

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 22 sierpnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: K. O., A. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2017 r. we W. sprawy

z powództwa J. B.

przeciwko (...) nr (...)we W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa

## UZASADNIENIE

Powódka J. B. pozwem z dnia 23 czerwca 2014 r. (data prezeny sądu) skierowanym przeciwko (...) we W., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie pozwu i wniosła o przywrócenie do pracy, tj. na rozprawie w dniu 1 grudnia 2015 r. powódka oświadczyła, iż wnosi o przywrócenie do pracy, a na wypadek gdyby nie było to możliwe wnosi o zasądzenie rocznego odszkodowania w kwocie 52.876,80 zł.

Jednocześnie również powódka wniosła o przywrócenie jej terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę, które otrzymała w dniu 26 maja 2014 r. wskazując, że stan jej zdrowia uniemożliwiał złożenie pozwu we wcześniejszym terminie.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, iż pracodawca rozwiązując stosunek pracy naruszył art. 41 k.p. albowiem do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w czasie, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Ponadto w ocenie powódki dyrektor szkoły nieprawidłowo wytypował ją do zwolnienia. Powódka wskazała, iż jej osiągnięcia w zakresie oświaty są znaczące. Pracuje solidnie i jest cenionym nauczycielem. Nigdy też nie zgłaszano zastrzeżeń do jej pracy. Cztery inne nauczycielki kończą etap edukacji z uczniami klas trzecich, natomiast uczniowie z którymi ona miała zajęcia w bieżącym roku, nadal pozostają w szkole i nadal przewidziane są dla nich zajęcia korekcyjno-kompensacyjne stanowiące zajęcia dydaktyczne.

W ocenie powódki, do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek swojego rodzaju niechęci dyrektora do jej osoby. Taki stan rzeczy był konsekwencją wypadków przy pracy, które miały miejsce w ostatnich dwóch latach, a także niezależnych od powódki problemów z redakcją protokołów powypadkowych.

Ponadto, powódka podniosła, iż podczas wizyty u lekarza, oprócz zwolnienia lekarskiego na okres od 19-23 maja 2014 r. otrzymała również zaświadczenie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Niestety zaświadczenie to, z powodu złego samopoczucia dostarczyła pracodawcy dopiero w dniu 29 maja 2014 r., telefonicznie uprzedzając o posiadaniu takowego dokumentu. Natomiast z uwagi na to, że przesyłkę zawierającą oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymała w dniu 26 maja 2014 r., strona pozwana odmówiła jej udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, do czego jednak nie miała takich uprawnień (k. 3-8).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódce został wypowiedziany stosunek pracy z uwagi na brak możliwości zapewnienia jej w roku szkolnym 2014/2015 zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, albowiem uległa zmniejszeniu liczba oddziałów z 25 do 24, co spowodowało konieczność wypowiedzenia stosunku pracy dwóm pracownikom.

Arkusze organizacyjny szkoły jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora oraz wykaz godzin lekcyjnych pozostających do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi. Na tej podstawie można ustalić, czy zmiana planu w stosunku do poprzednio realizowanego uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć z uwzględnieniem kwalifikacji i specjalizacji wykształcenia nauczyciela. Arkusz stanowi podstawę do dokonania zmian kadrowych umożliwiających dalsze funkcjonowanie ośrodka.

Niezasadny jest również zarzut powódki, jakoby fakt przedłożenia orzeczenia lekarskiego o konieczności powstrzymania się od pracy od dnia 1 września 2014 r., stanowił przeszkodę do wypowiedzenia stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014 r. Urlop dla poratowania zdrowia był wskazany od 1 września 2014 r., a więc w chwili gdy powódka nie była już pracownikiem Ośrodka.

Natomiast wybór powódki do zwolnienia nie był dowolny i poprzedzony był wnikliwą i staranną analizą pod kątem wykształcenia, kwalifikacji i oceny zawodowej (k. 87-89).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, J. B. została zatrudniona 01 września 1985 r. na podstawie umowy o pracę początkowo w (...) we W., który z dniem 1 września 2012 r. został przekształcony w (...)we W..

W ostatnim okresie pracy u strony pozwanej, powódka była zatrudniona na podstawie mianowania na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela.

#### **Dowody:**

- akta osobowe powódki

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2013/2014 u strony pozwanej było:

- 7 oddziałów dla uczniów z upośledzeniem w stopniu lekkim, do których uczęszczało łącznie 85 uczniów,
- 2 oddziały z brakiem specjalności/profilu, do których uczęszczało łącznie 16 uczniów,

- 11 oddziałów dla uczniów z upośledzeniem w stopniu umiarkowanym i znacznym, do których uczęszczało łącznie 75 uczniów,

- 2 oddziały grupy rewalidacyjno – wychowawcze, do których uczęszczało łącznie 8 uczniów.

Łącznie liczba uczniów wynosiła 184 osoby, a liczba oddziałów 22. Łączna liczba godzin nauczycielskich wynosiła 781,76, natomiast łączna liczba godzin zajęć rewalidacyjnych innych wynosiła 122. Łączny wymiar etatów 65,86; ponad etat 1,09; niepełny etat 5,76.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2014/2015, było:

- 6 oddziałów dla uczniów z upośledzeniem w stopniu lekkim, do których uczęszczało łącznie 73 uczniów;

- 5 oddziałów z brakiem specjalności/profilu, do których uczęszczało łącznie 40 uczniów,

- 8 oddziałów dla uczniów z upośledzeniem w stopniu umiarkowanym i znacznym, do których uczęszczało łącznie 55 uczniów;

- 2 oddziały grupy rewalidacyjno – wychowawcze, do których uczęszczało łącznie 9 uczniów.

