

Sygn. akt IV P 303/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: W. A., I. P.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa A. G. (1)

przeciwko Szkole Podstawowej w R.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda A. G. (1) do pracy u strony pozwanej Szkoły Podstawowej w R. na poprzednie warunki pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód A. G. (1) pozwem wniesionym w dniu 10 maja 2016 r. (data prezentaty biura podawczego, k. 3) skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w R. im. J. P. II wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony dokonanego przez stronę pozwaną pismem z dnia 04 maja 2016 r., doręczonym tego samego dnia, domagając się:

1. uznania bezskuteczności tego wypowiedzenia, a w przypadku ustania stosunku pracy – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach,

2. obciążenia strony pozwanej kosztami procesu, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że:

- jest członkiem (...) Związku Zawodowego,

- rozwiązanie umowy o pracę zostało oparte na fałszywych podstawach, bowiem jego obowiązki nauczycielskie obejmowały zajęcia dydaktyczne – nauczanie przedmiotu przyrody, a nie zajęcia opiekuńcze „godziny opieki świetlicowej”,

- godziny przyrody nie uległy zmianie,

- jest nauczycielem dyplomowanym, magistrem geografii. Ukończył studia podyplomowe z nauczania przyrody oraz posiada uprawnienia do prowadzenia zajęć wychowania fizycznego,

- w lipcu 2014 r. uległ wypadkowi, w wyniku którego przeszedł dwie operacje na kręgosłupie i był częściowo niezdolny do pracy, przez okres 46 dni roboczych (pierwsze zwolnienie lekarskie), drugie zwolnienie lekarskie w 2015 r. – 30 dni roboczych. W czasie jego nieobecności został zatrudniony nauczyciel zastępujący.

- złożył powództwo przeciwko dyrektorowi szkoły o niesłusznie nałożonego na niego kary przez dyrektora (sygn. akt IV P 527/14), oraz kilkakrotnie interweniował u dyrektora o dostosowanie umowy o pracę do zgodności z prawem,

- dyrektor: delegował go jako członka komisji egzaminacyjnej w Gimnazjum w Ż. w dniu 23 kwietnia 2014 i 20 kwietnia 2016 r. i w roku szkolnym 2013/2014 skierował go na 100 godzin kursu przez co w ten sposób wyłączył go z prowadzenia zajęć szkolnych.

- w roku 2015/2016 nie otrzymał żadnej godziny zastępstwa oraz nie uwzględnił go na pięciodniowym wyjeździe na Zieloną Szkołę.

- w kwietniu 2014 r. przeprowadził interdyscyplinarny konkurs „A to Polska właśnie”, angażował się w (...) i „Dni ziemi”, przeprowadzał liczne lekcje terenowe, organizował wyjazdy na warsztaty ekologiczne, wyjazdy do (...) Narodowego, wyjazdy do H., organizował imprezę poświęconą zdrowemu żywieniu. W roku 2015 przeprowadził Rajd w Góry S.. Ponadto przygotował inne imprezy, które nie odbyły się z powodu prozaicznych odmów dyrektora,

- powód nie jest uwzględniany w wyjazdach szkolnych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Szkoła Podstawowa w R. im. J. P. II, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych (k. 11).

W treści uzasadnienia strona pozwana wskazała, że:

- pomimo tego, że przepisy nie nakładały na nią obowiązku zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej, pozwana zwróciła się do (...) Związku Zawodowego,

- umowa o pracę zawarta z powodem obejmuje 9 godzin tygodniowo nauczania przyrody, a w sytuacji, gdy nie ma możliwości powierzenia mu tych godzin, każdemu nauczycielowi można zaproponować godziny w świetlicy,

- w roku 2016/2017 zaplanowana jest mniejsza liczba godzin w świetlicy,

- informacja o tym, że powód ma uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu –wychowania fizycznego, została złożona przez niego w dniu 06 maja 2016 r.,

- dezorganizacja pracy w szkole polegała na tym, że w sytuacji, gdy powód przebywał na zwolnieniach lekarskich, konieczne było zatrudnienie nauczyciela na zastępstwo,

- w roku 2013/2014 powód wyraził zgodę na udział w bezpłatnym kursie doszkalającym,

- powód odmawiał wyrażenia zgody na zastępstwo doraźne,

- powód nie zgłosił chęci współpracy i uczestnictwa w żadnej wycieczce. Ponadto wycieczki organizują nauczyciele, którzy proponują rozwiązania, radzą się oraz proponują opiekunów,

- w roku 2014/2015 powód zorganizował dwie imprezy, współpracował przy dwóch innych, natomiast inni nauczyciele zorganizowali od 7 do 14 imprez.

- w roku szkolnym 2013/2014 zaproponował wycieczkę (...) i w ofercie skierowanej do uczniów i rodziców umieścił opłatę za usługi przewodnika. Wobec tego powód został poinformowany, że takie działanie jest niezgodne z prawem. Wówczas powód zaproponował uczniom tę wycieczkę za dodatkową opłatą za jego usługi przewodnika, w dniu pracy szkoły, kiedy powód nie miał zajęć w R.,

- powód nie angażował się w projekt ratowania szkoły, której groziło zamknięcie.

