliotekarza.

Na rozprawie w dniu 8 października 2019 r. (k. 91) powódka zmodyfikowała żądanie i wskazała, że domaga się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania – w związku z upływem okresu wypowiedzenia. Powódka dodatkowo podniosła, że kwestionuje wybór jej do zwolnienia ze względu na posiadane przez nią uprawnienia do nauczania języka angielskiego.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. S. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. od dnia 1 września 1996 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. Początkowo zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 września 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego.

A. S. jest nauczycielem dyplomowanym. Posiada kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego i angielskiego.

( **dowód** : bezsporne)

W dniu 15.05.2019 r. S. C. – dyrektor strony pozwanej - spotkała się z M. O. - prezesem ogniska (...) i poinformowała ją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. Spotkanie odbyło się w obecności wicedyrektora J. T. oraz głównego specjalisty do spraw kadr – A. B..

M. O. przyjęła informację, jednak zaznaczyła, że formalne pismo należy przekazać H. P. Oddziału (...) w J.. M. O. nie posiadała bowiem pełnomocnictwa (...) do opiniowania zamiaru zwolnienia nauczyciela. Osobą uprawnioną do opiniowania jest H. P. Oddziału (...) w J..

W związku z powyższym tego samego dnia – 15.05.2019 r. A. B. dostarczyła do siedziby (...) w J. pisemną informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. W siedzibie Związku nikogo nie było, więc A. B. pozostawiła przesyłkę w skrzynce pocztowej (korespondencyjnej) znajdującej się na drzwiach siedziby.

Taki sposób komunikacji był od lat przyjęty pomiędzy stronami i nigdy nie budził wątpliwości.

W dniu 17.05.2019 r. w siedzibie (...) w J. odbywało się spotkanie zarządu (...). Członkiem zarządu jest J. T.. Po spotkaniu zarządu zapytał H. W., czy otrzymała zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. H. W. wskazała, że jeszcze takiej informacji nie czytała, jednak otrzymała szereg korespondencji. Wśród korespondencji znajdującej się na biurku H. W. odnalazła przedmiotowe zawiadomienie i zapoznała się z nim, po czym sporządziła na piśmie stosowną adnotację.

W dniu 22.05.2019 r. J. T. odebrał z siedziby związku pismo (...), stanowiące odpowiedź na zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S. i dostarczył je do pozwanej placówki. Opinia związku była negatywna.

Po zapoznaniu się z treścią pisma S. C. spotkała się z A. S. w obecności J. T. i A. B. i wręczyła powódce pismo datowane na 22 maja 2019 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, związane z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki jako nauczyciela języka niemieckiego w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. Wskazano, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, posiadającym kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego. W roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin tego przedmiotu ulega zmniejszeniu z 25 do 11 godzin, a tym samym nie ma możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim nauczycielom posiadającym kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego. W piśmie wskazano, że kryteria, którymi kierował się dyrektor to:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego;
2. Staż pracy;
3. Stopień awansu zawodowego;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową;
6. Dyscyplina pracy;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa;
8. Interes, potrzeby szkoły.

**(dowód:** wypowiedzenie z dnia 22 maja 2019 r., k – 7, pismo o przeniesieniu w stan nieczynny z dnia 15 maja 2019 r., k – 8, akt nadania stopnia awansu zawodowego, k – 9-9v, Informacja (...) Zarządu Oddziału (...) z dnia 12.03.2019 r., k – 25, pismo Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. z dnia 15.05.2019 r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S., k – 26, k – 27, k – 28, pismo (...) z dnia 22.05.2019 r., k – 29, zeznania świadka A. B., k – 92v- 94 , zeznania świadka J. T., k – 94-95, zeznania świadka H. W., k – 218-220v, przesłuchanie powódki, k – 220v – 221v, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej S. C., k – 221v-224)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.179,60 zł brutto.

**(dowód:** zaświadczenie o zarobkach, k – 24)

Powódka ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) i uzyskała tytuł mgr filologii germańskiej.

Powódka posiada kwalifikacje do nauczania w liceum języka niemieckiego i języka angielskiego. W pozwanej szkole powódka nigdy nie uczyła języka angielskiego. W roku szkolnym 2018/2019 uczyła języka angielskiego w dwóch Szkołach Podstawowych w K., w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych.

