

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 czerwca 2017 r. M. R. (1) odwoływała się od dokonanego jej w dniu 25 maja 2017r. wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż było ono nieuzasadnione z uwagi na nieprawidłowe wytypowanie do zwolnienia właśnie jej osoby wbrew ustalonym w szkole kryteriom. Akcentowała przy tym wyższe od posiadanych przez drugą podlegającą ocenie osobę kwalifikacje zawodowe i doświadczenie w nauczaniu matematyki, nadto powoływała się na podejmowane wcześniej przez pracodawcę działania wskazujące na preferowanie tamtej osoby. W związku z wypowiedzeniem powódka dochodziła od pozwanego pracodawcy Zespołu Szkół nr (...) w S. odszkodowania w wysokości 6000 zł. (k. 2 – 3, 76, 90)

Pozwany Zespół Szkół Nr (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu. Wskazywał, iż u podstaw wypowiedzenia leży zmiany w systemie oświaty skutkujące wygaszaniem nauki w gimnazjum, a doboru do zwolnienia dokonano na podstawie obowiązującej w placówce procedury zwalniania nauczycieli obejmującej kryteria oceny. (k. 10 – 12)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. R. (1) posiada wykształcenie wyższe magisterskie - studia w zakresie matematyki specjalność nauczycielska. Ukończyła też podyplomowe (...) na Politechnice (...). Pracowała w charakterze nauczyciela matematyki, a później także matematyki i elementów informatyki w różnych szkołach od 1 września 1987r. Posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Legitymuje się uprawnieniami egzaminatora maturalnego z matematyki i gimnazjalnego z przedmiotów matematyczno – przyrodniczych. Jeszcze przed podjęciem pracy w pozwanej placówce ukończyła różne szkolenia i warsztaty podnoszące jej kwalifikacje zawodowe.

Niesporne, nadto CV – karta bez numeru w cz. B akt osobowych powódki, akt mianowania – k. 8 cz. B akt osobowych powódki, akt nadania stopnia zawodowego – k. 17 cz. A akt osobowych powódki, dyplom – k. 15 cz. A akt osobowych powódki, zaświadczenie ukończenia podyplomowego studium – k. 14 cz. A akt osobowych powódki, decyzje dotyczące uprawnień egzaminacyjnych – k. 12, 13 cz. A akt osobowych powódki, zaświadczenia o szkoleniach i warsztatach – k. 5 – 11 cz. A akt osobowych powódki, świadectwa pracy – k. 4, 4a cz. A akt osobowych powódki

W pozwanym Zespole (...) w S. powódka pracowała nieprzerwanie jako nauczyciel matematyki od 1 września 2007r. na podstawie mianowania. Jako jej miejsce pracy ustalono należące do Zespołu (...).

Godziny nauczania indywidualnego miewała jednak także z uczniami liceum.

Niesporne, nadto akt mianowania k. 8 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 3 cz. C akt osobowych powódki.

W toku zatrudnienia u pozwanego M. R. (1) ukończyła różne szkolenia, kursy i warsztaty, w tym zasad, form i metod tworzenia oraz wykorzystywania projektów aplikacyjnych w praktycznym działaniu edukacyjnym placówki, związane z prowadzeniem zajęć z matematyki i zajęć z użyciem komputerów, projektów i narzędzi edukacyjnych, językowy.

Niesporne, nadto, dokumentacja dotycząca kursów i szkoleń – k. 9 – 12, 17, 27 , 39, 40, cz. B akt osobowych powódki

W roku szkolnym 2016/ 2017r. w pozwanym Zespole było (bez godzin nauczania indywidualnego) 76 godzin matematyki tygodniowo, z czego 44 w gimnazjum. Wskazanego przedmiotu nauczały M. R. (1) – 16 godzin, M. R. (2) – 20 godzin (obie wyłącznie w gimnazjum) oraz M. K. – 18 godzin i A. L. – 22 godziny.

M. R. (1) miała nadto 5 godzin nauczania indywidualnego, M. K. 1, 5 godziny. Takie godziny z matematyki miała też w liczbie 3 B. J..

Dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 – k. 3

W roku szkolnym 2017/2018 w związku z reformą systemu oświaty polegającą na likwidacji gimnazjów w pozwanym Zespole uległa zmianie liczba oddziałów gimnazjalnych, a w konsekwencji godzin nauczania matematyki. Łącznie przewidywana liczba godzin przedmiotu (bez nauczania indywidualnego) wynosiła tygodniowo 65, w tym 32 w gimnazjum.

Niesporne, nadto arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018

Zmniejszenie liczby oddziałów skutkowało decyzją dyrektora pozwanego o redukcji zatrudnienia, w tym zwolnienia uczącego w gimnazjum nauczyciela matematyki.

Niesporne

Na Radzie Pedagogicznej w dniu 11 stycznia 2017r. nauczycielom wskazano, iż w związku z likwidacją gimnazjów będzie zachodziła konieczność zwolnień. Priorytetami w kolejności zwolnień będą: staż pracy, doświadczenie w pracy w liceum, wykształcenie kierunkowe, przydatność w pracy na przyszłość, doświadczenie w pracy wychowawczej.

Dowód: wyciąg z protokołu Rady Pedagogicznej – k. 150

W Zespole Szkół Nr (...) w S. obowiązuje procedura zwalniania nauczycieli mająca zastosowanie w przypadku niemożności dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć skutkującej zwolnieniem nauczyciela na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Z procedury wynika, iż niemożność taką należy odnosić do przedmiotu dotychczas nauczanego, a wyjątkowo tylko brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczyciel ma kwalifikacje. Weryfikacji dokonuje komisja składająca się co do zasady z dyrektora i wicedyrektorów szkoły (wyjątek dotyczy sytuacji, gdy ocenie podlega któraś z tych osób lub osoba jej najbliższa) na podstawie kryteriów określonych w załączniku do procedury przyznając określoną liczbę punktów za każde z nich. Opierać się przy tym musi na analizie wypełnianych dwa razy do roku arkuszy samooceny pracy z dwóch lat oraz wyników kontroli wewnętrznej. Rozwiązanie umowy dotyczy nauczyciela, który otrzyma najmniejszą liczbę punktów.

Ustalone kryteria i punktacja przedstawiają się następująco:

I Kwalifikacje:

1. Kwalifikacje:

a) do nauczanego obecnie przedmiotu

- pełne magisterskie – 3 pkt,

- studia podyplomowe – 2 pkt,

- licencjat - 1 pkt,

b) do nauczania innych przedmiotów:

- za każdy dodatkowy fakultet – 1 pkt,

- za każdy fakultet związany z priorytetami szkoły – 2 pkt

2. Stopień awansu zawodowego:

a) nauczyciel stażysta i kontraktowy – 1 pkt,

b) nauczyciel mianowany – 2 pkt,

c) nauczyciel dyplomowany – 3 pkt,

3. Forma zatrudnienia:

a) umowa o pracę – 1 pkt,

b) mianowanie – 2 pkt

II Staż pracy w Zespole Szkół nr (...)

1. Staż pracy na określonym stanowisku

a) 1 – 10 lat pracy – 1 pkt,

b) 11 – 20 lat pracy – 2 pkt,

c) powyżej 20 – 3 pkt

III Praca nauczyciela

1. Ocena pracy w rozumieniu art. 6a Karty Nauczyciela lub ocena dorobku zawodowego za okres stażu w awansie zawodowym

a) brak oceny – 0 pkt,

b) ocena dobra – 1 pkt,

c) ocena wyróżniająca – 5 pkt

d) pozytywna ocena dorobku zawodowego – 3 pkt

2. Efekty pracy w bieżącym i poprzednim roku szkolnym

a) dydaktycznej – 0 – 10 pkt

b) wychowawczej – 0 – 10 pkt

3. Działania na rzecz szkoły wykraczające poza zakres obowiązków 0 – 6 pkt,

4. Udział w nieobowiązkowych szkoleniach – 1 pkt za każde szkolenie

5. Pełnione funkcje:

a) wicedyrektor – 10 pkt ,

b) przewodniczący komisji, zespołu, społeczny inspektor pracy – 5 pkt,

c) wychowawstwo – 10 pkt

6. Tworzenie dokumentów szkolnych, programów autorskich, innowacji:

a) dokumenty ważne dla funkcjonowania i organizacji szkoły (procedury, regulaminy, instrukcje) – 0 – 5 pkt,

