

Sygn. akt VI P 547/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2015 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Irena Data

Romana Scholastyka Głowacka

Protokolant: Hanna Jasielczuk

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. U.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powódkę B. U. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w S. na poprzednie warunki pracy i płacy.
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 547/14

UZASADNIENIE

Powódka B. U. pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół w S. wniosła o przywrócenia jej do pracy na stanowisko nauczyciela języka rosyjskiego i niemieckiego na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu podnosiła, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z rażącym naruszeniem art. 73 ust 1 Karty Nauczyciela (dalej jako KN) w zw. z art. 20 ust 1 pkt 2 KN, ponieważ zostało dokonane w okresie, gdy powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Ponadto zakwestionowała zasadność rozwiązania stosunku pracy ze wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, ponieważ na podstawie arkusza organizacyjnego powódka ustaliła, że istniała możliwość dalszego zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciela języka rosyjskiego i niemieckiego, a przynajmniej w wymiarze 1/2 etatu. Podnosiła, że rozwiązano z nią umowę z naruszeniem kryteriów doboru, zwracała zwłaszcza uwagę, że wypowiedzenie umowy nie zawierało informacji, dlaczego to powódka została wytypowana do zwolnienia. (k. 2-4)

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł, iż stosunek pracy z powódką rozwiązano w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole podyktowanymi zmniejszeniem liczby oddziałów wynikającymi ze zmniejszonego naboru do klas pierwszych. W Zespole Szkół zatrudniony jeszcze jeden nauczyciel języka niemieckiego i dwóch nauczycieli języka rosyjskiego. Drugi nauczyciel języka niemieckiego jest objęty ochroną związkowa. Natomiast liczba godzin języka

rosyjskiego nie wystarczała na zapewnienie pełnego wymiaru etatu dla trzech nauczycieli. Zwolnienie powódki zostało spowodowane wytycznymi organu nadzorczego tj. Starostwa Powiatowego w S.. Wskazała, że wypowiedzenie powódce zostało dokonane w oparciu o obiektywne i rzeczywiste kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania umowy (k. 12 -15). Pozwany odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, że usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w okresie podejmowania decyzji o zwolnieniu nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 KN .Pozwany swoje stanowisko w tym zakresie oparł na treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, iż B. U. była zatrudniona na podstawie aktu mianowania w Zespole Szkół w S. od 01.09.2002 r. (B-7 akt osobowych). Początkowo była zatrudniona wyłącznie na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Od 1 września 2007 r. oprócz języka niemieckiego pracowała również jako nauczyciel języka rosyjskiego, do którego nauczania również posiadała kwalifikację. W dniu 21 sierpnia 2006 r. powódce nadano stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego (k. B-30 akt osobowych). Od 1 września 2013 r. do dnia 30.06.2014 r. powódka korzystała z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia . (B-71 akt osobowych)

W szkole jest zatrudniony jeszcze jeden nauczyciel języka niemieckiego A. B. (1) oraz dwóch nauczycieli języka rosyjskiego I. S. i A. B. (2). A. B. (2) posiada uprawnienia do nauczania również języka angielskiego.

Dyrektor Zespołu Szkół (...). P. sporządziła arkusz organizacji szkoły na rok szkolny 2014/2015, który został przedstawiony na radzie pedagogicznej w dniu 28.04.2014 r. W sporządzonym arkuszu B. U. przewidziano pracę w niepełnym wymiarze 12 godzin.

Pismem z dnia 16 maja 2014 r. Zarząd Powiatu nie zatwierdził przygotowanego arkusza organizacyjnego szkoły w zakresie przydziału godzin dla nauczycieli języków obcych, stwierdzając, że arkusz został skonstruowany niezgodnie z „Zasadami opracowania arkuszy organizacji szkół i placówek na rok szkolny 2014/2014 r”. W piśmie tym wskazano, że należy rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem przywidywanym do zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, a godziny rozdysponować pomiędzy nauczycieli przewidzianych do zatrudnienia w pełnym wymiarze. (k. 24)