( **dowód** : bezsporne, a nadto: pismo Burmistrza miasta K. z dnia 15.05.2018 r., k – 87 i k - 88)

Powódka, a także M. O. i M. P. posiadają stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Praca powódki była oceniana bardzo dobrze, otrzymywała szereg nagród dyrektorskich.

Zarówno powódka jak i M. O. i M. P. podnosiły swoje kwalifikacje, brały udział w szeregu programów.

M. O. ma uprawnienia pozwalające jej na pracę nauczyciela – bibliotekarza.

( **dowód** : bezsporne)

W dniu 12.04.2019 r. dyrektor pozwanej szkoły przekazała (...) projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020 wraz z wykazem nauczycieli, dla których brak etatu (M. D., A. Ł., R. P., T. S., A. S., M. P.) oraz nauczycieli, dla których nie ma pełnego etatu (E. K., D. L., A. P., T. R., G. S.).

(**dowód**: pismo z dnia 12.04.2019 r., k – 30, 31)

W roku szkolnym 2018/2019 powódka nauczwała w pozwanej szkole języka niemieckiego w wymiarze 8 godzin. Pozostali nauczyciele języka niemieckiego uczyli 17 godzin - M. P. i 2 godziny M. O.. Łącznie prowadzono 27 godzin języka niemieckiego.

W roku szkolnym 2019/2020 w pozwanej szkole zaplanowano wg arkusza organizacyjnego 11 godzin języka niemieckiego – przydzielonych M. O..

W roku szkolnym 2018/2019 w pozwanej szkole prowadzono 45 godzin języka angielskiego, w tym M. D. – 6 godzin, A. Ł. – 17 godzin, G. S. – 22 godziny.

W roku szkolnym 2019/2020 w pozwanej szkole zaplanowano wg arkusza organizacyjnego 21 godzin języka angielskiego, przydzielonych G. S.. Do zwolnienia przewidziano dwóch nauczycieli języka angielskiego.

( **dowód** : arkusz organizacyjny, k – 54-82, zestawienie, k – 86)

Stosowane przez dyrektor pracodawcy kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia albo ograniczenia zatrudnienia to:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego;
2. Staż pracy;
3. Stopień awansu zawodowego;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową;
6. Dyscyplina pracy;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa;
8. Interes, potrzeby szkoły.

Przy zastosowaniu ww. kryteriów dyrektor pozwanej placówki porównywała powódkę z innymi nauczycielami języka niemieckiego, tj. z M. O. i M. P.. Powódka nie była porównywana z nauczycielami języka angielskiego.

M. O. otrzymała najwyższą ilość punktów – 70, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 10 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 10 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia 10 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 10 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 10 pkt;
8. Interes, potrzeby szkoły 10 pkt.

M. O. jest objęta szczególną ochroną związkową na okres od 1.09.2014 r. do 31.08.2019 r. i rok po zakończeniu tego okresu.

M. P. otrzymała 40 punktów, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 10 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 5 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia 5 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 5 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 0 pkt;
8. Interes, potrzeby szkoły 5 pkt.

A. S. otrzymała 55 punktów, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 10 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 10 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia 10 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 5 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 5 pkt;

8. Interes, potrzeby szkoły 5 pkt.

Kryteria były przedstawione przez dyrektor na radzie pedagogicznej, a następnie były dostępne w gabinecie dyrektora. Dyrektor przypomniała kryteria na radzie pedagogicznej w dniu 20 marca 2019 r.

**(dowód:** kryteria, k – , zestawienie porównawcze nauczycieli, k – 32- 36, pismo (...) z dnia 6.10.2017 r., k – 40, uchwała nr 15/2017, k – 41, protokół rady pedagogicznej z dnia 20 marca 2019 r., k – 105-197, lista nauczycieli obecnych na radzie pedagogicznej w dniu 20 marca 2019 r., k – 108)

**Powyższy stan faktyczny sąd ustalił** w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019 I 2019/2020, wykaz nauczycieli zatrudnionych w Zespole, zestawienia zatrudnienia i akta osobowe powódki. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez strony, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne.