Łącznie liczba uczniów wynosiła 177 osób, a liczba oddziałów 21. Łączna liczba godzin nauczycielskich wynosiła 770,00, natomiast łączna liczba godzin zajęć rewalidacyjnych innych wynosiła 120. Łączny wymiar etatów 65,83; ponad etat 1,86; niepełny etat 12,97.

Początkowo w roku szkolnym 2014/2015 z powodu braku naboru dzieci miały ulec likwidacji 3 oddziały, jednak ostatecznie po zmianach arkuszy organizacyjnych likwidacji uległ tylko jeden oddział.

#### **Dowody:**

- Zeznania świadka N. W. złożone na rozprawie w dniu 06.05.2015 r.,

- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 – karta 236-238,

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – karta 231-235.

W związku z likwidacją oddziału strony pozwanej, powstała konieczność dokonania likwidacji stanowiska pracy jednego z nauczycieli.

Zgodnie z procedurą wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia, weryfikacji miała dokonywać komisja w składzie: dyrektor, wicedyrektor, przedstawiciel związków zawodowych działających w placówce.

Komisja miała dokonywać analizy kart podsumowań nauczycieli z ostatnich lat pracy.

Komisja dokonywała oceny punktowej każdego kryterium przyznając od 1-5 punktów w każdym kryterium. Ocena 1 była najniższą oceną.

Pracownika, który otrzymał najmniejszą liczbę punktów uznawało się za wskazanego do rozwiązania stosunku pracy.

Członkowie komisji potwierdzali podpisem zgodność zapisu w kartach ocen oraz na materiałach pomocniczych.

Zarządzeniem nr (...) -2014 z 12 maja 2014 r. dyrektora strony pozwanej, w sprawie organizacji pracy Ośrodka, zostały wprowadzone następujące kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki:

1. doskonalenie zawodowe nauczyciela;
2. stopień awansu zawodowego nauczyciela;
3. kwalifikacje zawodowe,
4. Dyspozycyjność w pracy,
5. realizacja zadań dodatkowych na rzecz szkoły,
6. staż pracy w placówce,
7. sytuacja materialna i rodzinna.

Powódka została zapoznana z kryteriami w dniu 12 maja 2014 r.

***Dowody:***

- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,
- Procedura wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia – karta 217-218,
- Zarządzenie nr (...) - 2014 z 12.05.2014 r. – karta 124, 219,
- Ocena nauczyciela – karta 120-121, 220,
- Lista nauczyciel, którzy zapoznali się z zarządzeniem z 12.05.2014 r. – karta 125,
- przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 15.02.2016 r.,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. G. na rozprawie w dniu 15.02.2016 r.,

W związku ze zmianami organizacyjnymi w roku szkolnym 2014/2015 dyrektor szkoły wytypował nauczycieli, którzy mieli zostać poddani ocenie.

W dniu 14 maja 2014 r. komisja weryfikacyjna w składzie: dyrektor – M. G., zastępca dyrektora – N. W., przedstawiciel związków zawodowych – H. M. dokonała oceny pracy następujących nauczycieli:

- P. B., która otrzymała ocenę 26 punktów,
- A. R., która otrzymała ocenę 16 punktów,
- P. F., który otrzymał ocenę 24 punkty,
- K. K., która otrzymała ocenę 20 punktów,
- powódki, która otrzymała ocenę 17 punktów,
- M. K. (1), która otrzymała ocenę 22 punkty.

Komisja wytypowała do zwolnienia powódkę oraz A. R., natomiast pozostałe osoby, zostały wytypowane do obniżenia wymiaru etatu.

Przy dokonywanej ocenie na korzyść powódki wpływał jej staż pracy i stopień awansu zawodowego. W pozostałych kryteriach ocena powódki była dużo słabsza. Powódka ma kwalifikacje do pracy z uczniami o stopniu niepełnosprawności umiarkowanym lub znacznym, co ogranicza możliwość pracy w innych oddziałach, nie podnosiła

swoich kwalifikacji, była mniej dyspozycyjna od pozostałych osób, nie pełniła dodatkowych zajęć poza przydzielonym zakresem. Poza tym, brane były pod uwagę opinie rodziców, którzy zgłaszali zastrzeżenia do pracy powódki z dziećmi.

Ponadto, przy ocenie komisja brała pod uwagę karty samooceny nauczycieli, którą nauczyciel wypełnia sam dwa razy do roku, tj. na koniec I i II semestru. W karcie tej nauczyciel sam opisuje co zrobił, czego się nauczył, w jakich formach szkolenia brał udział. Jeżeli powódka czegoś nie napisała w samoocenie, to komisja tego nie brała pod uwagę.