b) programy, innowacje – 0 – 3 pkt

IV Dyscyplina pracy

1. Nagrody otrzymane w ciągu ostatnich trzech lat:

- a) nagroda MEN – 10 pkt,
- b) nagroda organu prowadzącego – 7 pkt za każdą nagrodę,
- c) nagroda organu sprawującego nadzór pedagogiczny – 8 pkt za każdą nagrodę,
- d) nagroda dyrektora – 5 pkt za każdą nagrodę

2. Kary porządkowe i dyscyplinarne:

- a) upomnienie – odejmuje się 2 pkt,
- b) nagana – odejmuje się 5 pkt,
- c) nagana z ostrzeżeniem – odejmuje się 7 pkt

3. Usprawiedliwione nieobecności w pracy w bieżącym i poprzedzającym roku szkolnym (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego i urlopu dla poratowanie zdrowia)

- a) nieobecności łącznie 20-40 dni - odejmuje się 2 pkt,
- b) nieobecności 2 – 4 miesiące – odejmuje się 4 pkt,
- c) nieobecność powyżej 4 miesięcy (z wyłączeniem hospitalizacji i rehabilitacji po operacji, zabiegu oraz chorób przewlekłych) – odejmuje się 6 pkt

4. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – odejmuje się 10 pkt za każdy dzień takiej nieobecności

5. Spóźnienia:

- a) za każde usprawiedliwione – odejmuje się 1pkt,
- b) za każde nieusprawiedliwione – odejmuje się 3 pkt,

6. Niestawienie się na wyznaczony dyżur – odejmuje się 3 pkt za każdą nieobecność

7. Prowadzenie dokumentacji szkolnej – odejmuje się 1 pkt za każdą uwagę,

V Sytuacja osobista i materialna nauczyciela

- 1. Osoba samotna – 1 pkt,
- 2. Samotna matka/samotny ojciec – 2 pkt,

Procedura, o jakiej mowa, została pozytywnie zaopiniowana przez Radę Pedagogiczną Zespołu Szkół Nr (...) w S. 16 marca 2016 r.

Dowód: procedura zwalniania nauczycieli – k. 17 - 20

W kwietniu 2017r. zespół złożony z dyrektora pozwanego M. Ż. oraz wicedyrektor E. C. przeprowadził weryfikację dwóch nauczycielek matematyki w gimnazjum: powódki oraz M. R. (2). Komisja dokonała następującej oceny punktowej:

- co do kwalifikacji do nauczania obecnie przedmiotu:

a) w przypadku powódki 3 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 2 pkt,

- co do kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów:

a) w przypadku powódki 1 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 1 pkt,

- co do stopnia awansu zawodowego:

a) w przypadku powódki 3 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 3 pkt,

- co do formy zatrudnienia:

a) w przypadku powódki 2 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 2 pkt,

- co do stażu pracy:

a) w przypadku powódki 3 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 2 pkt,

- co do oceny pracy:

a) w przypadku powódki 3 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 3 pkt,

- co do efektów pracy dydaktycznej:

a) w przypadku powódki 7 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 8 pkt,

- co do efektów pracy wychowawczej:

a) w przypadku powódki 4 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 10 pkt,

- co do działań na rzecz szkoły

a) w przypadku powódki 2 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 5 pkt,

- co do udziału w szkoleniach:

a) w przypadku powódki 1 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 1 pkt,

- co do pełnionych funkcji:

a) w przypadku powódki brak punktów,

b) w przypadku M. R. (2) 15 pkt,

- co do tworzenia dokumentów szkolnych:

a) w przypadku powódki 1 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 3 pkt,

- co do nagród:

a) w przypadku powódki 5 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 5 pkt,

- co do kar, nieobecności i innych nieprawidłowości w pracy:

a) w przypadku powódki brak punktów,

b) w przypadku M. R. (2) brak punktów,

- co do osobistej sytuacji

a) w przypadku powódki 1 pkt,

b) w przypadku M. R. (2) 1 pkt,

Łącznie M. R. (2) uzyskała 61 punktów, a M. R. (1) 36 punktów.

