

Sygn. akt. IV P 145/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy** w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy : Janusz Pańko, Halina Leśniowska

Protokolant : Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa: M. B. (1) (PESEL:(...))

przeciwko pozwanemu: Zespołowi Szkół (...) w L. (NIP: (...))

o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

I. p r z y w r a c a powoda M. B. (1) do pracy u pozwanego w Zespole Szkół (...) w L. na dotychczasowe warunki pracy i płacy;

II. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół (...) w L. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 11 043,81 zł (jedenaście tysięcy czterdzieści trzy złote 81/100 gr.) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia;

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

IV. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół (...) w L. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, odstępując od obciążania pozwanego kosztami procesu w pozostałym zakresie.

Sygn. akt IV P 145/16

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2017 r.

Pozwem z dnia 3 czerwca 2016 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół (...) w L., zmodyfikowanym ostatecznie w dniu 14 lutego 2017 r. **powód M. B. (1)** (reprezentowany przez radcę prawnego z wyboru) wniósł o:

- przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
- zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego,
- zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazano, że powód jest nauczycielem wychowania fizycznego i informatyki z blisko 19 – letnim stażem pracy. W dniu 27 maja 2016 r. wręczono mu pismo, którym pozwany wypowiedział jego stosunek pracy wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów skutkujące zmniejszeniem

liczby godzin zajęć, do nauczania których posiada kwalifikacje i uniemożliwiające dalsze jego zatrudnianie na zajmowanym stanowisku. Powyższe wypowiedzenie jest nieprawidłowe, ponieważ wybór powoda do zwolnienia nie był obiektywny, podana przyczyna nie jest prawdziwa w kontekście kwalifikacji powoda i prawidłowości doboru jego osoby do zwolnienia. Wprawdzie w roku szkolnym 2016/2017 miało nastąpić zmniejszenie liczby oddziałów, ale okoliczność ta nie implikowała konieczności rozwiązania stosunku pracy właśnie z powodem. Ustalone przez dyrektora kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia zostały sformułowane w sposób tendencyjny, z zamiarem dyskryminacji jego osoby. Zostały w taki sposób zmienione (w stosunku do obowiązujących poprzednio), aby stworzyć podstawę prawną do zwolnienia konkretnie powoda. Powód jest jedynym pracownikiem, który został zwolniony w oparciu o te kryteria, co dodatkowo potwierdza prawdziwość tezy o ukształtowaniu ich treści tak, by stworzyć podstawę do zwolnienia właśnie jego.

Podniesiono również, że przyjęte przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie odpowiadają przyjętym w orzecznictwie zasadom ich określania. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazano, że zasadniczym kryterium doboru pracownika do zwolnienia powinny być kwalifikacje zawodowe, stopień awansu zawodowego, staż pracy jako taki i osiągnięcia w pracy zawodowej oraz nienaganność przebiegu zatrudnienia. Takie kryteria są obiektywne i sprawiedliwe, gdyż promują nauczycieli o najwyższych kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu. Sformułowanie jako pierwszego kryterium stażu pracy w danej szkole i to z zastrzeżeniem sztywnej gradacji kryteriów jest oczywiście niesprawiedliwe i nieobiektywne. Efekt zastosowania tych kryteriów w sposób oczywisty godzi w dobrze rozumiany interes szkoły, albowiem promuje osoby ogólnie rzecz biorąc o mniejszych kompetencjach od powoda.

Wskazano także, że wyrokiem z dnia 20 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w Krośnie w sprawie o Sygn. akt IV Pa 13/16 prawomocnie przywrócił powoda do pracy. Pomimo takiej decyzji Sądu pozwany nie sporządził żadnego aneksu do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017, w żadnych dokumentach organizacyjnych szkoły nie wprowadził informacji dotyczącej powrotu powoda do pracy. Stąd wniosek, że pozwany w ogóle nie przewidywał możliwości powrotu powoda do pracy, dowodzi to skrajnie nieobiektywnego postępowania pozwanego względem powoda, obliczonego na „pozbycie się go” ze szkoły w każdy możliwy sposób (pozew – k. 2 – 5, ostateczne stanowisko – k. 71.)