### **Dowody:**

- Zeznania świadka N. W. złożone na rozprawie w dniu 06.05.2015 r.,
- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,
- Protokół z posiedzenia komisji ds. oceny pracy nauczycieli – karta 221-222,
- Oceny nauczycieli – karta 223-227, 385
- Wykaz nauczycieli wraz z kryteriami do wyselekcjonowania do zwolnienia – karta 228,
- arkusze z samooceny powódki karta 320-323
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. G. na rozprawie w dniu 15.02.2016 r.,

W uzasadnieniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę strona pozwana wskazała, że roczna obserwacja pracy powódki wykazała wiele nieprawidłowości, niedociągnięć w pracy powódki, m. in. nieprzestrzeganie regulaminów. W szczególności również rodzice dzieci, które uczyła powódka wyrazili niezadowolenie z pracy powódki i zwrócili się z prośbą o zmianę wychowawcy.

Po roku pracy powódki na stanowisku nauczyciela wychowawcy klasy I, stwierdzono następujące uchybienia w pracy powódki:

- brak zapewnienia bezpieczeństwa uczniom (wypadek ucznia – wezwanie Pogotowia Ratunkowego, uczeń powinien być znajdować się pod szczególnym nadzorem po przebytej operacji głowy)
- brak terminowego prowadzenia dokumentacji nauczania
- opracowania semestralnej oceny opisowej uczniów
- niezadowolenie rodziców uczennicy W. W. (1) z powodu braku informacji ze strony powódki na temat dziecka
- agresywne zachowanie powódki wobec uczniów.

W efekcie tych zarzutów oraz na prośby rodziców o zmianę wychowawcy klasy w kolejnym roku szkolnym tj. (...) powódce został zmieniony przydział obowiązków, tj. umożliwiono jej objęcie stanowiska nauczyciela zajęć korekcyjno – kompensacyjnych. Zajęcia były prowadzone w grupie maksymalnie 4 uczniów. Pomimo tego, w następnym roku szkolnym doszło do kolejnego wypadku ucznia, w sytuacji, gdy powódka miała jedynie pod opieką trzech uczniów.

### **Dowody:**

- Zeznania świadka N. W. złożone na rozprawie w dniu 06.05.2015 r.,
- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,
- Protokół z posiedzenia komisji ds. oceny pracy nauczycieli – karta 221-222,

- Oceny nauczycieli – karta 223-227, 385
- Wykaz nauczycieli wraz z kryteriami do wyselekcjonowania do zwolnienia – karta 228,
- projekty organizacyjne pracy (...) nr 1 k. 105
- notatka ze spotkania z rodzicami z dnia 19.06.2013 r. k. 108
- protokół powypadkowy nr (...) -13 k. 109
- notatka służbowa z dnia 6.12.2012 r. k. 110
- oświadczenie świadka z dnia 6.12.2012 r. k. 111
- notatka służbowa z dnia 17.01.2013 r. i pismo strony pozwanej do powódki k. 113-114
- protokół powypadkowy nr (...) -2014 k. 115

Pismem z dnia 20 maja 2014 r., doręczonym powódce pocztą w dniu 26 maja 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2014 r.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w (...) nr 1 we W., uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzi.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawierało pouczenie, iż w terminie 7 dni od jego doręczenia można wnieść odwołanie do Sadu Pracy.

**Dowody:**

- kserokopia rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem – karta 9.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było konsultowane z (...) Zarządem Oddziału W.. Związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

W dniu 18 czerwca 2014 r. powódka składała do związków zawodowych pismo w sprawie zapomogi oraz o pomocy w sprawie rozwiązania problemów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę. Powódka otrzymała pomoc ze strony radców prawnych zarządu okręgu związków zawodowych.

W dniu 30 października 2012 r. doszło do połączenia ognisk funkcjonujących w dotychczasowych ośrodkach nr (...) i (...) w związku z czym kadencja powódki, jako osoby wyznaczonej do reprezentacji oddziału związków zawodowych wygasła w dniu 30 października 2012 r. W momencie wypowiedzenia umowy o pracę, powódka nie podlegała szczególnej ochronie związkowej.

**Dowody:**

- akta osobowe powódki
- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,
- zeznania świadka W. K. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.
- pismo powódki z dnia 18.06.2014 r. do związku zawodowego (...) k. 349

W dniu 10 kwietnia 2014 r. powódka uległa w czasie pracy wypadkowi i przebywała na zwolnieniu lekarskim od 11-16 kwiecień 2014 r.

W okresie od 19-23 maja 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W okresie od 24-30 maja 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W okresie od 31 maja 2014 r. do 16 czerwca 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W dniu 16 czerwca 2014 r. powódka otrzymała zwolnienie lekarskie (...) seria (...), obejmującym okres od 17-30 czerwca 2014 r.

W okresie od 1-27 lipca 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W okresie od 24 lipca 2014 r. do 14 sierpnia 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W okresie od 15-29 sierpnia 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

W okresie od 27 sierpnia 2014 r. do 22 września 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (...) seria (...).

**Dowody:**

- kserokopia protokołu powypadkowego w aktach protokołu kontroli PIP – plik w aktach,

- kserokopia zwolnień lekarskich – karta 14-v. 14, 146-152.

Z uwagi na długotrwałą nieobecność powódki w pracy, ale także z uwagi na zastrzeżenia do jej pracy i wnioski rodziców o zmianę wychowawcy, dyrektor strony pozwanej podjął decyzję o tym, że powódka nie będzie pełnić obowiązków wychowawcy klasy i powierzył te obowiązki innemu nauczycielowi.