Dowód: karty weryfikacji – k. 21, 22

Co do kwestii takich jak staż pracy, kwalifikacje, nagrody zespół opierał się na informacjach przygotowanych przez kadrową.

Dowód: przesłuchanie M. Ż. w charakterze strony – k. 92 – 93 w zw. z k. 76v – 78, zeznania świadka E. C. – k. 78v – 80

Pismem z 25 kwietnia 2017r. doręczonym adresatce w dniu 8 maja 2017r. Dyrektor Zespołu Szkół Nr (...) w S. poinformował M. R. (1), iż nie ma możliwości dalszego jej zatrudniania, jako że w związku z wygaszaniem nauczania w gimnazjum (brakiem klas pierwszych) w roku szkolnym 2017/2018 liczba godzin dydaktycznych z matematyki ulega zmniejszeniu z 44 do 32 tygodniowo. Jednocześnie wskazał na możliwość przeniesienia jej za jej zgodą w stan nieczynny.

Powódka odmówiła przeniesienia w taki stan.

Niesporne, nadto oświadczenia stron – k. 62 – 63 cz. B akt osobowych powódki

Pisemnym oświadczeniem z 15 maja 2017r. doręczonym adresatce w dniu 25 maja 2017r. Zespół Szkół Nr (...) w S. rozwiązał z M. R. (1) stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum.

Niesporne, nadto oświadczenie k. 2 cz. C akt osobowych powódki

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 godziny matematyki (bez nauczania indywidualnego) przydzielono wstępnie w sposób następujący: M. R. (2) – 20 godzin, A. L. – 21 godzin, M. K. – 20 godzin, R. M. (uczącego w poprzednim roku szkolnym tylko matematyki) – 4 godziny.

Dowód: arkusze organizacyjne – k. 23

Później doszło do zmian w tym zakresie warunkowanych odejściem z własnej inicjatywy A. L. oraz skorzystaniem M. R. (2) z urlopu dla poratowania zdrowia.

Niesporne

W związku ze wskazanymi okolicznościami powódce zaproponowano kontynuację zatrudnienia w pozwanym Zespole, jednak ta nie wyraziła na to zgody.

Niesporne

W Wojewódzkim Konkursie Matematycznym dla gimnazjalistów Województwa Zachodniopomorskiego w roku szkolnym 2016/2017 wśród finalistów był uczeń powódki.

W tym samym roku szkolnym inny uczeń M. R. (1) otrzymał wynik bardzo dobry w konkursie Kangur Matematyczny.

Niesporne, nadto wyniki konkursu – k. 59 – 60, dyplom uznania – k. 61,

W 2010r. (...) której opiekunem była M. R. (1), znalazła się w gronie laureatów konkursu organizowanego w ramach projektu „Z fizyką, matematyką i przedsiębiorczością zdobywamy świat”.

Dowód: pismo koordynatora projektu kierowane do dyrektora pozwanej – k. 63

M. R. (1) w okresie pracy u pozwanego brała udział w tworzeniu gier miejskich (...) oraz „(...)

Niesporne

W roku szkolnym 2016/2017 powódka nie miała przydzielonego wychowawstwa żadnej klasy.

Wychowawstwo przydziela dyrekcja według swojego uznania wybierając wśród nauczycieli zgłaszających wolę sprawowania tej funkcji.

Powódka takiej woli nie zgłosiła.