Sąd oparł się na zeznaniach świadków: A. B., J. T. i H. W.. Ich zeznania zostaną omówione w toku rozważań. Sąd ustalając ten faktyczny oparł się nadto na przesłuchaniu powódki oraz na przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej S. C..

### **Sąd zważył co następuje:**

Żądanie powódki było uzasadnione.

Podstawą prawną żądania powódki był przepis art. art. 45 § 1 k.p. i art. 47 (1) k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 i 2 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przepis art. 47 (1) k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przepisy kodeksu pracy mają w niniejszym postępowaniu zastosowanie na mocy art. 91c ust. 1 KN, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Umowę o pracę z powódką rozwiązano na podstawie przepisów art. 225 i 226 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60, 949 i 2203, z 2018 r. poz. 2245 oraz z 2019 r. poz. 1287) – nazywanej dalej p.w.p.o. lub Ustawą wprowadzającą.

Art. 225 stanowi, że:

1. Nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny.

2. Nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5.

3. Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1.

4. Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

5. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić do 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć lub niższego, uzasadnionego względami organizacyjnymi gimnazjum. W tym przypadku wynagrodzenie nauczyciela ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru ograniczonego zatrudnienia.

6. Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny.

7. Stosunek pracy nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny wygasa:

1) z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym;

2) z dniem podjęcia zatrudnienia w innej szkole.

8. Nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, o których mowa w art. 54 ustawy - Karta Nauczyciela, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 9.

9. W przypadku podjęcia przez nauczyciela pracy w tej samej szkole w okresie pozostawania w stanie nieczynnym, z dniem podjęcia pracy ustaje stan nieczynny.

10. Dyrektor gimnazjum rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem, który nie wyraził zgody na przeniesienie w stan nieczynny, z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

11. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wysokość odprawy nauczyciela, któremu ograniczono zatrudnienie zgodnie z ust. 2 i 5, oblicza się z uwzględnieniem wymiaru zajęć obowiązkowych nauczyciela z miesiąca przypadającego bezpośrednio przed zastosowaniem ograniczenia tego zatrudnienia.

12. W okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przepisy ust. 1-11 stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum.

Art. 226 ust. 1 stanowi, że w roku szkolnym 2018/2019 z nauczycielami gimnazjów prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionymi na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, których dalsze zatrudnienie nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, rozwiązuje się stosunek pracy.

2. Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

3. Nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi gimnazjum zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

4. W roku szkolnym 2019/2020 z nauczycielami gimnazjów dla dorosłych, w których kształcenie w klasie I rozpoczęło się w lutym 2017 r., prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionymi na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, których dalsze zatrudnienie nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, rozwiązuje się stosunek pracy.

5. Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 4, rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy nie później niż z dniem 31 sierpnia 2020 r., po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

6. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do nauczycieli, o których mowa w ust. 4.

Art. 227. W latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12 oraz art. 226 ust. 1, nie stosuje się art. 20 ustawy - Karta Nauczyciela.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozwana placówka składała się w roku szkolnym 2018/2019 z liceum, gimnazjum i szkoły branżowej. W tym aspekcie zauważyć trzeba, że wątpliwości wzbudzało w literaturze stosowanie przepisów Ustawy wprowadzającej w zespołach szkół. W ocenie części komentatorów, bez względu na to, czy są to zespoły podlegające procedurze przekształcenia w samodzielną szkołę (zespół składający się wyłącznie z gimnazjum i jednej z następujących szkół szkoły podstawowej, liceum ogólnokształcącego, technikum, zasadniczej szkoły zawodowej) czy też zespoły w innych konfiguracjach, należy stosować dotychczasowe przepisy, czyli przepisy Ustawy Karta Nauczyciela. Na poparcie takiego poglądu argumentowano, że ustawodawca wskazuje, że ilekroć w przepisach art. 220 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art. 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz art. 228 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe jest mowa o szkole, należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę, placówkę i ich zespoły. Wśród tych przepisów nie wymieniono jednak art. 225 ust. 1 i 12 przewidujących przeniesienie nauczycieli w stan nieczynny i wręczenie wypowiedzenia – co oznacza, że nowe regulacje dotyczą tylko samodzielnych gimnazjów (tak. m.in. M. K., publ. Portal Oświatowy).