**Dowody:**

- Zeznania świadka N. W. złożone na rozprawie w dniu 06.05.2015 r.,

- zeznania świadka H. M. złożone na rozprawie w dniu 18.09.2015 r.,

- zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie w dniu 15.04.2016 r.,

- zeznania świadka M. Ś. złożone na rozprawie w dniu 15.04.2016 r.,

- zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie w dniu 15.04.2016 r.,

W dniu 19 maja 2014 r. powódka otrzymała orzeczenie lekarskie 01/2014 r., iż ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od 1 września 2014 r. – 1 września 2015 r.

Pismem datowanym na dzień 19 maja 2014 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 29 maja 2014 r., powódka zwróciła się o udzielenie jej rocznego urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 września 2014 r. – 1 września 2015 r.

Pismem z dnia 9 czerwca 2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę, iż nie ma możliwości udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 1 września 2014 r., ponieważ stosunek pracy zostanie rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2014 r. Ponadto, wniosek oraz orzeczenie lekarskie wystawione zostało niezgodnie z Kartą Nauczyciela.

**Dowody:**

- kserokopia orzeczenia lekarskiego (...) z 19.05.2014 r. – karta 11,
- kserokopia pisma powódki z 19.05.2014 r. – karta 10,
- kserokopia pisma strony pozwanej z 09.06.2014 r. – karta 12.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.406,40 zł brutto (3.137,07 zł netto).

**Dowody:**

- zaświadczenie o zatrudnieniu – karta 22.f

Powódka doznała urazu kręgosłupa i głowy w dniu 27 września 2012 r. a także powierzchownego urazu głowy w dniu 10 kwietnia 2014 r. U powódki również występuje stan po chorobie S.. Powódka jest obserwowana w kierunku mielopatii szyjnej w dokumentacji, a także w wywiadzie podaje zespół bólowy kręgosłupa, borelioza stawowa w obserwacji. Powódka cierpi na zaburzenia somatyzacyjne, zaburzenia rytmu serca w dokumentacji, wole guzowate tarczycy, stan po usunięciu naczyniaka ramiennego prawego, mikroguczolaki przysadki mózgowej w obserwacji, uczulenie na wiele leków i substancji w wywiadzie i dokumentacji.

Powódka w okresie od 26 maja 2014 r. do 23 czerwca 2014 r. nie była niezdolna do złożenia pozwu do sądu.

Powódka doznała urazu kręgosłupa szyjnego z powodu którego przebywała na zwolnieniu lekarskim, schorzenia o symbolach S13, S14 i F 43. Symbole S13, S14 dotyczą skutków urazu kręgosłupa szyjnego, schorzenie o symbolu F 43 skutków psychicznych narażenia na stres. Biorąc pod uwagę charakter doznanego przez badaną urazu, sposobu jego leczenia nie ma podstaw by uznać, że stan powódki był wtedy tak ciężki by powodować niezdolność do wykonania prostej czynności administracyjnej jaką jest złożenie pozwu do Sądu. Nie jest to czynność złożona, wymagająca wysiłku fizycznego, intelektualnego, długiej podróży bądź związanej ze szczególną uciążliwością. Czynność ta może zostać wykonana korespondencyjnie, za pośrednictwem osoby upoważnionej. Powódka nie wymagała hospitalizacji, nie wymagała pomocy innej osoby. Niezdolność do pracy nie jest równoznaczna z niezdolności do złożenia pozwu do sądu, bądź wykonania innej czynności formalnej, administracyjnej.

W dniu 24.06.2014 r. powódka była konsultowana ortopedycznie. Nie stwierdzono w tym czasie żadnych istotnych odchyłeń od normy ani też znaczących objawów chorobowych u powódki. Stwierdzono jedynie pourazowy zespół bólowy kręgosłupa i pourazowe bóle głowy. Nie opisano ani objawów korzeniowych ani oponowych. Stwierdzono jedynie ograniczenia ruchomości kręgosłupa. Stan taki z pewnością nie umożliwił złożenia pozwu do sądu. W dniu badania powódka była w pełni zdolna do czynności administracyjnych i prawnych.

Powódka w toku całego procesu zgłasza liczne i rozległe dolegliwości bólowe, co jednocześnie nie przeszkadza powódce wykonywać licznych czynności związanych ze sprawami sądowymi.

**Dowody:**

- opinia biegłych sądowych internisty, ortopedy i neurologa k. 465-467
- opinia uzupełniająca biegłych sądowych internisty, ortopedy i neurologa k. 551
- dokumentacja medyczna powódki k. 492-505, 586-590

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), który stanowi, iż w razie



ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powództwo podlegało jednak oddaleniu z uwagi na nie dochowanie przez powódkę terminu do złożenia odwołania.

W myśl art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Jednocześnie zgodnie z treścią art. 265 Art. 265.

§ 1.

§ 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Natomiast stosownie do art. 265 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Stosownie do cytowanych powyżej przepisów art. 265 k.p., termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli pracownik uprawdopodobni w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu – okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych nie wniósł w terminie powództwa.