Niesporne

Przyczyną takiego stanu rzeczy było przekonanie powódki, że i tak wychowawstwa nie otrzyma.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 80 w zw. z k. 78

Podczas rady pedagogicznej w dniu 26 stycznia 2016r. wicedyrektor Zespołu zaproponowała wychowawców klas pierwszych w roku szkolnym 2016/2017, a dopiero później poprosiła, by zgłosili się inni chętni nauczyciele.

Niesporne, nadto wyciąg z protokołu Rady Pedagogicznej – k. 150

O przydziale funkcji przewodniczącego komisji przedmiotowej też decydowała dyrekcja.

Funkcję tę w roku szkolnym 2016/2017 pełniła M. R. (2).

Niesporne

M. R. (2) pracowała u pozwanego krócej niż powódka i początkowo uczyła chemii.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Powódka swoje roszczenie wywodziła z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu 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. Wskazany przepis znajduje zastosowanie do rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami na mocy art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela.

W razie sporu sądowego wykazanie prawidłowości i zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Pozwana placówka nie podołała temu obowiązkowi.

Powódka powoływała się na niezasadność wypowiedzenia wskazując na uchybienia w doborze jej osoby do zwolnienia. Przed odniesieniem się do tej kwestii godzi się zauważyć, że pracodawca nie wykazał dostatecznie także zasadności (potrzeby) zwolnienia jednej z nauczycielek matematyki ani prawidłowości wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 225 ust. 1 i 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz.U. 2017.60), nauczyciela gimnazjum zatrudnionego m.in. na podstawie mianowania, którego dalsze zatrudnianie w roku szkolnym 2017/2018 nie jest możliwe z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny albo rozwiązuje z nim umowę o pracę, jeśli na takie przeniesienie nie wyrazi zgody, przy czym rozwiązanie to następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. To właśnie ta regulacja legła u podstaw dokonanej powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozostawia wątpliwości co do tego, że doszło w związku z wygaszeniem nauki w gimnazjach do zmniejszenia liczby szkolnych oddziałów, a w konsekwencji i godzin nauczania matematyki w pozwanym Zespole. Nie oznacza to jednak jeszcze niemożności dalszego zatrudniania dotychczas pracujących w pełnym wymiarze nauczycieli matematyki w roku szkolnym 2017/2018. Zważywszy na przewidziane przepisami pensum 18 godzin (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela w zw. z art. 233 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe) stwierdzić bowiem należy, iż liczba godzin lekcyjnych przedmiotu w gimnazjum bez uwzględnienia nauczania indywidualnego przekraczała tylko o 4 pensum dwóch nauczycieli. Jeśli do tego dodać wysoce prawdopodobne godziny nauczania indywidualnego oraz uprawnienia M. R. (2) i M. R. (1) do nauczania innych przedmiotów, pojawia się pytanie, czy konieczność zwolnienia jednej z nich rzeczywiście wystąpiła, tym bardziej wobec przewidzianej w art. 225 ust. 2 ustawy, o jakiej mowa, możliwości złożenia nauczycielowi propozycji ograniczenia zatrudnienia.

Nie jest nadto prawidłowe samo sformułowanie przyczyny wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy wynika wprost z art. 30 § 4 k.p. Przyjmuje się powszechnie, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy powinna być rzeczywista, jak również

skonkretyzowana – co istotne, na piśmie - na tyle, aby można było stwierdzić, iż pracownik wiedział, co przesądziło o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012)

W niniejszej sprawie pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu we wskazaniu jego przyczyny ograniczył się do powołania na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie kształcenia w gimnazjum. Tak określona przyczyna nie dawała powódce możliwości oceny, czy wypowiedzenie jest uzasadnione. Z oświadczenia pracodawcy nie wynikało bowiem, dlaczego już w roku szkolnym 2017/2018 zmiany nie pozwalały na dalsze zatrudnienie jednej z nauczycielek matematyki, a nadto, dlaczego decyzja o zwolnieniu dotyczy właśnie jej, a nie innej osoby, w szczególności zatrudnionej w gimnazjum M. R. (2).