Sąd interpretacji tej nie podziela. W ocenie Sądu użyte przez ustawodawcę w art. 225 pojęcie „nauczyciel gimnazjum” jest jasne i nie wymaga dalszej wykładni. Ustawodawca nie różnicuje przy tym, czy jest to nauczyciel gimnazjum jako osobnej placówki, czy nauczyciel gimnazjum w zespole szkół. Wśród przepisów powoływanych przez cytowanego wyżej komentatora (art. 220 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art. 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz art. 228 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe) nie wymieniono art. 225 ust.1 Ustawy wprowadzającej, albowiem w przepisie tym nie pojawia się pojęcie „szkoły”.

W związku z powyższym Sąd oceniał stan faktyczny niniejszej sprawy w kontekście przepisów Ustawy wprowadzającej, Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy.

Przepis art. 225 ustawy przewiduje szczególne rozwiązanie dla nauczycieli gimnazjów w okresie przejściowym, czyli w roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019 oraz do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum do dnia 29 lutego 2020 r. Jest to przepis, którego stosowanie zostało ograniczone czasowo, związany z reformą systemu edukacji.

Analizę komentowanego przepisu należy zacząć od podkreślenia, że według art. 227 p.w.p.o. w okresie objętym hipotezą tego przepisu do nauczycieli wskazanych w tym ostatnim przepisie nie stosuje się art. 20 KN, określającego



zasady rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi zatrudnionymi w szkołach publicznych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego. Nie wyłączono jednak stosowania innych przepisów KN, a w szczególności przepisu art. 91 KN odsyłającego do przepisów kodeksu pracy.

Przepis art. 225 Ustawy wprowadzającej określał bowiem jedynie procedurę postępowania w opisanych w nim sytuacjach, nie regulując dodatkowo, jakim wymogom wypowiedzenie winno odpowiadać. W tym zakresie Sąd badał wymogi wypowiedzenia w formie określonej przez przepisy kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie Sąd badał więc czy zostały spełnione warunki formalne wypowiedzenia, badał prawdziwość, konkretność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, a także - czy były to przyczyny uzasadnione i czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem.

Badając wypowiedzenie pod względem formalnym Sąd uznał, że spełnia ono wszelkie przepisane prawem wymogi.

Wypowiedzenie sporządzone zostało na piśmie, zawierało stosowne pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy, wskazywało przyczyny wypowiedzenia.

Do warunków formalnych należy także konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia.

Na tle Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe pojawiły się wątpliwości interpretacyjne związane z kwestią ochrony związkowej i obowiązku konsultacji związkowej. Po pierwsze – czy istnieje obowiązek konsultacji związkowej, po drugie – wobec brzmienia przepisów tej Ustawy, która nie przewiduje ani ochrony związkowej, ani ochrony kobiet w ciąży, ani ochrony przedemerytalnej – czy mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy zapewniające ochronę przed wypowiedzeniem ww. podmiotom.

Sąd doszedł do przekonania, że szkoła ma obowiązek konsultacji związkowej przy wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy. Przepisy ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe nie zawierają szczególnych regulacji dotyczących konsultacji związkowych, jednak nie wyłączają stosowania przepisów Karty Nauczyciela w całości, wyłączając jedynie częściowo. Nie wyłączają także stosowania przepisów Kodeksu pracy. Dotychczas obowiązek przeprowadzania konsultacji związkowej wynikał z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Jednak przepis art. 20 Karty Nauczyciela nie będzie obowiązywał w okresie wdrażania reformy oświaty w gimnazjach i szkołach z klasami dotychczasowego gimnazjum. Przepis art. 225 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe nie przewiduje obowiązku informowania organizacji związkowej o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela. Część komentatorów argumentowała, że wydaje się, że ustawodawca świadomie wyłączył stosowanie art. 20 Karty Nauczyciela, m.in. w tym celu, aby zwolnić dyrektorów gimnazjum z obowiązku konsultowania intencji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. W piśmiennictwie pojawiły się argumenty, że przepisy u.p.w. mają charakter szczególny w stosunku do przepisów kodeksu pracy i ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881, dalej: u.z.z.), a wobec tego wyłączają zastosowanie przepisów ochronnych w nich zawartych.