Na rozprawie w dniu 01 marca 2017 r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zmienił powództwo, wskazując, iż domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie trzykrotności wynagrodzenia liczonego wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zgodnie z zaświadczeniem przedłożonym przez stronę pozwaną, tj. 1.879,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami (k. 107).

Na kolejnej rozprawie w dniu 15 marca 2017 r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika ostatecznie sprecyzował powództwo i podał, że domaga się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (k. 118).

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. G. (1) był zatrudniony w Szkole Podstawowej w R. im. J. P. II od dnia 01 września 2013 r..

W dniu 01 września 2013 r. strony zawarły umowę o pracę, zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku nauczyciela przyrody, na czas określony, w wymiarze 9 godzin tygodniowo, poczynając od dnia 01 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r.

W dniu 19 maja 2014 r. strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 01 września 2013 r., w treści którego w § 1 ustaliły, że powód zostaje zatrudniony w Szkole Podstawowej im. J. P. II w R. na stanowisku nauczyciela przyrody, na czas nieokreślony w wymiarze 9 godzin tygodniowo, poczynając od 01 września 2013 r.

Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 01 września 2013 r., w aktach osobowych powoda,

- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 19 maja 2014 r., w aktach osobowych powoda,

Powód A. G. (1) posiada wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym.

W roku 1997 ukończył studia wyższe magisterskie na kierunku geografia na Uniwersytecie (...), uzyskując tytuł magistra.

Ponadto w 2000 r. ukończył studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) w zakresie Przyrody.

W 2007 r. nadano mu stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dodatkowo powód posiada uprawnienia przewodnika (...), kierownika kolonii, operatora sztucznych ścian wspinaczkowych oraz pilota wycieczek.

Dowód: - dyplom ukończenia studiów wyższych magisterskich na kierunku geografia na Uniwersytecie (...), w aktach osobowych powoda,

- świadectwo ukończenia studiów podyplomowych, w aktach osobowych powoda,

- akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela, w aktach osobowych powoda,

- kwestionariusz osobowy powoda, w aktach osobowych powoda,

Powód jest członkiem (...) Związku Zawodowego.

W 2015 r. Dyrektor szkoły otrzymała wiadomość o istnieniu w/w związku wraz z informacją, że kilkoro nauczycieli zatrudnionych w szkole przynależy do tego związku.

Przynależący do związku nauczyciele nie byli wymienieni z imienia i nazwiska.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 108,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektor szkoły, k. 109

Powód od 1998 r. wykonuje pracę na stanowisku nauczyciela. Początkowo świadczył pracę na stanowisku nauczyciela geografii, a od 2000 r. również na stanowisku nauczyciela przyrody.

Dowód: - świadectwa pracy powoda, w aktach osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda, k. 108

A. G. (1) przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej wykonywał pracę na stanowisku nauczyciela przyrody w klasach IV-VI, w wymiarze 9 godzin tygodniowo oraz realizował w tygodniu 1 godzinę ponadwymiarową w charakterze nauczyciela w świetlicy.

Zgodnie z zasadami panującymi u strony pozwanej, każdy nauczyciel miał obowiązek świadczyć pracę w świetlicy, w ramach tzw. godzin ponadwymiarowych.

W okresie zatrudnienia powoda w pozwanej szkole istniało po jednej klasie IV, V i VI, wobec czego powód był jedynym nauczycielem przyrody u strony pozwanej.

Ponadto równolegle do zatrudnienia w szkole pozwanej powód podejmował zatrudnienie w innej szkole.

Dowód: - arkusze organizacyjne szkoły, koperta w aktach sprawy, k. 80,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109 v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W 2012 r. roku obowiązki Dyrektora Szkoły przejęła D. A..

Z uwagi na to, że szkole groziło zamknięcie, Dyrektor zwracała się do nauczycieli z prośbą o uczestnictwo w wydarzeniach organizowanych poza szkołą z udziałem uczniów szkoły, celem jest rozpropagowania.

W tym celu strona pozwana organizowała dni otwarte szkoły, koncerty pieśni patriotycznych, kiermasze świąteczne, jasełka oraz koncerty kolęd.

W/w wydarzenia w przeważającym zakresie organizowane były w dniach wolnych od pracy, tj. w soboty i niedzielę .

Informacja o nadchodzących wydarzeniach znajdowała się na tablicy ogłoszeń.

Uczestnictwo w powyższych wydarzeniach miało charakter nieobowiązkowy i zależało od dobrej woli nauczyciela.

Powód w przeważającym zakresie nie brał udziału w w/w wydarzeniach.

Takie zachowanie powoda nie było pozytywnie odbierane przez Dyrektora Szkoły.

W powyższych wydarzeniach aktywnie brała udział nauczycielka muzyki E. B..

Dowód: - zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,

- zeznania świadka M. F., k. 107v-108,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

Współpraca powoda z Dyrektorem szkoły od początku nie układała się zbyt dobrze, gdyż w ocenie Dyrektora szkoły powód za mało aktywnie uczestniczył w życiu codziennym szkoły.