Pozwany wskazywał, iż decyzję o wyborze do zwolnienia właśnie powódki poprzedzało porównanie jej z drugą pracującą w gimnazjum nauczycielką matematyki przy zastosowaniu ustalonej w szkole procedury, w tym szeregu określonych w niej kryteriów. Poinformowanie powódki najpóźniej na etapie dokonania wypowiedzenia o zastosowanych kryteriach (także wyniku porównaniu i osobach porównywanych) nie zostało jednak wykazane w niniejszym postępowaniu.

U podstaw wprowadzenia w pozwanym Zespole procedury, o jakiej mowa, legło orzecznictwo sądowe. W orzecznictwie tym przyjmuje się, że pracodawca powinien w przypadku zwalniania jednej lub kilku osób z większej liczby zatrudnionych na tym samym stanowisku kierować się określonymi kryteriami doboru i to mającymi walor obiektywności i przejrzystości. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Konsekwencją uznania, iż zwolnienie jednego lub kilku z grupy pracowników na tożsamym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga dokonania doboru do zwolnienia, jest stwierdzenie, że kryteria takiego doboru mieszczą się w ramach przyczyny wypowiedzenia i winny być wskazane pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy. Tutejszy sąd przychylił się, czemu dawał wyraz w innych postępowaniach, do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 LEX nr 1312564, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14, LEX nr 1554330. We wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium. Sąd Najwyższy zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego nie dotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W pozwanym Zespole były określone kryteria doboru do zwolnienia stanowiące załącznik do procedury zwalniania nauczycieli. Kryteria te zostały zaakceptowane na Radzie Pedagogicznej w marcu 2016r., a zatem jeszcze przed reformą oświaty obejmującą likwidację gimnazjów. W treści procedury jest wyraźne odniesienie do przepisów Karty

Nauczyciela warunkujących rozwiązanie umów tj. art. 20, którego stosowanie jest wyłączone w przypadku jak powódki na mocy art. 227 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe Oczywiście procedura mogła zostać zastosowana także w związku ze zwolnieniami warunkowanymi wygaszaniem gimnazjów, jednak nauczyciele placówki winni być o tym poinformowani. Pozwany Zespół nie wykazał, by miało to miejsce. Przeciwnie, z przedłożonego przez pozwanego wyciągu z protokołu Rady Pedagogicznej wynika, iż nauczycielom podano inne, jak to określono, priorytety uwzględniane przy decyzjach co do kolejności zwolnień w związku z wygaszaniem gimnazjów. Są one zbieżne ze wskazywanymi przez powódkę już w pozwie, co przemawia za przyjęciem, iż ta była przekonana o dokonaniu oceny według tych właśnie kryteriów.

W treści wypowiedzenia nie odwołano się do zastosowanych kryteriów, co oznacza, iż pracownicy w istocie nie ujawniono przyczyny wypowiedzenia. Przesłuchani w sprawie świadek E. C. (wicedyrektor placówki oświatowej) i dyrektor pozwanego M. Ż. wskazywali wprawdzie, iż w rozmowie poprzedzającej wypowiedzenie, a związanej z propozycją przejścia w stan nieczynny zapoznali powódkę z dokonaną oceną. Gdyby tak było, niezrozumiałym pozostawałby brak choćby zasygnalizowania znajomości przez pracownicę tej oceny w dokonanym wypowiedzeniu (bez przybliżania jej wyniku) czy wskazania, jaką procedurę (kryteria) zastosowano. Zeznania przesłuchanych osób budzą nadto wątpliwości w innym zakresie, o czym w dalszej części rozważań, trudno zatem uznać je za przekonujące i w omawianej części w sytuacji, gdy powódka zaprzeczała zapoznaniu jej z dokonaną oceną, a treść pozwu daje podstawy do uznania, iż uważała, że tej dokonano w oparciu o inne niż w rzeczywistości kryteria.