Jednak w literaturze występuje także drugi pogląd, zgodnie z którym w związku z brakiem regulacji kwestii konsultacji związkowych w Ustawie wprowadzającej należy stosować przepis art. 38 Kodeksu pracy, który zobowiązuje do informowania organizacji związkowej o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia, i gwarantuje organizacji związkowej termin 5 dni na ustosunkowanie się do informacji.

Sąd podziela to ostatnie stanowisko. Zwrócić uwagę należy na konstrukcję przepisów Ustawy wprowadzającej. Skoro w przepisie art. 217 ustawodawca wyłącza stosowanie przepisu art. 20 Karty Nauczyciela, oznacza to, że w zakresie, w którym nie zostało wyłączone stosowanie przepisów Karty Nauczyciela, stosować je należy.

Z tych względów, przyjmując za podstawę prawną art. 38 k.p. Sąd uznał, że konsultacje związkowe winny być przeprowadzone.

Strona pozwana przeprowadziła konsultacje związkowe w sposób zgodny z przepisami. Sąd ustalił, że dyrektor placówki przekazała (...) w dniu 17 maja 2019 r. pismo o zamiarze wypowiedzenia umowy powódce oraz że w dniu 22 maja 2019 r. uzyskała odpowiedź od związku i dopiero po uzyskaniu tej odpowiedzi wypowiedziała umowę powódce.

Ustalając stan faktyczny w tym zakresie Sąd oparł się na dowodzie z zeznań świadków: A. B., J. T. i H. W. oraz na przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej S. C.. Świadkowie zgodnie i spójnie zeznawali, że w dniu 15.05.2019 r. S. C. – dyrektor strony pozwanej - spotkała się z M. O. - prezesem ogniska (...) i poinformowała ją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. Spotkanie odbyło się w obecności wicedyrektora J. T. oraz głównego specjalisty do spraw kadr – A. B.. M. O. przyjęła informację, jednak zaznaczyła, że formalne pismo należy przekazać H. P. Oddziału (...) w J.. M. O. nie posiadała bowiem pełnomocnictwa (...) do opiniowania zamiaru zwolnienia nauczyciela. Osobą uprawnioną do opiniowania jest H. P. Oddziału (...) w J.. Tego samego dnia – 15.05.2019 r. A. B. dostarczyła do siedziby (...) w J. pisemną informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. W siedzibie Związku nikogo nie było, więc A. B. pozostawiła przesyłkę w skrzynce pocztowej (korespondencyjnej) znajdującej się na drzwiach siedziby. Taki sposób komunikacji był od lat przyjęty pomiędzy stronami i nigdy nie budził wątpliwości.

W dniu 17.05.2019 r. J. T. po spotkaniu zarządu (...) zapytał H. W., czy otrzymała zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S.. H. W. wskazała, że jeszcze takiej informacji nie czytała, jednak otrzymała szereg korespondencji. Wśród korespondencji znajdującej się na biurku odnalazła przedmiotowe zawiadomienie i zapoznała się z nim, po czym sporządziła na piśmie stosowną adnotację. Świadkowie zeznali również zgodnie, że w dniu 22.05.2019 r. J. T. odebrał z siedziby związku pismo (...), stanowiące odpowiedź na zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z A. S. i dostarczył je do pozwanej placówki. Opinia związku była negatywna. Po zapoznaniu się z treścią pisma S. C. spotkała się z A. S. w obecności J. T. i A. B. i wręczyła powódce pismo datowane na 22 maja 2019 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zeznania te były spójne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej jak i w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności zeznania świadków były spójne z dowodami z dokumentów: pismem pracodawcy do (...) z dnia 15 maja 2019 r. z adnotacją M. O., wskazującą na konieczność przedłożenia pisma H. W., z pismem pracodawcy z adnotacją H. W., potwierdzającą datę zapoznania się z pismem.

Zapisy rozmów telefonicznych powódki z H. W. nie zmieniają obrazu stanu faktycznego ustalonego przez Sąd. H. W. w toku zeznań wyjaśniła, że w czasie pierwszej rozmowy telefonicznej z powódką pomyliła szkoły, ponieważ był to tzw. „gorący okres”, czyli czas, w którym odbierała szereg pism z wielu szkół. Sąd dał temu wiarę, ponieważ okres ruchu kadrowego jest okresem wielu działań dyrektorów szkół i ich kontaktów ze związkami zawodowymi.