Dyrektor szkoły ustosunkowując się do zarzutów sformułowanych w powyższym piśmie, wskazała, że stosownie do treści art. 22 ust 2 KN, jeżeli nauczyciel może zostać zatrudniony w wymiarze nie niższym niż 1/2 etatu obowiązkowego wymiaru godzin, to w jej ocenie zwolnienie takiego nauczyciela byłoby sprzeczne z prawem. (k. 38)

W odpowiedzi na to stanowisko pismem z dnia 21 maja 2014 r. Starosta poinformował, że przydział godzin został dokonany niezgodnie z zaleceniami i polecił dokonanie odpowiednich poprawek, z zastrzeżeniem, że nie wykonanie powyższych zaleceń może skutkować niezatwierdzeniem arkusza organizacyjnego szkoły (k. 39) .

Zgodnie z zasadami opracowania arkuszy organizacji szkół i placówek na rok szkolny 2014/2015 sporządzony przez zarząd powiat polityka kadrowa prowadzona przez dyrektora powinna zmierzać w kierunku zwiększenia liczby godzin ponadwymiarowych nauczycieli do wymiaru 1,5 etatu (pkt 4).

W dniu 22.05.2014 r. odbyło się spotkanie dyrekcji Zespołu Szkół w S. J. P., wicedyrektor E. G. z Zarządem Ogniska Związku (...) w osobach M. K. (1) i Z. K.. Podczas tego spotkania analizowana była kwestia sugerowanego przez władze powiatu zwolnienia jednego nauczyciela z języków obcych. Władze szkoły przedstawiły przygotowany dzień wcześniej na podstawie źródeł internetowych sporządzony odręcznie wykaz kryteriów według, którego ma zostać dokonany wybór nauczyciela do zwolnienia. Dyrektor wskazała, że według tych kryteriów osobą, która uzyskała najmniej punktów według tego wykazu była powódka (zeznania Z. K. k. 66-67v)

Pozwany w dniu 22.05.2014 r. wypowiedział powódce stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2014 roku z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne

szkoły podyktowane zmniejszeniem liczby oddziałów wynikające ze zmniejszonego naboru do klas I Liceum Ogólnokształcącego um. M. K. Liceum dla Dorosłych (k. C-1 akt osobowych)

W dniu 24.06.2014 r. dyrektor podczas rady pedagogicznej przedstawił informacje o kryteriach doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w Zespole Szkół w S..

Powyższy stan faktyczny był w zasadzie bezsporny i wynikał ze złożonych do akt sprawy dokumentów w tym min. postaci korespondencji prowadzonej pomiędzy dyrekcją Zespołu Szkół oraz Starostwem, protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej z dnia 24.06.2014 r. (k. 4155), zeznań świadka Z. K. (k. 66 67v) i przesłuchanych w charakterze stron B. U. i J. P.. Zasadniczą kwestią, w której strony się różniły, była ocena, czy wskazane powyżej okoliczności uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódkę oraz czy zastosowano obiektywne kryteria, które zadecydowały o wytypowaniu do zwolnienia powódki.

Zgodnie z treścią art. 20 ust 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj Dz. U. z 2006 r., Nr 97, poz. 674 ze zm.) Dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły, albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy, lub na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

W myśl art. 45 k.p. stosowanego w niniejszej sprawie na podstawie odesłania zawartego art. 91c ust. 1 KN, aby możliwe było skuteczne podważenie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy wykazać, że wypowiedzenie to było bezprawne lub nieuzasadnione. W takiej sytuacji Sąd - 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. Skutkiem stwierdzenia przez Sąd, że przy wypowiedzeniu umowy o pracę doszło do naruszenia przez pracodawcę warunków wypowiedzenia umowy o pracę lub, że wypowiedzenie zostało dokonane bezzasadnie, jest co do zasady zgodnie z treścią żądania pracownika przywrócenie go do pracy.