W okresie zatrudnienia w pozwanej szkole powód zorganizował jeden konkurs przyrodniczy pt. „A to Polska właśnie” i brał udział w około 15 wyjściach poza teren szkoły, m.in. w Sprzątaniu Świata, w Dniach Ziemi, w wyjeździe do (...) Narodowego oraz przeprowadził Rajd w Góry S..

Ponadto podejmował próby zorganizowania dla uczniów innych wycieczek m.in. do Z., jednakże na skutek braku możliwości dojścia stron do porozumienia, w/w wycieczki ostatecznie nie były realizowane.

W okresie zatrudnienia powód dwukrotnie otrzymał karę upomnienia, tj. w dniu 17 marca 2014 r. i w dniu 20 maja 2016 r.

W dniu 17 marca 2014 r. powód otrzymał karę porządkową upomnienia, za brak realizacji powierzonych zadań.

Od w/w kary powód odwołał się do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W dniu 09 czerwca 2014 r., strony zawarły ugodę, zgodnie z którą z dniem 9 czerwca 2014 r. strona pozwana uznała za niebyłą karę upomnienia zastosowaną wobec powoda A. G. (1) w dniu 17 marca 2014.

Wobec tego, postanowieniem z dnia 19 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie.

W dniu 20 maja 2016 r. strona pozwana wymierzyła powodowi kolejną karę porządkową upomnienia, jako przyczynę wskazując: naruszenie przez niego przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, polegające na pozostawieniu bez opieki ucznia w czasie lekcji przyrody, co miało miejsce w dniu 10 maja 2016 r.

Powód odwołał się od w/w kary do Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 30 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zastosowaną karę porządkową upomnienia w stosunku do powoda A. G. (1) w dniu 20 maja 2016 r.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 10 marca 2014 r., k. 22,

- odpowiedź na pismo z dnia 26 maja 2014 r., k. 23,

- notatka służbowa z dnia 20 kwietnia 2014 r., k. 25

- informacja z dnia 03 czerwca 2015 r., k. 26,

- odpowiedź powoda na informację z dnia 03 czerwca 2015 r., k. 27,

- notatka służbowa z dnia 29 stycznia 2016 r., k. 28,

- wymierzenie kary porządkowej w dniu 20 maja 2016 r., w aktach osobowych powoda,

- akta sprawy o sygn. akt IV P 527/14,

- akta sprawy sygn. akt 390/16,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W lipcu 2014 r. powód uległ wypadkowi, w wyniku którego przeszedł dwie operacje kręgosłupa.

Z uwagi na to, w roku szkolnym 2014/2015, powód był nieobecny w pracy przez 76 dni roboczych (46 dni roboczych w 2014 r. i 30 dni roboczych w 2015 r).

W okresach niezdolności powoda do pracy na stanowisko nauczyciela przyrody została zatrudniona osoba na zastępstwo.

W przypadku pierwszego zwolnienia powoda, Dyrektor szkoły znalazła osobę na zastępstwo w ciągu 4 dni.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 108-109v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W 2014 r. doszło do rozmowy pomiędzy Dyrektorem szkoły - D. A. a nauczycielką muzyki –E. B..

Podczas rozmowy E. B. powiedziała D. A., że w przyszłości chciałaby zrezygnować z zatrudnienia w kilku szkołach i zaproponowała, że może skończyłaby przyrodę, a po jej ukończeniu zwiąże się wyłącznie ze szkołą pozwaną.

Dyrektor szkoły przystała na propozycję E. B., zapewniając ją, że po ukończeniu odpowiednich studiów zatrudni ją na stanowisku nauczyciela przyrody.

W dniu 31 sierpnia 2016 r. E. B. ukończyła studia podyplomowe w zakresie przyrody, w Wyższej Szkole (...) we W..

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v- 111,

E. B. posiada wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym.

W 2000 r. ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku muzykologia na Uniwersytecie im. A. M. w P., uzyskując tytuł magistra.

W 2014 r. uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego.

Ponadto w dniu 31 sierpnia 2016 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie przyrody, w Wyższej Szkole (...) we W..

E. B. od 2010 r. świadczyła pracę w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr (...) w R., na stanowisku nauczyciela muzyki, nauczyciela plastyki i techniki, nauczyciela świetlicy szkolnej.

Następnie od dnia 01 września 2012 r., E. B. została zatrudniona w Szkole Podstawowej w R. im. J. P. II, na podstawie umów o pracę na czas określony z dnia 01 września 2012 r. i z dnia 01 września 2013 r., na stanowisku nauczyciela muzyki, w wymiarze 2 godzin tygodniowo oraz na stanowisku nauczyciela świetlicy w wymiarze 1 godziny tygodniowo.

Od dnia 01 września 2014 r. E. B. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczycielki muzyki, w wymiarze 6 godzin tygodniowo z pensum 19 godzinnego.