Z tych względów Sąd uznał, że konsultacje związkowe były obowiązkowe, a strona pozwana prawidłowo je przeprowadziła.

Odnosząc się do kwestii samej ochrony związkowej, Sąd doszedł do przekonania, że podzielić należy pogląd, że ochrona związkowa, mimo że nie wyrażona wprost w Ustawie wprowadzającej, ma zastosowanie w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 225 i 226 Ustawy wprowadzającej. Ponownie zwrócić należy uwagę, że Przepisy ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, tak samo jak przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, nie zawierają szczególnych regulacji dotyczących ochrony trwałości zatrudnienia nauczyciela, jak również nie wyłączają ochrony przewidzianej odrębnymi przepisami. W powyższym zakresie do nauczycieli mają zastosowanie przepisy innych, a więc kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych. Przepisy Ustawy wprowadzającej nie wyłączają ochrony przewidzianej w art. 32 u.z.z. oraz wskazanej w art. 39, 41, 177 par. 1, 182<sup>1g</sup>, 182<sup>3</sup> par. 3, 183 par. 2 i 186<sup>8</sup> par. 1 k.p. w stosunku do osób uprawnionych na podstawie przepisów tych ustaw.

W tym miejscu powtórzyć wypada rozważania przytoczone wyżej - przepis art. 227 Ustawy wprowadzającej stanowi jedynie, że nie stosuje się art. 20 KN w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 225 i 226 Ustawy wprowadzającej, nie wyłączając stosowania Karty Nauczyciela. Także inne przepisy Ustawy wprowadzającej,

odnoszące się do Karty Nauczyciela (np. art. 220 u.w.p.o.) nie wyłączają stosowania KN i k.p. w zakresie ochrony związkowej.

Sąd stwierdził nadto, że powódka złożyła odwołanie w ustawowym terminie.

Analizując kwestie merytoryczne, Sąd uznał, że wypowiedzenie narusza przepisy kodeksu pracy i Ustawy wprowadzającej.

Przepis art. 225 Ustawy wprowadzającej nie formułuje wymogów, jakim winno odpowiadać wypowiedzenie, z tych względów w tym zakresie stosować należy przepisy kodeksu pracy.

Przyczyna wypowiedzenia winna być konkretna, rzeczywista i uzasadniona.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, powstałego na gruncie art. 20 KN, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu / zmniejszenie liczby godzin/ reorganizacja, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

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 wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

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

Orzecznictwo powstałe na gruncie przepisu art. 20 KN można analogicznie stosować do wypowiedzenia, które nastąpiło na podstawie przepisu art. 225 Ustawy wprowadzającej.

Jak wyżej wskazano, Sąd uznał, że wypowiedzenie narusza przepisu kodeksu pracy i Ustawy wprowadzającej. Pozwany pracodawca wskazał w piśmie o wypowiedzeniu powodce stosunku pracy jako podstawę prawną swojej decyzji art. 225 Ustawy wprowadzającej. Wskazano przyczyny wypowiedzenia oraz były one konkretne i prawdziwe.

Konkretyzując przyczyny wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, związane z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki jako nauczyciela języka niemieckiego w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. Wskazano, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, posiadającym kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego. W roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin tego przedmiotu ulega zmniejszeniu z 25 do 11 godzin, a tym samym nie ma możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim nauczycielom posiadającym kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego. W piśmie wskazano szczegółowe kryteria, którymi kierował się dyrektor.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powodce stosunek pracy - zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby nauczanych w szkole godzin języka niemieckiego, była przyczyną faktycznie istniejącą.

Jak wynika bowiem z porównania liczby godzin tego przedmiotu w roku szkolnym 2018/2019 (27 godzin) z liczbą godzin zaplanowaną w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2019/2020 (11 godzin) - ilość godzin nauczania języka niemieckiego zmniejszyła się.

Przepis art. 225 ust. 1 Ustawy wprowadzającej stanowi, że nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, **którego dalsze zatrudnienie** w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny, a ust. 12 wskazuje, że 12. W okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przepisy ust. 1-11 stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum.