Powódka wnosząc powództwo zakwestionowała zarówno prawidłowość dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, jak i zasadność jego dokonania. Na wstępie należy wskazać, dzieląc argumentację pozwanego, że niezasadny jest zarzut powódki, o tym, że niemożliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia. Nadmienić należy, że początkowo kwestia ta nie była rozstrzygana jednolicie zarówno w orzecznictwie sądów powszechnych jak i Sądu Najwyższego. Ostatecznie kwestia ta została przesądzona w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, w której wskazano, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Powyższe stanowisko Sąd orzekający w niniejszym składzie w pełni aprobuje.

Natomiast Sąd w pełni podzielił zarzut powódki, co do bezzasadności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Dyrektor pozwanego wypowiadając stosunek pracy powódce odwołała się do treści art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Zgodnie z tym przepisem w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwoliła Sądowi na ustalenie, iż zwolnienie powódki nie było uzasadnione. W tym kontekście należy wskazać, że w sprawie o przywrócenie do pracy kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z 1997-11-27, I PKN 401/97) .

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać,

iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06)

W uzasadnieniu wyroku z dnia 13 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13 Sądu Najwyższy wyraził pogląd, że tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542).

Podkreślić również należy, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. istnieje wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, co jest ściśle związane z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97).

Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu 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 na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkami przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Do wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 odwołał się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (OSNP 2013 nr 11, poz. 128).

Podsumowując powyższe rozważania należy wskazać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być

wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone powódce nie zawierało kryteriów, które zdecydowały o jej zwolnieniu. Co więcej sekwencja zdarzeń w niniejszej sprawie wskazuje, że B. U. najpierw została wytypowana do zwolnienia, a dopiero później opracowano kryteria, w oparciu, o które rzekomo dokonano wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że powódka nigdy nie została zapoznana z przyjętymi kryteriami doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w Zespole Szkół w S., bo w chwili kiedy złożono jej oświadczenie kryteria te nie były opracowane, a dyrekcja znajdująca się pod presją organu nadzorczego przygotowywała je doraźnie, wyraźnie na potrzeby wypowiedzenia umowy o pracę powódce. B. U. dopiero na etapie postępowania sądowego mogła się zapoznać z kryteriami, które zgodnie z twierdzeniami dyrekcji pozwanego przesądziły o jej zwolnieniu. Wypowiedzenia umowy o pracę B. U. dokonano dnia 22.05.2014 r., zaś nauczyciele Zespołu Szkół w S. zostali zapoznani z tymi kryteriami dopiero podczas rady pedagogicznej z dnia 24.06.2014 r. W świetle tych okoliczności trudno uznać, że powódka miała świadomość jakie przyczyny stały się podstawą rozwiązania z nią umowy o pracę.

Okoliczności sprawy w sposób jednoznaczny wskazują, że tryb postępowanie względem powódki wynikał nie z woli i decyzji dyrekcji szkoły, ale ze stanowiska organu nadzoru - zarządu powiatu. W sporządzonym arkuszu organizacyjnym dyrekcja szkoły zaproponowała obniżenie powódce wymiaru pracy do 1/2 obowiązkowego wymiaru pracy, przy czym pozostałym nauczycielom mający uprawnienia do nauczania języka rosyjskiego i niemieckiego, do których kompetencje posiadała B. U. przewidziano pełny wymiar zajęć. Na przyjęcie takiego rozwiązania nie wyraził zgody Zarząd Powiatu, który po pierwsze nie zatwierdził sporządzonego arkusza organizacyjnego, a po drugie w piśmie z 16.05.2014 r. wprost wskazał, że należy rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem przydzielanym do zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, a godziny rozdysponować pomiędzy nauczycieli przewidzianych do zatrudnienia w pełnym wymiarze. Takie sformułowanie treści pisma tylko pozornie pozostawiało dyrekcji prawo doboru pracownika do zwolnienia. Zwraca uwagę, że na podstawie analizy liczby godzin przyznanych w arkuszu organizacyjnym poszczególnym nauczycielom języka obcego należy stwierdzić, że w oparciu o to kryterium jedyną osobą, która spełniała ten warunek była B. U., bo tylko ona miała niepełny wymiar etatu. Próżno w tym zakresie znaleźć jakiegokolwiek obiektywne kryterium, którym kierował się zarząd powiatu formułując tego rodzaju polecenie. Jedynym argumentem, który zadecydował o zwolnieniu powódki, i który został narzucony dyrekcji przez władze powiatu był przewidywany niepełny wymiar etatu. Z całą pewnością nie jest to kryterium, które może mieć znaczenie przy wypowiedzaniu umowy o pracę pracownikowi, zwłaszcza mając na uwadze treść art. 18^{3a} k.p. o 18^{3b} k.p., które nakazują równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy w szczególności bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Takie sformułowanie kryterium może zostać zakwalifikowane jako dyskryminujące. Dyrektor Zespołu Szkół w S. próbowała bronić się przed koniecznością zwolnienia powódki wskazując w piśmie z dnia 20 maja 2014 r., że skoro nauczyciel może zostać zatrudniony w wymiarze nie niższym niż 1/2 etatu obowiązkowego wymiaru godzin, to w jej ocenie zwolnienie takiego nauczyciela byłoby sprzeczne z prawem. Pomimo tego stanowisko władz powiatu nie uległo zmianie.