Zgodnie z aneksem z dnia 01 września 2015 r. w roku szkolnym 2015/2016 E. B. wykonywała pracę w wymiarze 7/18 na stanowisku nauczyciela muzyki i 1/18 na stanowisku nauczyciela świetlicy.

Dowód : - akt nadania E. B. stopnia awansu zawodowego nauczyciela, w aktach osobowych E. B.,

- dyplom ukończyła studiów wyższych magisterskich na kierunku muzykologia na Uniwersytecie im. A. M. w P., w aktach osobowych E. B.,

- świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na Uniwersytecie A. M. w P., w aktach osobowych E. B.,
- umowy o pracę zawarte z E. B. a Zespołem Szkolno-Przedszkolnym nr (...) im. J. P. II w R.,
- umowy o pracę na czas określony z dnia 01 września 2012 r., 01 września 2013 r. zawarta pomiędzy E. B. a stroną pozwaną, w aktach osobowych E. B.,
- umowa o pracę z dnia 01 września 2014 r. zawarty pomiędzy E. B. a stroną pozwaną, w aktach osobowych E. B.,
- aneks z dnia 01 września 2015 r., zawarty pomiędzy E. B. a stroną pozwaną, w aktach osobowych E. B.,
- aneks z dnia 05 września 2016 r. zawarty pomiędzy E. B. a stroną pozwaną, w aktach osobowych E. B.,
- arkusze organizacyjne strony pozwanej, koperta w aktach sprawy, k. 80,
- zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,
- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W kwietniu każdego roku strona pozwana zobligowana była sporządzić arkusz organizacyjny, który będzie obowiązywał na przyszły rok szkolny.

Zgodnie z arkuszem sporządzonym w kwietniu 2014 r. na lata szkolne 2014/2015 r. przy ilości 76 uczniów, na pracę w świetlicy szkolnej zostało przewidziane 24 godziny.

Aneks nr (...) do organizacji szkoły, zwiększono ilość godzin z 24 godzin do 32 godzin.

W w/w okresie pracę w świetlicy wykonywała Dyrektor szkoły w wymiarze 4 godzin oraz A. K. w wymiarze 20 godzin.

Zgodnie natomiast z arkuszem sporządzonym w kwietniu 2015 r. na lata szkolne 2015/2016 r. przy ilości 107 uczniów, na pracę w świetlicy szkolnej zostało przewidziane 27 godzin, w tym dla Dyrektor szkoły w wymiarze 3 godzin, natomiast 24 godzin w wymiarze dla osoby zatrudnionej na zastępstwo.

We wrześniu 2015 r. okazało się jednak, że istnieje konieczność wprowadzenia systemu dwuzmianowego, w związku z czym na rok szkolny 2015/2016 zwiększono liczbę godzin w świetlicy na 48 godzin.

Wobec tego, w świetlicy zostało zatrudnionych dwóch nauczycieli, którzy realizowali 44 godziny, natomiast pozostałe 4 godziny zostały rozdzielone pomiędzy nauczycielami jako dopełnienie pensum.

W całym okresie zatrudnienia pensum powoda nie było dopełniane przez godziny w świetlicy.

Dowód: - arkusze organizacyjne szkoły, koperta w aktach sprawy, k. 80 ,

- aneksy nr (...) do organizacji szkoły na rok 2014/2015 z., k. 130 - 138,
- aneks nr (...) do organizacji szkoły na rok 2015/2016 z dnia 01 września 2015 r., k. 125,
- aneks nr (...) do organizacji szkoły na rok 2015/2016 z dnia 03 września 2015 r., k. 126,
- aneks nr (...) do organizacji szkoły na rok 2015/2016 z dnia 02 listopada 2015 r., k. 127,
- aneks nr (...) do organizacji szkoły na rok 2015/2016 z dnia 24 lutego 2016 r., k. 128,
- aneks nr (...) do organizacji szkoły na rok 2015/2016 z dnia 23 marca 2016 r., k. 129,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W piśmie datowanym na dzień 01 kwietnia 2016 r. Urząd Gminy w Ż. zaprezentował zasady sporządzania arkuszy organizacji szkół prowadzonych w Gminie Ż., na rok szkolny 2016/2017, wskazując m.in., że:

- w każdej szkole powinno się dążyć do zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze czasu pracy oraz do obciążania nauczycieli jak największą ilością godzin ponadwymiarowych,
- arkusz należy opracowywać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oświatowego oraz zasadą uzyskiwania najlepszych efektów przy optymalnym wykorzystywaniu środków finansowych

Dowód: - pismo Urzędu Gminy w Ż., k. 53-54,

- zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

W kwietniu 2016 r. strona pozwana sporządziła arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017. Powód nie został uwzględniony w w/w arkuszu jako nauczyciel przyrody.

Zamiast niego lekcję przyrody w ilości 9 godzin, Dyrektor szkoły powierzyła E. B..

W momencie sporządzania w/w arkuszu organizacyjnego, E. B. nie miała jeszcze ukończonych studiów podyplomowych, umożliwiających podjęcie jej zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przyrody.