Powyższe oznacza, że pracodawca dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia winien badać wszelkie jego uprawnienia, a nie tylko uprawnienia do nauczania przedmiotu, którego w ostatnim roku szkolnym w danej placówce pracownik nauczał.

Powódka miała uprawnienia do nauczania języka niemieckiego i języka angielskiego, natomiast stosując kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia porównywano ją jedynie z nauczycielami języka niemieckiego, wychodząc z błędnego założenia, że jeśli nie nauczała języka angielskiego w pozwanym zespole szkół, to nie ma potrzeby zestawiania jej z nauczycielami angielskiego. Ustawa mówi wprost, że rozwiązuje się stosunek pracy z nauczycielem, którego dalsze zatrudnienie nie jest możliwe, a nie - którego dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwe. Należy więc badać możliwość dalszego zatrudnienia nauczyciela w kontekście wszystkich posiadanych przez niego uprawnień.

Strona pozwana powoływała się na fakt, że również spośród nauczycieli języka angielskiego zostały zwolnione dwie z trzech osób oraz że także w przypadku porównania powódki z nauczycielami języka angielskiego powódka uzyskałaby najniższą ilość punktów. Takie następstwo, a więc dokonane dopiero w toku procesu, porównanie powódki z nauczycielami języka angielskiego jest nieskuteczne i nie sanuje ono błędu popełnionego przez pracodawcę na etapie stosowania kryteriów. W ocenie Sądu pracodawca niewłaściwie zastosował kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia.

Z tych względów Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

W ocenie Sądu w razie przyjęcia, że pracodawca nie miał obowiązku porównywania powódki z nauczycielami języka angielskiego, uznać by należało, że prawidłowo wytypował powódkę do zwolnienia.

Wskazać bowiem należy, że stosowane przez stronę pozwaną kryteria były obiektywne. Ich zastosowanie zawsze nosi pewien walor subiektywnej oceny, albowiem każda ocena jest subiektywnym odczuciem osoby, która tę ocenę wystawia. Kryteria takie jak uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego, staż pracy, stopień awansu zawodowego, dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia, zaangażowanie w pracę zawodową, dyscyplina pracy, przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa i interes, potrzeby szkoły są kryteriami obiektywnymi. Nie odwołują się do np. sytuacji rodzinnej nauczycieli, do miejsca ich zamieszkania, a jedynie do pewnych mierzalnych wartości.

W świetle orzecznictwa SN, dyrektor szkoły nie ma obowiązku opracowania kryteriów zwolnienia nauczycieli, będącego swoistym "regulaminiem zwolnień", ale powinien takie kryteria opracować, gdyż są one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy.

W myśl utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, ustalając te kryteria, dyrektor szkoły powinien stosować kryteria obiektywne, rzeczywiste, niedyskryminujące, jasne i transparentne dla nauczycieli. Jeżeli wybór jest ograniczony do jednego z dwóch nauczycieli, ocena, iż ten właśnie nauczyciel, a nie drugi został wybrany do zwolnienia w sposób obiektywnie uzasadniony, z istoty rzeczy musi być dokonana przez wzajemne porównanie rozmaitych, takich samych rodzajowo, cech i przymiotów każdego z nich (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. I PKN 159/04). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, nie tylko staż pracy, czy kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, podstawa zatrudnienia, ale również jakość pracy powinny być brane pod uwagę przy typowaniu nauczyciela do zwolnienia. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyrokach w sprawie I PKN 610/00 i w sprawie I PKN 420/98, nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów, bowiem wykształcenie formalne, staż pracy, sposób nawiązania stosunku pracy, nie są uniwersalną gwarancją realizacji przez nauczyciela wysokiego poziomu procesu dydaktycznego i wychowawczego. Nie narusza zasady równego traktowania pracownika ani zasady niedyskryminacji przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców.

Opracowane przez dyrektor pozwanego Zespołu na piśmie kryteria zwolnienia nauczycieli zawierają uniwersalne standardy, czyli kwalifikacje, staż pracy, stopień awansu zawodowego, a także element oceny przydatności pracownika, jakość wykonywanej przez niego pracy. Uznać należy, że dyrektor pozwanego Zespołu miała prawo przyjąć jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia również przynależność związkową. Prowadzenie bowiem polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (tak: wyroki SN z dnia 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98.; z dnia 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z dnia 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00, publ. L.). Należy mieć na uwadze, że to dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w jednostce, a jego działania podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego.