W odpowiedzi na powyższe **pozwany Zespół Szkół (...) (...)w L.** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany stwierdził, że nie zaprzecza przytoczonym w pozwie okolicznościom faktycznym dotyczącym: ogólnego i zakładowego stażu pracy powoda, jego kwalifikacji i osiągnięć w pracy dydaktycznej, stopnia awansu zawodowego i podstawy nawiązania stosunku pracy. Przy wyborze nauczyciela do zwolnienia stosował kryteria z dnia 31 marca 2016 r., to jest staż pracy w (...) oraz jednostkach, na bazie których powstała szkoła, kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, doświadczenie zawodowe w nauczaniu przedmiotu, podstawę nawiązania stosunku pracy, nienaganny przebieg zatrudnienia, szczególne osiągnięcia w pracy dydaktycznej oraz nabyte uprawnienia do świadczeń emerytalnych.

Kryteria nie mają charakteru dyskryminującego, są kryteriami powszechnie akceptowanymi w orzecznictwie sądowym. Nie zostały ustalone w sposób tendencyjny ani też z zamiarem dyskryminowania powoda.

W dalszej kolejności pozwany odniósł się szerzej do kwestii doboru nauczyciela do zwolnienia i wytypowania powoda. I tak podniósł, że w związku z zmniejszeniem liczby oddziałów w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 przewidziano o około 130 godzin nauczania mniej w stosunku do poprzedniego roku szkolnego. Z wychowania fizycznego zaplanowano 60 godzin, z informatyki 8 godzin, z przedmiotów zawodowych w technikum informatycznym 7 godzin, a z przedmiotów zawodowych w technikum urządzeń i systemów energii odnawialnej 52 godziny. Taka liczba godzin spowodowała brak możliwości dalszego zatrudniania wszystkich nauczycieli tych specjalności, zaś wybór powoda do wypowiedzenia stosunku pracy nie miał charakteru dyskryminującego, został dokonany po porównaniu powoda z innymi nauczycielami tej samej specjalności i w oparciu o przyjęte kryteria. Godziny wychowania fizycznego

otrzymali: wicedyrektor M. B. (2), który będzie posiadał zniżkę godzin w wymiarze 6 h, przyznano mu 15 h, J. C., któremu przyznano 18 h i który jest objęty ochroną związkową przez (...), I. P., której przyznano 15 h i jest objęta ochroną związkową przez (...), wicedyrektor R. W., który będzie posiadał zniżkę godzin w wymiarze 6 h i któremu przyznano w nowym roku szkolnym 12 h. Z uwagi na brak możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami podlegającymi ochronie przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych, nauczyciele ci nie byli typowani do zwolnienia. Nauczyciele wychowania fizycznego, w tym podlegający ochronie związkowej posiadają takie same kwalifikacje zawodowe do nauczania wychowania fizycznego jak powód oraz są nauczycielami dyplomowanymi i nie nabyli uprawnień emerytalnych, ale posiadają dłuższy od powoda staż pracy. Ponadto dla nauczycieli tych, w przeciwieństwie do powoda, praca u pozwanego stanowi jedyne źródło utrzymania. Powód prowadzi działalność gospodarczą, jest trenerem E. S. i animatorem sportu zatrudnionym na O. przy I LO w S.. Osiem godzin informatyki i siedem godzin zajęć z przedmiotów zawodowych w technikum informatycznym przydzielono P. W., który ma 34 letni staż pracy, 15 lat doświadczenia w nauczaniu przedmiotów informatycznych w szkole ponadgimnazjalnej oraz 9 lat doświadczenia w nauczaniu przedmiotów zawodowych w technikum informatycznym. Powód nigdy nie uczył informatyki w szkole ponadgimnazjalnej, jak i przedmiotów zawodowych w technikum informatycznym. Godziny zajęć z przedmiotów zawodowych w technikum urządzeń i systemów energetyki odnawialnej rozdzielił pomiędzy nauczycieli: D. S. (4 godziny), P. B. (15 godzin), I. P.