Ponadto planując arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 strona pozwana, przy ilości 109 uczniów, przewidziała 41 godzin na zatrudnienie w świetlicy.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym, pracę w świetlicy miały wykonywać następujące osoby:

- Dyrektor szkoły, w wymiarze 3 godzin,
- J. W. w wymiarze 1 godziny,
- M. M., w wymiarze 6 godzin,
- E. B. w wymiarze 5 godzin,
- A. R. w wymiarze 26 godzin.

Dowód: - arkusze organizacyjne szkoły, koperta w aktach sprawy, k. 80 ,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

Pismami datowanymi na dzień 28 kwietnia 2016 r. strona pozwana zwróciła się do międzyzakładowych organizacji związkowych: (...) Związku Zawodowego, Regionu D. (...) oraz do Zarządu (...) Oddział w Ż., z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W treści pisma jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin opieki świetlicowej w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w niepełnym wymiarze zajęć na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

Ponadto strona pozwana podała, iż kryteria jakimi kierował się dyrektor szkoły to:

1. uprawnienie do prowadzenia zajęć dydaktycznych tylko z jednego przedmiotu (przyroda),
2. dezorganizacja pracy szkoły i nierytmiczna realizacja podstawy programowej z powodu częstych i długotrwałych zwolnień lekarskich,
3. niskie zaangażowanie na rzecz uczniów – uczniowie nie biorą udziału w żadnych konkursach przyrodniczych, takie konkursy nie są organizowane w szkole,
4. niedyspozycyjność – nieobecność na wszystkich uroczystościach i imprezach organizowanych przez szkołę poza jej siedzibą.

Dowód: - zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę skierowane do (...) Związku Zawodowego, k. 50,

- zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę skierowane do Regionu D. (...), k. 51,

- zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę skierowane do Zarządu (...) Oddział w Ż., k. 52,

- zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem, żadna z międzyzakładowych organizacji związkowych nie ustosunkowała się merytorycznie do treści pisma strony pozwanej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Ponadto dwie z trzech organizacji międzyzakładowych, nie zapoznały się z treścią pisma strony pozwanej przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem.

(...) Związek Zawodowy w/w pismo otrzymał w dniu 06 maja 2016 r., natomiast Zarząd (...) Oddział w Ż. w/w pismo otrzymał w dniu 09 maja 2016 r.

Region D. (...) w/w pismo otrzymał w dniu 02 maja 2016 r.

Wobec tego, w odpowiedzi mailowej z dnia 10 maja 2016 r. Prezes (...) Związku Zawodowego wskazał, iż w związku z otrzymaniem pisma o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, który jest członkiem organizacji związkowej, co nastąpiło w dniu 06 maja 2016 r. i jednocześnie powzięciem od pracownika informacji, że czynność została dokonana w dniu 04 maja 2016 r. składa do strony pozwanej zapytanie: „w jakim celu stwarza Pani pozory wyczerpania trybu konsultacji związkowej i jakie były powody naruszenia art. 38 § 5 k.p?”.

Dowód: - odpowiedź (...) Związku Zawodowego z dnia 10 maja 2016 r., k. 75,

- wydruk z śledzenia przesyłek, k. 42-44,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111,

Pismem datowanym na dzień 04 maja 2016 r., doręczonym powodowi tego dnia, strona pozwana w osobie Dyrektora szkoły – D. A., na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 – Karta Nauczyciela, rozwiązała z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin opieki świetlicowej w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w niepełnym wymiarze zajęć.

Następnie strona pozwana podała, iż przyczyny, którymi kierował się dyrektor przy wyborze powoda to:

1. uprawnienie do prowadzenia zajęć dydaktycznych tylko z jednego przedmiotu (przyroda),

2. dezorganizacja pracy szkoły i nierytmiczna realizacja podstawy programowej z powodu częstych i długotrwałych zwolnień lekarskich,

3. niskie zaangażowanie na rzecz uczniów – uczniowie nie biorą udziału w żadnych konkursach przyrodniczych, takie konkursy nie są organizowane w szkole,

4. niedyspozycyjność – nieobecność na wszystkich uroczystościach i imprezach organizowanych przez szkołę poza jej siedzibą.

W treści pisma strona pozwana zawarła pouczenie o prawie do wniesienia odwołanie do Sadu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia, w terminie 7 dni od daty doręczenia niniejszego pisma (k. 8).

W momencie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana nie podejmowała z powodem rozmów na temat możliwości ich dalszej współpracy.

Dowód : - oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 8 oraz w aktach osobowych powoda,

- przesłuchanie powoda, k. 108-109v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111

Po otrzymaniu wypowiedzenia, tj. w dniu 06 maja 2016 r. powód dostarczył stronie pozwanej świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na Akademii Wychowania Fizycznego we W. w zakresie wychowania fizycznego dla nauczycieli, które ukończył w roku 2014 r.

W momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia strona pozwana nie pytała się powoda czy posiada on jakieś dodatkowe uprawnienia.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę powód nie informował strony pozwanej o tym, że ukończył studia podyplomowe na Akademii Wychowania Fizycznego.