Brak winy w nie dokonaniu w terminie czynności procesowej przyjmuje się wówczas, gdy wystąpiły przeszkody niezależne od strony. Przy ocenie winy strony lub jej braku w uchybieniu terminu do dokonania czynności procesowej należy brać pod rozwagę nie tylko okoliczności, które uniemożliwiły stronie dokonanie tej czynności w terminie, lecz także okoliczności świadczące o podjęciu lub niepodjęciu przez stronę działań mających na celu zabezpieczenie się w dotrzymaniu terminu (postanowienie SN z dnia 6 października 1998 r., IICKN 8/98, LEX nr 50679).

Brak winy w uchybieniu terminu podlega ocenie na podstawie wszystkich okoliczności konkretnej sprawy i z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można i należy wymagać od osoby należycie dbającej o swoje interesy, biorąc pod uwagę także lekkie niedbalstwo.

Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, iż powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierające prawidłowe pouczenie o przysługującym jej prawie i terminie do wniesienia odwołania do Sądu pracy, pocztą, w dniu 26 maja 2014 r.

Okoliczność tą powódka jednoznacznie potwierdziła w piśmie z dnia 23 czerwca 2014 r. w którym wniosła do sądu o przywrócenie jej terminu do złożenia odwołania. Zatem okoliczności podnoszone przez powódkę w mowie końcowej stron na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2017 r. że powódka tak naprawdę „nie pamięta” czy na pewno otrzymała ona w tym dniu wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż otrzymywała w tym dniu wiele pism od strony pozwanej, nie zasługuje na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania minął powódce z dniem 2 czerwca 2014 r., natomiast powódka złożyła pozew do Sądu Pracy w dniu 23 czerwca 2014 r. (data prezentaty Sądu – k. 4), a więc ze znacznym uchybieniem terminu. Usprawiedliwiając swoje uchybienie, powódka powoływała się na fakt, iż nie miała możliwości wcześniejszego wytoczenia powództwa z uwagi na zwolnienie lekarskie udzielone jej od 19 maja 2014 r. i przedłużane do dnia 16 czerwca 2014 r.

Wprawdzie choroba w pewnych konkretnych okolicznościach może faktycznie uzasadniać przywrócenie terminu do dokonania czynności przed sądem, jednakże sam tylko fakt choroby, nie świadczy jeszcze o braku winy w uchybieniu terminu i automatycznie nie usprawiedliwia bezczynności strony. O takich okolicznościach można bowiem mówić dopiero w sytuacji, gdy pracownik na skutek choroby, faktycznie nie ma fizycznej możliwości podjęcia obrony swoich praw. Nawet przewlekła choroba może usprawiedliwiać niedochowanie terminu tylko gdy rzeczywiście uniemożliwia podjęcie czynności procesowych. Nie każda zatem choroba uzasadnia przywrócenie terminu, lecz tylko taka, która stanowi faktyczną przeszkodę, a nie stwarza pozory niemożliwości podjęcia czynności procesowych.

Z dokonanych ustaleń wynika, iż powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę pocztą w dniu 26 maja 2014 r. i w tym czasie, przebywała na zwolnieniu lekarskim, które obejmowało okres od 24-30 maja 2014 r. Następnie, było ono przedłużone na okres od 31 maja 2014 r. do 16 czerwca 2014 r. i w ocenie powódki, dopiero po zakończeniu tego zwolnienia lekarskiego, jej stan zdrowia był na tyle dobry, aby mogła świadomie zadbać o swój interes prawny. Takich okoliczności powódka jednak w żaden sposób nie uprawdopodobniła. Natomiast z przedstawionych kserokopii zaświadczeń lekarskich wynika, iż w okresach obejmujących zwolnienia lekarskie mogła chodzić. Trudno zatem uznać, iż jej stan zdrowia obiektywnie patrząc, fizycznie uniemożliwiał jej podjęcie niezwłocznie niezbędnych czynności prawnych, które co do zasady nie musiały być przecież dokonane przez powódkę osobiście lecz np. przez pełnomocnika, którego mogła przecież ustanowić. Poza tym, należy wskazać, iż w okresie od 17 czerwca do 22 września 2014 r. powódka cały czas nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim, co jednak nie przeszkodziło jej w wytoczeniu powództwa (23 czerwiec 2014 r.), oglądaniu akt sprawy w Sądzie (11 sierpień 2014 r.), złożeniu pism procesowych (22 sierpień 2014 r., 25 sierpień 2014 r.) oraz pisma do związków zawodowych (20.06.2014 r.).

Jednak w celu ustalenia czy powódka faktycznie nie była zdolna do wniesienia odwołania do sądu, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych internisty, ortopedy i neurologa celem ustalenia, czy powódka czy stan zdrowia powódki w okresie od 26 maja 2014 r. do dnia 23 czerwca 2014 r. uniemożliwiał jej złożenie pozwu do sądu będącego odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności, że powódka powołuje się na skutki wypadku z dnia 10 kwietnia 2014 r.