Dyrekcja Zespołu Szkół została postawiona w bardzo niekomfortowej sytuacji, bowiem stanęła przed dylematem, czy wobec jednoznacznego, wadliwego stanowiska władz powiatu narazić się na konflikt z organem nadzoru, czy też wykonać polecenie i dokonać sprzecznego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę powódce i próbować je w sposób racjonalny usprawiedliwić. Z pełną stanowczością podkreślić należy, że nadzór sprawowany przez powiat nie może sięgać tak daleko, aby pracodawcy - szkole został bez żadnych uzasadnionych i przede wszystkim obiektywnych powodów został narzucony obowiązek wypowiedzenia umowy konkretnemu pracownikowi. Zławsza, że B. U. została określona jako osoba kompetentna, uczciwa, merytorycznie przygotowana do swojego zawodu, sprawiedliwa, wymagająca (zeznania Z. K.)

Należy też wskazać, że usprawiedliwieniem dla działań pozwanego nie mogły być też wytyczne organu prowadzącego pozwany Zespół Szkół w S. na rok szkolny 2014/2015 W pkt. 4 tych wytycznych Starosta Powiatu (...) wskazał, że polityka kadrowa prowadzona przez dyrektora powinna zamierzać w kierunku zwiększenia liczby godzin ponadwymiarowych nauczycieli do wymiaru 1,5 etatu. Wytyczne takie nie mogą być jednak rozumiane jako zobligowanie pozwanego do przeprowadzenia zwolnień nauczycieli w takiej liczbie, aby doprowadzić do sytuacji kiedy pozostałym nauczycielom będzie można zapewnić 1.5 etatu. Tak rozumiane wytyczne naruszałyby art. 20 KN i byłyby bezprawne. Art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN stanowi, że rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy jest zasadne w razie niemożności zapewnienia mu pełnego wymiaru czasu pracy, a nie 1,5 etatu. Natomiast dyrektor szkoły może w zgodzie z wytycznymi w pewnych sytuacjach np. nie zatrudniać nowego nauczyciela, a pozostałe godziny ponad pensum przydzielić pozostałym nauczycielom.

Podobnie usprawiedliwienia dla takiej postawy władz nie może stanowić fakt, że w związku z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy przez poszczególnych zobligowany jest do wypłacania dodatków uzupełniających.

O tym, że decyzja co do zatrudnienia powódki nie była autonomiczną decyzją dyrekcji przekonują w szczególności wyjaśnienia przesłuchanej w charakterze strony J. P., która wskazała: "(...) nie wręczyłam powódce propozycji wręczenia etatu, bo organ prowadzący nie wyraził na to zgody. Innym nauczycielom języków obcych dałam ograniczenie na pół etatu mimo braku zgody Starostwa, ponieważ organ nadzorujący powiedział, że mam zwolnić jednego z nauczycieli języków obcych, który jest wskazany w arkuszu z ilością najmniejszego wymiaru." (k. 70-70v).