(3 godziny), M. K. (12,52 godziny) i L. P. (18 godzin) z uwagi na to, że przedmiotów tych nauczali, natomiast powód nie ma żadnego doświadczenia w ich nauczaniu. Wskazano również, że powód nie ma uprawnień do nauczania rysunku technicznego i dokumentacji technicznej w budownictwie, w przeciwieństwie do D. S., która posiada ponad 9 – letnie doświadczenie w nauczaniu tych przedmiotów (odpowiedź na pozew - k. 24 – 30, ostateczne stanowisko – k. 71.)

#### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. B. (1) ma 41 lat. W dniu 4 lipca 1997 r. uzyskał tytuł magistra wychowania fizycznego na Akademii Wychowania Fizycznego w K., ponadto ukończył studia podyplomowe z zakresu: informatyki w szkole (w 2000 r.), zarządzania instytucją oświatową w zreformowanym systemie edukacji (w 2006 r.) oraz odnawialnych źródeł energii (w 2015 r.). Te ostatnie studia podyplomowe ukończył w lipcu 2015 r. wraz z zatrudnionymi u pozwanego nauczycielami: P. B., I. P. i L. P.. Dyplom potwierdzający ukończenie tych studiów powód złożył u pozwanego dopiero w dniu 27 lipca 2016 r. Było to już po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017, ale w okresie opracowywania i zatwierdzania arkusza ówczesny dyrektor pozwanego – G. B. wiedział, że powód posiada uprawnienia do prowadzenia zajęć z odnawialnych źródeł energii.

Od dnia 31 sierpnia 2007 r. powód jest nauczycielem dyplomowanym.

W okresie od dnia 1 września 2001 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. pracował w Gimnazjum (...) w Z. na stanowisku nauczyciela, zatrudnionego na podstawie mianowania, w tym od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. na stanowisku nauczyciela – dyrektora szkoły.

Uchwałą z dnia 30 lipca 2012 r. Zarząd Powiatu w L. powierzył powodowi obowiązki dyrektora pozwanego na czas określony od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 30 września 2012 r. Następnego dnia Starostwo Powiatowe w L. zawarło z powodem umowę o pracę zatrudniając go na czas określony od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 30 września 2012 r. na stanowisku p.o. dyrektora pozwanego. Kolejną uchwałą z dnia 28 września 2012 r. Zarząd Powiatu w L. powierzył powodowi stanowisko dyrektora pozwanego na czas określony od dnia

1 października 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. W tym samym dniu Starostwo Powiatowe w L. zawarło z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. zatrudniając go na stanowisku nauczyciela – dyrektora Zespołu Szkół (...) w L. W dniu 31 sierpnia 2013 r. powód zatrudniony został przez Starostwo Powiatowe w L. w Zespole Szkół (...) w L. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy począwszy od dnia 1 września 2013 r. Od tego samego dnia Zarząd Powiatu w L. powierzył mu stanowisko dyrektora Zespołu Szkół (...) w L. na okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2018 r.

W dniu 29 grudnia 2014 r. powód otrzymał ocenę pracy wyróżniającą.

W dniu 30 kwietnia 2015 r. Zarząd Powiatu (...) na wniosek powoda odwołał go funkcji dyrektora pozwanego.

Pismem z dnia 25 sierpnia 2015 r. powód złożył wniosek o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 1 września 2015 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. W odpowiedzi, pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r. pozwany poinformował powoda, że jego stosunek pracy wygasł z tym dniem z mocy prawa. Na skutek pozwu wniesionego we wrześniu 2015 r., wyrokiem z dnia 11 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Sanoku – Sąd Pracy przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, uznając, że pozwany bezprawnie pozbawił go wykonywania obowiązków pracowniczych w sytuacji, kiedy przepisy prawa nie przewidywały czynności pracodawcy polegającej na stwierdzeniu wygaśnięcia. Wyrokiem z dnia 20 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w Krośnie oddalił apelację pozwanego od tego wyroku.

(dowody: dokumenty zebrane w aktach osobowych powoda; fakty bezsporne między stronami;)

Po przywróceniu do pracy, w dniu 27 maja 2016 r. powód stawił się w sekretariacie pozwanego zgłaszając gotowość do wykonywania obowiązków nauczyciela. W sekretariacie zastał dyrektora G. B., który poprosił go do swojego gabinetu, gdzie w obecności dwóch wicedyrektorów wręczył mu pisemne oświadczenie wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który rozpoczynał bieg w dniu 1 czerwca 2016 r. i kończył się z dniem 31 sierpnia 2016 r.