Biegli sądowi w wydanej opinii, a także w opinii uzupełniającej jednoznacznie wskazali, że: „...Powódka w okresie od 26 maja 2014 r. do 23 czerwca 2014 r. nie była niezdolna do złożenia pozwu do sądu. (...) Powódka doznała urazu kręgosłupa szyjnego z powodu którego przebywała na zwolnieniu lekarskim, schorzenia o symbolach S13, S14 i F 43. Symbole S13, S14 dotyczą skutków urazu kręgosłupa szyjnego, schorzenie o symbolu F 43 skutków psychicznych narażenia na stres. Biorąc pod uwagę charakter doznanego przez badaną urazu, sposobu jego leczenia nie ma podstaw by uznać, że stan powódki był wtedy tak ciężki by powodować niezdolność do wykonania prostej czynności administracyjnej jaką jest złożenie pozwu do Sądu. Nie jest to czynność złożona, wymagająca wysiłku fizycznego, intelektualnego, długiej podróży bądź związanej ze szczególną uciążliwością. Czynność ta może zostać wykonana korespondencyjnie, za pośrednictwem osoby upoważnionej. Powódka nie wymagała hospitalizacji, nie wymagała pomocy innej osoby. Niezdolność do pracy nie jest równoznaczna z niezdolności do złożenia pozwu do sądu, bądź wykonania innej czynności formalnej, administracyjnej. W dniu 24.06.2014 r. powódka była konsultowana ortopedycznie. Nie stwierdzono w tym czasie żadnych istotnych odchyłeń od normy ani też znaczących objawów chorobowych u powódki. Stwierdzono jedynie pourazowy zespół bólowy kręgosłupa i pourazowe bóle głowy. Nie opisano ani objawów korzeniowych ani oponowych. Stwierdzono jedynie ograniczenia ruchomości kręgosłupa. Stan taki z pewnością nie umożliwiał złożenia pozwu do sądu. W dniu badania powódka była w pełni zdolna do czynności administracyjnych i prawnych (...) Powódka w toku całego procesu zgłasza liczne i rozległe dolegliwości bólowe, co jednocześnie nie przeszkadza powódce wykonywać licznych czynności związanych ze sprawami sądowymi...”

Odnosząc się do opinii biegłych sądowych, Sąd uznał za wiarygodne opinie sporządzone przez nich w toku niniejszego postępowania. W ocenie Sądu, wydane w sprawie opinie biegłych sądowych są rzetelne, racjonalne, wewnętrznie spójne, logiczne, oparte na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, a Sąd w pełni podzielił dokonane w nich ustalenia. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłych, tym bardziej, że wydane

opinie przez biegłych sądowych zawierają pełne i jasne uzasadnienie, uwzględniająca rozpoznane u powódki schorzenia i stopień ich nasilenia po przeprowadzonym leczeniu.

Biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłych opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości co do medycznej oceny stanu zdrowia powódki, w odniesieniu do obowiązujących przepisów. Tym bardziej, że biegli są to specjaliści z dużym doświadczeniem medycznym i stażem orzecznictwem.

Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest lekarzem niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i jego rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego ujęty w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych, tym bardziej, gdy strony nie zgłosiły do nich żadnych zastrzeżeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Podkreślenia wymaga to, iż subiektywne odczucia powódki co do jej stanu zdrowia nie znajdują odzwierciedlenia w dowodach z opinii biegłych sądowych i nie mogą stanowić podstaw do uznania, że powódka nie była zdolna do złożenia odwołania do sądu w ustawowym terminie 7 dni.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że powódka nie dochowała należytej staranności w dochowaniu terminu do wniesienia odwołania z własnej winy i wykorzystując okresy swojej niezdolności do pracy, potwierdzonej zaświadczeniami lekarskimi, w sposób wybiórczy, próbowała naprawić swoją niefrasobliwość w uchybieniu terminu, co najprawdopodobniej nastąpiło w skutek porad prawnych udzielonych powódce w czerwcu 2014 r. przez radców prawnych zarządu okręgu związków zawodowych.

Powódka po wydaniu przez biegłych sądowych internistę, ortopedę i neurologa z dnia 27 czerwca 2016 r. oraz po wydaniu przez nich opinii uzupełniającej z 29 grudnia 2016 r. w piśmie z dnia 6 lutego 2017 r. złożyła wniosek o wyłączenie biegłych sądowych wskazując, że biegli wydawali opinie w innych jej sprawach w tutejszym sądzie tj. w sprawach X U 230/16, X U 274/16, co powinno wykluczyć możliwość przeprowadzenia i sporządzenia należytej opinii w sprawie, dodatkowo internista K. L. był lekarzem leczącym powódkę, co powinno go wykluczyć z badania. Wiarygodność biegłych w ocenie powódki powinna być również oceniona z punktu widzenia faktu, że biegli ci

przeprowadzają badania na zlecenie ZUS, przeciwko któremu powódka wytoczyła powództwa w sądzie pracy. W ocenie powódki to świadczy o sprzeczności interesów powódki i biegłych sądowych i powinno ich wykluczyć w sprawie.

Zgodnie z art. 281 kpc, aż do ukończenia czynności biegłego strona może żądać jego wyłączenia z przyczyn, z jakich można żądać wyłączenia sędziego. Gdy strona zgłasza wniosek o wyłączenie biegłego po rozpoczęciu przez niego czynności, obowiązana jest uprawdopodobnić, że przyczyna wyłączenia powstała później lub że przedtem nie była jej znana.