Dowód: - świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na Akademii Wychowania Fizycznego we W., w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,

- przesłuchanie powoda, k. 107 v-108,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, obowiązki nauczyciela przyrody w Szkole Podstawowej w R. im. J. P. II przejęła E. B..

W dniu 05 września 2016 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 01 września 2014 r., w treści którego ustaliły, że zmianie uległ wymiar godzin pracy E. B. z 6/19 na 19/19 i 1 godzina ponadwymiarowa stała.

E. B. miała wykonywać pracę :

- na stanowisku nauczyciela muzyki w wymiarze 6 godzin,

- na stanowisku nauczyciela przyrody w wymiarze 9 godzin,

- na stanowisku nauczyciela świetlicy w wymiarze 5 godzin,

Pozostała warunki umowy nie uległy zmianie.

Dowód : - aneks z dnia 05 września 2016 r. zawarty pomiędzy E. B. a stroną pozwaną, w aktach osobowych E. B.,

- arkusze organizacyjne strony pozwanej, koperta w aktach sprawy, k. 80,

- zeznania świadka K. D., k. 45v-46v,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111

We wrześniu 2016 r. okazało się, że ilość godzin przewidzianych na zajęcia w świetlicy jest zbyt mała.

Z uwagi na to, aneksem nr (...) z dnia 09 września 2016 r. do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 strona pozwana zwiększyła godziny pracy w świetlicy z 41 godzin na 62 godziny.

Dowód: - aneks nr (...) do organizacji szkoły, na rok szkolny 2016/2017 z dnia 01 września 2016 r., k. 124,

- aneks nr (...) do organizacji szkoły, na rok szkolny 2016/2017 z dnia 09 września 2016 r., k. 81- 83,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor szkoły, k. 109v-111

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.879,24 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, k. 20

Sąd zważył, co następuje

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W rozpatrywanej sprawie, po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, A. G. (2) domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej w Szkole Podstawowej w R. im. J. P. II.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym przede wszystkim na dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powoda, zaświadczeniu o wysokości zarobków, arkuszach organizacyjnych strony pozwanej za rok 2014/2015, 2016/2016 oraz (...) wraz z aneksami oraz na zawiadomieniach strony pozwanej skierowanych do związków zawodowych - których wiarygodności i autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania.

Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków K. D. na okoliczność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi oraz M. F. na okoliczność zaleceń organu prowadzącego w zakresie polityki kadrowej w szkołach prowadzonych na terenie Gminy Ż. a także dowód z przesłuchania stron. W konsekwencji, zeznaniom świadków K. D. oraz M. F., Sąd dał wiarę w zakresie w jakim ich zeznania pozostawały spójne z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w niniejszym postępowaniu.

Zeznania powoda Sąd ocenił jako spójne i rzeczowe, dlatego obdarzył je wiarygodnością w pełnym zakresie.

Sąd doszedł do przekonania, że zeznaniom złożonym przez przesłuchiwaną w charakterze strony pozwanej D. A. należy dać wiarę w zakresie w jakim odpowiadają stanowi faktycznemu.

Rozpoczynając rozważania w niniejszej sprawie, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 91c ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191) spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od podstawy jego nawiązania, rozpatrywane są przez sądy pracy. Karta Nauczyciela co prawda reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda została zawarta w treści art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 ulega już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W związku z powyższym, rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu była ocena zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy, a w konsekwencji ocena zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

Przede wszystkim, Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 marca 2016 r., w którym zostało ustalone, że żaden przepis ustawy z 1982 r. - Karta 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 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, 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 (sygn. akt III PK 80/15, opubl. LEX nr 2023930).

Nadto, trzeba wskazać, że bardziej rozbudowane są obowiązki pracodawcy, który zamierza wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W myśl art. 38 § 1 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Z kolei zgodnie z § 5 ww. artykułu, po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Zawiadomienie związku zawodowego o zamierzonym wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest oświadczeniem woli (czynnością prawną), lecz działaniem prawnym, które wywołuje szczególne skutki prawne przewidziane w ustawie, gdy zostało dokonane zgodnie z prawem. Zawiadomienie to jest jedną z przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Pracodawcy nie wolno bowiem wypowiedzieć pracownikowi umowy, jeżeli nie upłynęły okresy przewidziane do zajęcia przez właściwe organu związkowe stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Powstanie omawianego prawa nie zależy natomiast od wyrażenia przez organy związku zawodowego zgody na wypowiedzenie umowy czy pozytywnej opinii w tej sprawie (por. L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz).

Wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów nie skutkuje automatycznie nieważnością czynności prawnej, natomiast powoduje jej wadliwość. Zaniedbanie przez pracodawcę trybu konsultacji, podczas gdy powinna ona zostać przeprowadzona, stanowi naruszenie przepisów proceduralnych o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Strona pozwana argumentowała, że wymóg konsultacji o której mowa w art. 38 k.p. nie dotyczy pracodawców u których nie działa zakładowa organizacja związkowa. Nadto, zwróciła uwagę, że stosownie do art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, będących pracownikami u pracodawcy.