W oświadczeniu jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w Zespole Szkół (...) w L. z 20 do 18 oddziałów, skutkujące zmniejszeniem liczby godzin zajęć do nauczania których powód posiadał kwalifikacje, uniemożliwiające dalsze jego zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku. Wskazano, że typując nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy zastosowano kryteria stanowiące załącznik do pisma.

Wręczając wypowiedzenie G. B. wyjaśnił powodowi, że powodem rozwiązania z nim stosunku pracy jest posiadanie przez niego najkrótszego stażu pracy u pozwanego. Powiedział, że ten staż pracy jest pierwszym kryterium doboru pracowników do zwolnienia i zdecydował o zwolnieniu z pracy właśnie powoda.

Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się od decyzji pracodawcy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w S. w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Zostało podpisane przez dyrektora G. B.. Powód potwierdził wręczenie mu wypowiedzenia własnoręcznym podpisem.

Pozwany nie miał obowiązku zasięgnięcia opinii związku zawodowego dotyczącej zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż powód nie był członkiem związku zawodowego i nie był reprezentowany przez związek zawodowy jako osoba niezrzeszona.

(dowody: oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy w aktach osobowych powoda przy aktach sprawy; zeznania powoda – k. 64 – 66, 68 – 69; zeznania G. B. – k. 69 – 71;)

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym Zespołu Szkół (...) w L. na rok szkolny 2016 (...) z wychowania fizycznego zaplanowano 60 godzin nauczania (po uśrednieniu 57), z informatyki 8 godzin, z przedmiotów zawodowych w technikum informatycznym 7 godzin, z przedmiotów zawodowych w technikum urządzeń i systemów energetyki odnawialnej 52 godziny (po uśrednieniu).

Opracowując kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia G. B. przyjął następujące kryteria:

1. Staż pracy na danym stanowisku w (...) oraz jednostkach na bazie których powstała szkoła.
2. Kwalifikacje zawodowe wg rozporządzenia MEN z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (studia magisterskie i podyplomowe).
3. Stopień awansu zawodowego.
4. Doświadczenie zawodowe (ilość lat pracy w nauczaniu danego przedmiotu).

5.Podstawa nawiązania stosunku pracy.

6.Nienaganny przebieg zatrudnienia.

7.Szczególne osiągnięcia w pracy dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej.

8.Nabycie uprawnień do świadczeń emerytalnych.

Przyjęte kryteria G. B. przedstawił na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 31 marca 2016 r. Powód nie był obecny na zebraniu, gdyż od sierpnia 2015 r. nie pracował u pozwanego.

Po ustaleniu nauczycieli podlegających ochronie z ustawy o związkach zawodowych G. B. wytypował do zwolnienia powoda.

Opracowane przez G. B. kryteria różniły się od kryteriów stosowanych w procedurze doboru nauczycieli do zwolnienia obowiązujących u pozwanego do dnia 31 marca 2016 r. Do tej daty obowiązywały następujące kryteria:

a) kwalifikacje zawodowe wg rozporządzenia MEN z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (studia magisterskie i podyplomowe),

b) stopień awansu zawodowego (0 - 2 pkt):

a) stażysta – 0,5 pkt,

b) kontraktowy – 1 pkt,

c) mianowany – 1,5 pkt,

d) dyplomowany – 2 pkt,

e) tytuł naukowy doktora lub wyższy – 1 pkt,

c) staż pracy (0 – 3):

a) całkowity staż pracy zawodowej – 0/1 pkt,

b) staż pracy w szkole na stanowisku nauczyciela – 0/1 pkt,

c) staż pracy w szkole na stanowisku nauczyciela kontraktowego przedmiotu – 0/1 pkt,

d) nienaganny przebieg zatrudnienia w czasie ostatnich 5 lat pracy: 0/1/2 pkt,

e) osiągnięcia w pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, nagrody i odznaczenia uzyskane w ciągu ostatnich 5 lat pracy:0/1/2 pkt,

f) posiadanie prawa do emerytury lub świadczenia kompensacyjnego: TAK/NIE odpowiednio 0/2 pkt,

g) absencja nauczyciela w szkole z przyczyn niezależnych od pracodawcy w okresie ostatnich 12 miesięcy: od 0 do 10 dni – 1 pkt, powyżej 10 dni – 0 pkt.