W niniejszej sprawie powódka wniosła o wyłączenie biegłych sądowych dopiero po drugiej wydanej przez nich opinii i w żaden sposób nie uzasadniła okoliczności, dlaczego ten wniosek złożyła tak późno. Jedynie wskazała, że nie pamiętała, że biegły sądowy K. L. leczył ją, zatem wniosek złożyła tak późno z tego powodu. Jak wynika z przedstawionej przez powódkę dokumentacji, zgodnie z zobowiązaniem Sadu, faktycznie biegły sądowy K. L. nie leczył powódki, a jedynie przeprowadził w dniu 11.10.2013 r. jednokrotne jej badanie, zatem nie można wskazać, aby powódka była „leczona” przez tego lekarza, lecz wskazuje to na to, że faktycznie było to jednorazowe badanie, o którym nie pamiętali ani biegły ani też powódka. Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 r. powódka oświadczyła, że: „... doktor L. przeprowadził jedno badanie. (...)dopiero teraz skojarzyło mi się jego nazwisko, (...) ten biegły mnie chyba w ogóle nie badał, nie pamiętam...”

Powódka również nie wykazała, aby zostały spełnione jakiegokolwiek okoliczności wskazujące na to, żeby pomiędzy nią, a biegłymi istniał tego rodzaju stosunek, aby była uzasadniona wątpliwość co do bezstronności biegłych.

Sąd nie znalazł również żadnych podstaw do wyłączenia biegłych z urzędu na podstawie art. 49 kpc, a także na podstawie art. 48 kpc, niezależnie od tego, że powódka uchybiła prekluzyjnemu terminowi do złożenia wniosku o wyłączenie biegłych i nie uzasadniła tego uchybienia.

Biegli sądowi zostali wezwani do złożenia oświadczenia, czy faktycznie pracują „na zlecenie ZUS”, jak twierdziła powódka, w szczególności czy pracują jako orzecznicy ZUS, a także czy istnieje podstawa do wyłączenia ich w szczególności, czy istnieją okoliczności uzasadniające wątpliwość co do bezstronności biegłych w sprawie.

W piśmie z dnia 2 maja 2017 r. biegli sądowi jednoznacznie wskazali, że żaden z biegłych nigdy nie współpracował z ZUS, nie pozostawał w żadnej formie zatrudnienia, ani też w żadnym innym związku zależności służbowej, nie wskazali również na żadne okoliczności, które uzasadniałyby wątpliwość co do ich bezstronności w sprawie.

Mając powyższe na uwadze, podnoszone przez powódkę okoliczności, skoro nie znalazły uzasadnienia w zebranych materiale dowodowym nie uzasadniały wyłączenia biegłych sądowych i dlatego też ich opinie stały się podstawą do ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

Sąd dwukrotnie wydawał postanowienia, w których oddał wniosek powódki o wyłączenie biegłych sądowych A. M., K. L., T. W. tj. na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 r. 23 maja 2017 r. Powódka, pomimo, że bardzo dobrze zna przepisy procedury cywilnej, nie złożyła zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc do wydanych postanowień Sądu. Postanowienie o oddaleniu wniosku o wyłączenie biegłego sądowego jest postanowieniem niezaskarżalnym (por. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 26 kwietnia 1982 r., IV CZ 58/82, OSNC 1982, nr 11–12, poz. 175, z glosą Z. Świebody, OSP 1983, z. 11, poz. 250), zatem skoro nie było podstaw do wyłączenia biegłych, Sąd uznał ich opinię za podstawę uznania, że powódka była zdolna do wniesienia odwołania w terminie i na tej podstawie jej powództwo zasługiwało na oddaleniu.

Niezależnie od powyższego, Sąd dokonał oceny dokonanej przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę i uznał, że w świetle przedstawionych przez powódkę zarzutów, strona pozwana nie naruszyła przepisów prawa pracy, jak również uznał, że wskazana przyczyna jest przyczyną prawdziwą, uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowę o pracę.

Przede wszystkim należy uznać, że strona pozwana nie naruszyła wymogów formalnych z art. 41 k.p., albowiem przepis ten nie miał w ogóle zastosowania do powódki.

Karta Nauczyciela, jest aktem prawnym regulującym w sposób szczególny stosunek pracy pewnej kategorii pracowników – nauczycieli. Zatem stosownie do art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W ocenie niniejszego Sądu, w przypadku wypowiedzania umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, nie ma zastosowania art. 41 k.p., zgodnie z którym, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Karta Nauczyciela w Rozdziale 4 reguluje bowiem w sposób kompleksowy nawiązanie, zmianę i rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela wobec czego nie może mieć tutaj zastosowanie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowiący, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Za takim stanowiskiem przemawia chociażby specyfika odnosząca się do momentu ustania stosunku pracy nauczyciela, co szczegółowo zostało określone w art. 23 ust. 2 Karty Nauczyciela, który ogranicza między innymi możliwość wypowiedzenia stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, tylko do jednego razu w roku i to w określonym przez ustawodawcę terminie – co uzasadnione jest specyfiką zawodu nauczyciela. Jeżeli zatem rozwiązanie stosunku pracy ma nastąpić zgodnie z przepisami, a więc art. 23 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, czyli z końcem roku szkolnego (31 sierpnia), po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia, to dyrektor szkoły musi złożyć nauczycielowi wypowiedzenie w odpowiednim terminie, najpóźniej w dniu 31 maja. Biorąc zatem pod uwagę, iż nauczyciele mają wiedzę o planowanych zmianach organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia liczby oddziałów w szkole, to kierując się doświadczeniem życiowym należy wskazać, iż na przestrzeni kwietnia i maja nagminnie korzystaliby ze zwolnień lekarskich w celu uniknięcia skutecznego wręczenia im wypowiedzenia stosunku pracy i mogłoby dojść do takiej sytuacji, że spośród nauczycieli danego przedmiotu, spośród których miano dokonać redukcji wszyscy przebywaliby na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiłoby skuteczne rozwiązanie stosunku pracy w przewidzianym ustawowo terminie i jednocześnie automatycznie rozciągnęliby oni swoją ochronę stosunku pracy na kolejny roczny okres.