Przede wszystkim wskazać należy, że zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.) - przepisy art. 25¹-33¹ tej ustawy, określające uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, stosuje się również do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. Należy jednak zastrzec, że to, że w art. 25¹ tej ustawy jest odniesienie do pracodawcy wynika z okoliczności, iż dyspozycja tego przepisu odnosi się do zakładowej organizacji związkowej. W konsekwencji nie można powyższego odnosić do międzyzakładowej organizacji związkowej a tym bardziej przyjmować, że u każdego z pracodawców, którzy zostali objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ma być przynajmniej 10 członków.

Należy również wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., w którym Sąd wskazał, że okoliczność, że w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związku zawodowego, której pracownik jest członkiem, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku rozpatrzenia, przed podjęciem decyzji o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej (art. 112 § 1 zdanie 2 k.p.), stanowiska reprezentującej pracownika międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Nadto, trzeba wskazać, że każdy pracownik może zostać członkiem związku zawodowego, bowiem wolność zrzeszania się zapewnia w art. 58 Konstytucja. Swoboda zrzeszania się której elementami są wolność tworzenia i wstępowania już do istniejącej organizacji związkowej przysługuje w nieograniczonym zakresie pracownikom bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy. Jeżeli u pracodawcy nie działania organizacja związkowa bądź pracownik nie chce należeć do takiej organizacji, przysługuje mu prawo wstąpienia do międzyzakładowej organizacji związkowej. Pracownikowi, który należy do takiej organizacji przysługuje pełna ochrona w zakresie zatrudnienia, co powoduje, że pracodawca powinien konsultować ze związkami decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem.

W oparciu o powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że zarzut naruszenia art. 38 § 5 k.p. okazał się uzasadniony.

Konsultacja z organami związku zawodowego jest obligatoryjna i uprzednia. Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie, pozwany pracodawca pismami z dnia 28 kwietnia 2016 r. zawiadomił reprezentujące powoda związki zawodowe o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Niemniej jednak decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem została podjęta przez Dyrektora pozwanej placówki bez uzyskania stanowiska związku zawodowego w tej kwestii. W dniu 4 maja 2016 r. pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W toku postępowania, Dyrektor D. A. wbrew argumentacji zawartej w odpowiedzi na pozew, przyznała, że nie czekała na opinię związków zawodowych, ponieważ nie potrafiła sprawdzić, czy związki podjęły korespondencję dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Z ustaleń Sądu wynika, że (...) Związek Zawodowy pismo w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę otrzymał w dniu 6 maja 2016 r., Zarząd (...) Oddział w Ż. w dniu 9 maja 2016 r. natomiast Region D. (...) w dniu 2 maja 2016 r.

W literaturze podkreśla się, że pracodawca powinien oczekiwać stanowiska związku zawodowego przez okres, w którym w toku zwykłych czynności mogło ono dojść do niego, przy zachowaniu dla rady zakładowej pięciodniowego terminu na zgłoszenie zastrzeżeń (por. L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz).

W tym stanie rzeczy, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 4 maja 2016 r. zostało złożone powodowi z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów.

Przechodząc do analizy merytorycznej treści wypowiedzenia, to jak wynika z treści oświadczenia strony pozwanej z dnia 4 maja 2016 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin opieki świetlicowej w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienia powoda w niepełnym wymiarze zajęć.

Ponieważ, jak zaznaczono w niniejszych rozważaniach, Karta Nauczyciela nie określa niezbędnych elementów oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, prawidłowość wskazanych kryteriów należy oceniać z punktu widzenia art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Jak podaje art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, powinna być wskazana przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważka, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Każda przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista, prawdziwa i konkretna (uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85).

Nadto, należy mieć na uwadze, że pracodawca, który przeprowadza redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów w wypowiedzeniu, wskazując przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy (w zakresie redukcji zatrudnienia) powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13, opubl. L.).

Nadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r., w sprawie o sygn. akt I PKN 294/00 zwrócił uwagę, że w Karcie Nauczyciela nie wskazano wyraźnie jakimi kryteriami powinien kierować się dyrektor szkoły dokonując wyboru nauczyciela czy nauczycieli do przeniesienia w stan nieczynny (zwolnienia z pracy), lecz nie oznacza to, iż dyrektor szkoły może ustalać przesłankę "niemożliwości dalszego zatrudniania konkretnego nauczyciela" w sposób arbitralny i nieracjonalny. Ma on w tym zakresie pewien margines swobody w dokonywaniu oceny ale to nie znaczy, że przy wyborze nauczyciela, którego "dalsze zatrudnienie jest niemożliwe", nie jest skreślony koniecznością dokonania w danych warunkach uzasadnionego wyboru (opubl. LEX nr 829079).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy okazała się nieprawdziwa, a tym samym nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powodem. Jednocześnie kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, pozostają, zdaniem Sądu bez merytorycznego uzasadnienia.