(dowody: zeznania G. B. – k. 69 – 71, zeznania powoda – k. 64 – 66, 68 – 69; fakty bezsporne między stronami )

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3681,27 zł.

(dowody: zaświadczenie przedłożone przez pozwanego – k. 37;)

W związku ze śmiercią nauczyciela L. P., na rozprawie w dniu 20 października 2016 r. pozwany w ramach polubownego zakończenia sporu zaproponował powodowi zatrudnienie w wymiarze 16/18 etatu do zakończenia roku szkolnego 2016/2017.

(dowody: oświadczenie pozwanego – k. 48, 49;)

G. B., M. B. (2) (nauczyciel wychowania fizycznego u pozwanego, były przewodniczący związku zawodowego (...)) i A. B. (nauczyciel zatrudniony u pozwanego, przewodniczący oddziału (...) w L.) oceniają współpracę z powodem w okresie, gdy zajmował stanowisko dyrektora jako trudną. W tym czasie między nimi a powodem występowały różnice zdań w kwestiach funkcjonowania szkoły, w tym w szczególności redukcji zatrudnienia, funkcjonowania funduszu świadczeń socjalnych.

Negatywne zdanie na temat powoda jako dyrektora posiada T. D. (nauczyciel zatrudniony u pozwanego), któremu w przeszłości powód wypowiedział stosunek pracy i którego Sąd przywrócił do pracy.

(dowody: zeznania świadków: M. B. (2) – k. 59 – 62, A. B. – k. 62 – 63 i T. D. – k. 63 – 64; zeznania G. B. – k. 69 – 71;)

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

Dowodom z dokumentów dotyczącym zmian organizacyjnych i realizacji nauczania u strony pozwanej w roku szkolnym 2016/2017, warunków zatrudnienia powoda, jego kwalifikacji zawodowych, kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia i rozwiązania z powodem stosunku pracy Sąd dał wiarę, gdyż ich treść znalazła potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych osób.

Na zeznaniach powoda i przesłuchanego w charakterze strony pozwanej G. B. Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów oraz faktów znajdujących potwierdzenie w dowodach w dokumentów.

Na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków Sąd oparł się w zakresie w jakim korelują z zebranymi w sprawie dowodami z dokumentów i co do faktów bezspornych między stronami.

#### Sąd zważył, co następuje:

Postępowanie dowodowe wykazało zasadność powództwa M. B. (1), wobec czego Sąd je uwzględnił.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela. Z uwagi na to do łączącego go z pozwanym stosunku pracy poprzez odesłanie zawarte w art. 5 k.p. zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, przy czym w zakresie spraw nieuregulowanych przez tę ustawę, w tym dotyczących następstw rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa, stosuje się przepisy kodeksu pracy.

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

Żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy powód wywodzi natomiast z treści art. 47 k.p..

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

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

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, która została następnie uznana za bezzasadną kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy występuje między innymi wtedy gdy podane w oświadczeniu pracodawcy okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż wskazana przyczyna ma charakter dyskryminacyjny, wypowiedzenie wynika z subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie o Sygn. akt II PK 312/14)