Dyrektor pozwanego Zespołu wskazała, iż przy podejmowaniu decyzji o wytypowaniu nauczyciela do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów a tym samym zmniejszeniem etatów nauczycieli, brała pod uwagę wszystkich nauczycieli języka niemieckiego.

Zauważyć należy, że – jak wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwanego pracodawcę (k. 32-36) żadna z nauczycielek języka niemieckiego nie miała uprawnień kompensacyjnego ani emerytalnego. Powódka, podobnie jak inni nauczyciele germaniści, była nauczycielem dyplomowanym, staż pracy powódki był najdłuższy spośród wszystkich nauczycieli języka niemieckiego, jednak dyrektor Zespołu przyjęła pewne widelki, które sprawiły, że zarówno powódka, jak i pozostałe nauczycielki otrzymały po 10 pkt w tym kryterium.

Powódka oraz M. O. otrzymały po 10 pktów w kryterium dodatkowych kwalifikacji. Każda z nich brała udział w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego, a więc przyznanie po 10 punktów zarówno A. S., jak i M. O. jest prawidłowe.

Za zaangażowanie w pracę zawodową powódce przyznano 5 pkt, a M. O. 10 pktów. Jak już wyżej wskazano kryterium to jest ocenne, podobnie jak kryterium interesu i potrzeby szkoły, w którym powódka otrzymała 5 pkt. W tym miejscu zwrócić jedynie uwagę można, że M. O. posiadała uprawnienia nauczyciela bibliotekarza, których nie posiadała powódka, co mogło rzutować na przyznanie jej większej ilości punktów w tym zakresie.

W kryterium „dyscyplina pracy” powódka i M. O. otrzymały po 10 pkt. Przynależność do związków zawodowych / ochrona związkowa to kryterium obiektywne i zasadnie przyznano powódce 5 pkt, jako należącej do związków zawodowych, a M. O. 10 pktów jako objętej szczególną ochroną związkową.

W przedmiotowej sprawie, jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanego Zespołu miała w ocenie Sądu pełne prawo, aby podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli języka niemieckiego, a wytypowanie powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli języka niemieckiego było uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami, lecz pozwany pracodawca nie dokonał porównania powódki z nauczycielami języka angielskiego, mimo że powódka miała uprawnienia do nauczania tego przedmiotu.

Strona pozwana powoływała się na okoliczność, że M. O. podlegała ochronie związkowej, a więc nie było możliwe zgodne z przepisami zwolnienie tej nauczycielki. Powoływanie się na taką okoliczność poddaje w wątpliwość sens stosowania jakichkolwiek kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia w przypadku, gdy którykolwiek z nauczycieli podlega szczególnej ochronie – skoro tak czy inaczej nie może podlegać zwolnieniu nauczyciel podlegający ochronie szczególnej. W sytuacji, gdy wszyscy nauczyciele przedmiotu, którego liczba godzin jest ograniczona, podlegają ochronie szczególnej, nie jest jednak możliwe zachowanie etatów dla wszystkich nauczycieli. W takiej sytuacji dyrektor musi się liczyć z koniecznością wypłaty odszkodowania części nauczycieli. Analogiczna sytuacja miała miejsce w niniejszym postępowaniu.

W związku z powyższym na podstawie przepisów art. 45 § 2 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy, którego wysokość wynika z treści art. 47 § 1 k.p., a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (3 x 4.179,60 zł = 12.538,80 zł).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powódce na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Strona pozwana proces przegrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c., tj. przepisów obowiązujących w niniejszym postępowaniu, opłata sądowa od której powódka była zwolniona, podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa. Przedmiotowa sprawa jest sprawą o charakterze majątkowym, w których pobiera się opłatę stosunkową, a wysokości 5% wartości przedmiotu sporu, nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100 000 złotych). W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła 12.539 zł. 5% od tej kwoty to 627 zł, po zaokrągleniu do pełnego złotego z zgodnie z treścią art. 21 u.o.k.s.c.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie III wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 4.179,60 zł na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., tj. w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.