Przede wszystkim, zebrany w sprawie materiał dowodowy ujawnił, że w ramach zatrudnienia u strony pozwanej, począwszy od 1 września 2013 r., powód zajmował stanowisko nauczyciela, prowadził zajęcia dydaktyczne z przedmiotu przyroda w wymiarze 9 godzin dydaktycznych tygodniowo. Jednocześnie, powód jako jedyny pedagog w pozwanej placówce posiadał uprawnienia do nauczania przyrody, które realizował w klasach IV – VI. Nauczyciel nie miał przydzielonych dodatkowych godzin zajęć w świetlicy, które dopełniałyby pełnym wymiar zajęć tygodniowo (pensum – 18/18).

Tym samym, zmiany organizacyjne na które powołała się strona pozwana w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, a powodujące zmniejszenie liczby godzin opieki świetlicowej w szkole, pozostawały bez wpływu na wymiar i ilość godzin zajęć dydaktycznych dla nauczyciela przyrody. Z ustaleń Sądu poczynionych w sprawie wynika, że tygodniowy wymiar obowiązkowych zajęć edukacyjnych z przyrody na rok szkolny 2016/2017 nie uległ zmianie i wynosił 9 godzin w tygodniu. W związku z powyższym, Sąd nie dostrzegł zależności pomiędzy zmniejszeniem liczby godzin opieki świetlicowej a dalszym zatrudnieniem powoda w niepełnym wymiarze zajęć.

Wskazana w treści oświadczenia z dnia 4 maja 2016 r. przyczyna pozostaje nieprawdziwa również wobec faktu, że aneksem nr (...) z dnia 9 września 2016 r. do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 strona pozwana ostatecznie zwiększyła godziny pracy świetlicy z 41 na 62 godziny.

Nie ulega wątpliwości, że bezpośrednią przyczyną dla której strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy był fakt, że postanowiła powierzyć stanowisko nauczyciela przyrody, osobie, która dotychczas nauczała muzyki. Strona pozwana nie kwestionowała powyższej okoliczności. W trakcie przesłuchania D. A. wprost przyznała, że przystała na propozycję E. B., która zaproponowała, że jeżeli zrezygnuje z zatrudnienia w kilku szkołach i ukończy studia podyplomowe w zakresie przyrody obejmie stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda.

Tym samym, Sąd doszedł do przekonania, że decyzja rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie zapadła w oparciu o obiektywne kryteria a tym bardziej w oparciu o kryteria na które powoływała się strona pozwana w piśmie z dnia 4 maja 2016 r.

Na takie ujęcie sprawy wskazują również zeznania D. A., która podkreślała, że współpraca pomiędzy nią a powodem nie układała się najlepiej. Powód w opinii Dyrektora, nie angażował się w życie szkoły a przede wszystkim niechętnie uczestniczył w różnych imprezach organizowanych przez placówkę. Do tego, w ocenie D. A. powód, wykonywał powierzone obowiązki w sposób naganny.

Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że powód posiadał uprawnienia do prowadzenia zajęć nie tylko z przedmiotu przyrody ale również z przedmiotu wychowania fizycznego, które ukończył w 2014 r. Oprócz powoda, na dzień rozwiązania z nim stosunku pracy, żaden z nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole nie posiadał odpowiednich kwalifikacji do nauczania języka przyrody. Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że takich kwalifikacji w maju 2016 r. nie posiadała E. B., a mimo to, została ujęta w arkuszu organizacyjnym na kolejny rok szkolny 2016/2017.

Kryteria, na które powoływała się strona pozwana w piśmie z dnia 4 maja 2016 r., w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego okazały się nieuzasadnione.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, kary porządkowe nałożone na powoda, w wyniku odwołania do tut. Sądu okazały się ostatecznie nieuzasadnione. Nie uszło uwadze Sądu, że w dniu 09 czerwca 2014 r., strony zawarły ugodę, zgodnie z którą z dniem 9 czerwca 2014 r. strona pozwana uznała za niebyłą karę upomnienia zastosowaną wobec powoda w dniu 17 marca 2014., natomiast prawomocnym wyrokiem z dnia 30 września 2016 r. tut. Sąd uchylił zastosowaną karę porządkową upomnienia w stosunku do powoda w dniu 20 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014 r., wskazał, że pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. 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 (sygn. akt I PK 33/14, opubl. L.).

Ewentualne zmiany, które mają miejsce w oświacie a na które powoływała się strona pozwana, również nie mogą wpływać na zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę. Niewątpliwie na dzień rozwiązania stosunku pracy, strona pozwana dysponowała etatem nauczyciela przyrody.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w całości.

Należy wskazać, że wybór roszczenia należy co do zasady do pracownika.

Ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest niemożliwe lub niecelowe musi być dokonywana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydawania wyroku

(dokonywania oceny) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 20/12, opubl. LEX nr 1222143).

Sąd doszedł do przekonania, że w przedmiotowej sprawie nie zaszły żadne okoliczności wskazujące, iż przywrócenie powoda do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. W szczególności, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że pomiędzy stronami nie istnieje konflikt tego rodzaju, że uniemożliwiłoby przywrócenie powoda do pracy na stanowisku nauczyciela przyrody.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku i przywrócił powoda A. G. (2) do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, która stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Kwotę 360 zł Sąd ustalił w oparciu o § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2015 poz. 1805).