To samodzielnie przesądza o nieprawidłowości wypowiedzenia. Wskazać dodatkowo należy, iż pozwany, co słusznie podnosiła powódka, nie wykazał zasadności wypowiedzenia.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014r. I PK 33/14, LEX nr 1537263, i co sąd orzekający podziela, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Do kryteriów doboru do zwolnienia odwołuje się także uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 OSNCP 1985/ 11/164, w której jako dopuszczalne uznano uwzględnianie przy doborze do zwolnienia takie okoliczności jak stan majątkowy czy możliwość przejścia na emeryturę (por. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2003r. I PK 210/03, M.P.Pr – wkł 2004/7/7).

W niniejszej sprawie zastosowane kryteria doboru do zwolnienia pozornie tylko miały charakter obiektywny. Zawierały bowiem pojęcia nieostre, ogólne takie jak efekty pracy dydaktycznej czy wychowawczej i działania na rzecz szkoły, a nadto obejmowały sprawowanie funkcji, których przydzielenie zależało od decyzji dyrektora i nie następowało (a przynajmniej nie zostało to wykazane w procesie) według skonkretyzowanych reguł, a nie w sposób dowolny. O ile samo ujęcie obu wyżej wymienionych grup kryteriów nie świadczy jeszcze o niewłaściwym określeniu sposobu oceny, o tyle porównanie punktacji w przypadku tych właśnie i pozostałych kryteriów już za nim jednoznacznie przemawia. Jeśli bowiem pominąć kryteria dotyczące zaniedbywania obowiązków, a skutkujące odjęciem punktów pozostawiając jedynie te, za które mogą być przyznane „punkty dodatnie”, wyraźnie widać, iż wszystkie, poza sprawowaniem funkcji i nagrodami, kryteria sprawdzalne dają maksymalnie 5 pkt (wyróżniająca ocena pracy), a z reguły co najwyżej 3 pkt i to zazwyczaj w sytuacji, gdy nauczyciel musi dostać przynajmniej 1 pkt (staż pracy, forma zatrudnienia, kwalifikacje). Tymczasem w przypadku samych efektów pracy nauczyciel może łącznie dostać o - 20 punktów. Istotnym jest przy tym, że pojęcie efektów pracy (okoliczności podlegających ocenie w ramach tego kryterium) nie zostało skonkretyzowane w procedurze. O ile bez tego skonkretyzowania ocenę efektów pracy dydaktycznej można jeszcze uznać za w jakiś sposób mierzalną (średnie ocen uczniów z danego przedmiotu,

średnie z egzaminów gimnazjalnych, liczba laureatów konkursów przedmiotowych), o tyle nie sposób już w ten sposób traktować oceny pracy wychowawczej. Dla samych członków komisji pojęcie to nie było najwyraźniej oczywiste, M. Ż. wskazywał bowiem, iż chodzi o wpływ nauczyciela na dzieci, a E. C., iż o posiadanie wychowawstwa (osobno wszak punktowane) i organizowanie dodatkowych zajęć.

Ukształtowanie kryteriów przy uwzględnieniu swobody przewodniczącego komisji (dyrektora szkoły) co do przydziału nagradzanych punktacją funkcji pozwalało w ocenie sądu na w istocie nieskrępowaną decyzję o zwolnieniu danego pracownika.

Oczywiście sąd ma świadomość tego, że nauczyciel o wysokich kwalifikacjach zawodowych, uprawnieniach do nauczania kilku różnych przedmiotów, o wielu skończonych kursach i długoletniej ścieżce zawodowej może być nauczycielem gorszym niż ten, którego kwalifikacje i doświadczenie nie przedstawiają się aż tak imponująco, oraz że w nauczaniu nie powinny się liczyć wyłącznie kwalifikacje, ale umiejętność przekazywania wiedzy, a także sama osobowość nauczyciela, od której zależą relacje z uczniami i dalej uczniów między sobą. Choć we współczesnej polskiej szkole w praktyce do tej ostatniej cechy nie przywiązuje się nadal właściwej wagi, to zdaniem sądu może, a nawet powinna być ona brana pod uwagę przy decyzji o wyborze nauczyciela do zwolnienia. Pracodawca winien jednak odwołując się do oceny pracy dydaktycznej czy pracy wychowawczej sprecyzować, co w istocie bierze pod uwagę przy każdym z tych kryteriów, gdyż w innym wypadku zostawia pole do nadużyć.