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy i Sąd rozpoznający odwołanie pracownika nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu kryteriów, jednakże typowanie pracownika, z którym ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy nie może mieć charakteru arbitralnego i dowolnego. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób do zwolnienia. Pogląd ten jest utrwalony w judykaturze i doktrynie. Sąd Najwyższy wielokrotnie postulował, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. Kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika takie jak stan i obowiązek utrzymania rodziny, posiadanie innego źródła dochodu czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do wniosku, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było nieuzasadnione. Przyjęte przez pozwanego zasady postępowania przy wyłanianiu nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy nie były prawidłowe i co więcej wynikało z osobistych uprzedzeń G. B. do powoda. Świadczy o tym przeszerogowanie kryteriów w sposób przyznający decydujące znaczenie stażowi pracy u pozwanego, w sytuacji, gdy powód jako jedyny z grupy rozpatrywanych nauczycieli posiada ten staż najkrótszy. Świadczy o tym także widoczna w toku całego postępowania niechęć G. B. do powoda, zachowanie G. B. wskazuje na to, że postawił sobie za cel wyeliminowanie powoda z zatrudnienia w (...) za wszelką cenę, tak jakby chciał go ukarać za decyzje podejmowane przez niego jako dyrektora. Starał się wykazać, że powód nie powinien być pracownikiem pozwanego, gdyż negatywnie wpływa na atmosferę w szkole, godzi w interes placówki. W tym celu wniósł o przesłuchanie świadków: M. B. (2), A. B. i T. D., których zeznania wbrew stanowisku pozwanego nie prowadzą do takich wniosków. Ich zeznania nie podważyły przydatności zawodowej powoda jako nauczyciela (jego umiejętności dydaktycznych i wychowawczych), jak również nie wykazały zawinionego i na tyle poważnego skonfliktowania powoda ze współpracownikami, że jego powrót byłby niemożliwy. Świadkowie przedstawili jedynie własne subiektywne odczucia na temat pracy powoda w okresie, gdy zajmował stanowisko dyrektora. Najdobitniej zdaniem Sadu o niechęci G. B. do powoda świadczy skierowana do powoda propozycja zatrudnienia go jedynie do końca roku szkolnego 2016/2017 pomimo tego, że w związku ze śmiercią nauczyciela L. P. pozwany mógł przywrócić powoda do pracy na czas nieokreślony.

Postępowanie dowodowe potwierdziło słuszność podniesionego w pozwie zarzut, że G. B. opracował kryteria w sposób nieobiektywny, tak by stworzyć podstawę do zwolnienia właśnie powoda.

Kolejność kryteriów i przyjęty sposób ich stosowania spowodowały, że o zwolnieniu powoda zdecydowało kryterium całkowicie od niego niezależne, tj. staż pracy u pozwanego. Na skutek ustawienia kryteriów w niewłaściwej kolejności nie doszło do oceny nauczycieli według kryteriów merytorycznych, odnoszących się najpełniej do wartości wykonywanej pracy i przydatności zawodowej, umieszczonych na pozycji 2, 4, 6 i 7. Słuchany przed Sądem G. B. co

prawda podawał, że oceniał nauczycieli przez pryzmat wszystkich kryteriów, ale te zeznania nie są przekonywujące z uwagi na opisane wyżej okoliczności i nieprzedstawienie dokumentów potwierdzających te analizy. Jego zeznania jako niepoparte w pełni obiektywnymi dowodami są niewiarygodne, czynione są wyłącznie na własny użytek celem wykazania słuszności podjętej decyzji. Co istotne w toku przesłuchania z ust G. B. padło stwierdzenie, że zapoznając powoda z kryteriami wskazał na pierwsze kryterium jako decydujące, które zaważyło o wytypowaniu właśnie powoda a nie innego nauczyciela do zwolnienia w związku z zmianami organizacyjnymi w szkole w nowym roku szkolny (...). (k. 70).

Podsumowując zatem, wobec ustalenia, że wypowiedzenie narusza przepisy prawa Sąd zgodnie z żądaniem powoda M. B. (1) orzekł o przywróceniu go do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku). Sąd przywrócił powoda do pracy, albowiem okoliczności faktyczne nie uprawniają stwierdzenia, że przywrócenie to było niecelowe lub niemożliwe.

Ponadto w pkt II wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11043,81 zł brutto za czas pozostawiania bez pracy w razie podjęcia przez powoda pracy.

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

W pkt IV wyroku Sąd obciążył pozwanego jedynie częścią opłaty sądowej od pozwu na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku (tj. kwotą 30 zł) na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 k.p.c., uznając, iż sytuacja finansowa pozwanego przemawia za obciążeniem go jedynie częścią tej opłaty.

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska

**Z.:** proszę)

1. Odnotować w rep.

2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:

- pełnomocnikowi powoda,

- pozwanemu.

3. K.. 14 dni.