W takich okolicznościach sporządzenie przez dyrekcję szkoły kryteriów doboru nauczycieli do rozwiązania umowy o pracę nie może mieć w sprawie żadnego znaczenia. Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z B. U. zapadła już wcześniej, a sporządzone kryteria miały tylko tę decyzję usprawiedliwić. Dobór kryteriów był taki, aby wskazywał, że B. U. jest pracownikiem, który powinien podlegać zwolnieniu i stwarzać pozór, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Nadmienić należy, że na podstawie zeznań Z. K. Sąd ustalił, że kryteria doboru w chwili wypowiedzenia umowy o pracę nie były w istocie sprecyzowane. Świadek ten zeznał, że w dniu 22.05.2014 r. w czasie spotkania z Zarządem Ogniska Związku (...) dyrekcja szkoły wskazała, że wcześniej nie były przygotowane kryteria według, których należy dokonywać wyboru nauczyciela do zwolnienia i jedynie w przeddzień spotkania dyrektor i wicedyrektor głównie w oparciu o źródła internetowe przygotowały te kryteria i które zostały przedstawione w trakcie spotkania w formie odręcznej notatki. W sposób sformalizowany kryteria te zostały zeprezentowane nauczycielom w czasie rady pedagogicznej w dniu 24.06.2014 r. Tym samym te kryteria nie mogły stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy B. U., zaś przy takich okolicznościach zaprezentowane w czasie procesu pismo z dnia 21.05.2014 r. zawierające zestawienie spełnienia kryteriów przez nauczycieli języka rosyjskiego jawi się jako przygotowane wyłącznie na potrzeby postępowania. Wątpliwości w zakresie trybu postępowania pracodawcy budzi także brak wzięcia pod uwagę do zwolnienia/ograniczenia wymiaru czasu pracy nauczycielki języka niemieckiego A. B. (1). Pozwany wskazywał, że nie brał pod uwagę tego pracownika z uwagi na ochronę związkową, przy czym podkreślić należy, że pozwany w żaden sposób nie udowodnił tej okoliczności.

W tym miejscu nasuwa się ogólna refleksja. Otóż wskutek biurokratycznych posunięć organu nadzorującego, doszło do zwolnienia bardzo dobrego merytorycznie nauczyciela w stopniu awansu zawodowego mianowanie, który ma obecnie 52 lata, gdy tymczasem pozostawiono nauczyciela tego samego przedmiotu o wiele młodszego stażem i wiekiem, tylko dlatego, że ma poddaną zresztą w wątpliwość, ochronę prawną. Przy czym powódka z długoletnim stażem, nie została zwolniona wskutek wytypowania po obiektywnej analizie kryteriów stworzonych u pracodawcy, ale została zwolniona niejako ze wskazania organu nadzorującego, a kryteria dopiero pod tą sytuację stworzono. Jest to obiektywnie oceniając wielce naganne postępowanie. Co najważniejsze, powódka jako nauczyciel, z kryteriami wskazującymi na ocenę jej osoby przy typowaniu do zwolnienia, nie została w ogóle zapoznana.

Wobec powyższego należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Biorąc pod uwagę powyższe na mocy art. 45 §1 k.p. należało orzec o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. Wprawdzie zgodnie z art. 45§2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia

do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienia takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W ocenie Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, że przywrócenie do pracy powódki byłoby niecelowe. Z okoliczności sprawy wynika bowiem, że pozostali nauczyciele języka obcego mają nadgodziny i dokonując odpowiedniego przesunięcia godzin pomiędzy poszczególnymi można zapewnić powódce pracę w co najmniej 1/2 etatu. Powódka w toku procesu wskazała, że gdyby taka propozycja została jej złożona wyraziłaby zgodę na obniżenie wymiaru etatu.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone na rzecz powódki składa się wynagrodzenie pełnomocnika powódki. Zgodnie z § 12 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) stawki minimalne w sprawach o przywrócenie do pracy wynoszą 60 zł. Sąd mając jednak na uwadze charakter sprawy oraz znaczny nakład pracy pełnomocnika powódki na podstawie § 2 ust 2 zdecydował się na podwyższenie stawki minimalnej do sześciokrotności stawki minimalnej i zasądził na rzecz powódki kwotę 360 zł

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.