Tego, że do takich nadużyć w tej sprawie nie doszło, a dokonana ocena pomimo potencjalnie nieobiektywnych kryteriów była rzetelna, pozwany nie wykazał.

Przede wszystkim na okoliczność zasadności oceny pracodawca zaprezentował w tej sprawie praktycznie wyłącznie zeznania dwojga członków komisji (w tym jednego słuchanego za stronę). Trudno uznać je za wystarczające zwłaszcza wobec wątpliwości co do ich wiarygodności. M. R. (1), kwestionując rzetelność oceny, w tym mających ją potwierdzać zeznań świadka co do rzutujących na punktację za pracę dydaktyczną wyników hospitacji zażądała przedstawienia tychże. Pozwany przedłożył jednak li tylko notatkę służbową podpisaną przez świadka, którą trudno uznać za rzetelną, choćby dlatego, że datowana jest na 6 października 2016r., a wskazane są w niej trzy terminy hospitacji, w tym jeden przypadający po wymienionej dacie. Nieprzedłożenie na żądanie przeciwniczki procesowej innych dowodów dokumentujących jakość pracy powódki nie pozwala na przyjęcie, iż podawane przez członków zespołu okoliczności dotyczące tej jakości odpowiadają rzeczywistości.

Zauważenia wymaga, iż z zaprezentowanych przez pozwanego dowodów w ogóle nie wynika, by ten dokonał oceny zgodnie z procedurą, na którą się powołuje. Procedura, o jakiej mowa, nakazywała oparcie się na arkuszu samooceny pracy oraz analizie wyników kontroli wewnętrznej. Pozwany nie tylko nie przedstawił w toku procesu takich dokumentów co do dwóch ocenianych nauczycielek, ale nawet żadna z przesłuchanych osób się do tych dokumentów nie odwoływała (świadek E. C. wskazywała wprawdzie na wyniki hospitacji, jednak bez podania gdzie zostały ujęte). Tym samym brak podstaw do uznania, że zastosowano ustaloną procedurę. Nieprzedstawienie jakichkolwiek dokumentów, które winny być oparciem przy dokonywaniu oceny nie pozwala na przyjęcie zasadności doboru do zwolnienia.

Mając na uwadze wszystko powyższe uznać należało wypowiedzenie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione.

W tych warunkach powódka ma prawo do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 47¹ k.p. Powódka dochodziła odszkodowania w wysokości 6000 zł (także po pouczeniu jej o wysokości odszkodowania, którego może dochodzić pracownik przy wypowiedzeniu umowy o pracę k. 76, 90), a zatem w kwocie niższej niż trzykrotność jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop, stąd żądanie odszkodowawcze należało uwzględnić w całości. Przepisy procedury cywilnej nie dają możliwości orzeczenia w tym wypadku ponad żądanie.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2018.300), 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 owiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 ust. 1 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Ustalenia dokonane przez sąd obejmują w istocie kwestie niesporne lub wynikające z dokumentów, których rzetelność i autentyczność nie były kwestionowane. Zeznania świadka i dyrektora pozwanej nie były wystarczające dla dokonania ustaleń co do jakości pracy powódki, nie znajdowały bowiem oparcia w dokumentach, których przedłożenia powódka bezskutecznie od przeciwnika żądała. Przemawia to za odmówieniem tym zeznaniom w omawianym zakresie waloru wiarygodności, tym bardziej, że M. R. (1) przedstawiła dokumenty wskazujące na angażowanie się na przestrzeni lat w życie szkoły czy przygotowywanie uczniów do konkursów przedmiotowych z sukcesami, które nie zostały zakwestionowane. Wskazanym dowodom ze źródeł osobowych nie dano też wiary co do przybliżenia pracownicy kryteriów doboru do zwolnienia, co zostało już omówione. Nie nasuwały one natomiast wątpliwości w innym zakresie. Omawianie zeznań M. S. wydaje się zbyteczne, gdyż ostatecznie nie stanowiły one podstawy ustaleń.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)