Już samo określenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy może nastąpić tylko jeden raz w roku i to w określonym ustawowo terminie, stwarza szczególną ochronę stosunku pracy nauczycieli w porównaniu do pracowników, do których zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy (art. 41 k.p.). Przy założeniu, iż do stosunku pracy nauczyciela zastosowanie ma również art. 41 k.p., stosunek pracy nauczyciela w trybie art. 20 Karty Nauczyciela byłby w zasadzie nie do rozwiązania, a sami nauczyciele byłiby „nie usuwali”.

Nie doszło również do naruszenia przez stronę pozwaną wymogu konsultacji związkowej.

Zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

Jednocześnie dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia, dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęci przez nią stanowiska w ustalonym terminie (art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę strona pozwana zwróciła się do (...) Zarządu Oddziału W. z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wprawdzie związki zawodowe zgłosiły sprzeciw, jednakże nie jest on wiążący dla pracodawcy. Ponadto powódka nie

podlegała szczególnej ochronie związkowej. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego, z dniem 30 października 2012 r. w związku z połączeniem dwóch Ośrodków nr (...) i (...), doszło do połączenia ognisk funkcjonujących w tych ośrodkach, w związku z czym kadencja powódki, jako osoby wyznaczonej do reprezentacji oddziału związków zawodowych w Ośrodku nr (...) wygasła z dniem 30 października 2012 r., a przysługująca jej szczególna ochrona związkowa ustała z dniem 30 października 2013 r.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia były podnoszone przez powódkę argumenty, iż strona pozwana błędnie wskazała okres wypowiedzenia, albowiem z oświadczenia woli wynika, iż wypowiadając powódce stosunek pracy zastosowano, skrócony do 2-miesięcznego, okres wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2014 r. Powódka odebrała pismo o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w dniu 26 maja 2014 r., zatem skrócony do dwumiesięcznego okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 lipca 2014 r. Uchybienie tego rodzaju nie powoduje niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się natomiast do samych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę to wskazana przyczyna niewątpliwie jest prawdziwa, gdyż w roku szkolnym 2014/2015, w porównaniu do roku 2013/2014 r. doszło do zmniejszenia liczby oddziałów w Ośrodku, co jednoznacznie wynika z analizy arkuszy organizacyjnych, przedstawionych przez stronę pozwaną. Wprawdzie w roku szkolnym 2014/2015 r. planowano początkowo likwidację trzech oddziałów, a po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę na skutek zmian arkusza organizacyjnego ostatecznie likwidacji uległ tylko jeden oddział, niemniej jednak doszło do faktycznych zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów z 22, jakie były w roku szkolnym 2013/2014, do 21 oddziałów w roku szkolnym 2014/2015. Ponadto, zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. W roku szkolnym 2013/2014 było przewidziane 122 godziny zajęć rewidacyjnych innych, podczas kiedy w roku szkolnym 2014/2015 było to 120 godzin.

Ponadto, Sąd nie dopatrzył się również nieprawidłowości przy kryteriach doboru, jakimi kierowała się strona pozwana typując pracowników do zwolnienia. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia były powódce doskonale znane, gdyż w dniu 12 maja 2014 r. została ona zapoznana z przyjętymi kryteriami, co zostało przez nią potwierdzone własnoręcznym podpisem. W ocenie Sądu kryteria jakimi kierowała się strona pozwana były obiektywne, czytelne i przejrzyste, umożliwiające właściwe odniesienie się do dokonanego wyboru.

Wszyscy z typowanych nauczycieli mieli stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego i wszyscy otrzymali taką samą ocenę punktową. Za staż pracy powódka otrzymała maksymalną ocenę.

Przy dokonywanej ocenie na korzyść powódki wpływał jej staż pracy i stopień awansu zawodowego. W pozostałych kryteriach ocena powódki była dużo słabsza. Powódka ma kwalifikacje do pracy z uczniami o stopniu niepełnosprawności umiarkowanym lub znacznym, co ogranicza możliwość pracy w innych oddziałach, nie podnosiła swoich kwalifikacji, była mniej dyspozycyjna od pozostałych osób, nie pełniła dodatkowych zajęć poza przydzielonym zakresem. Poza tym, brane były pod uwagę opinie rodziców, którzy zgłaszali zastrzeżenia do pracy powódki z dziećmi.

Ponadto, przy ocenie komisja brała pod uwagę karty samooceny nauczycieli, którą nauczyciel wypełnia sam dwa razy do roku, tj. na koniec I i II semestru. W karcie tej nauczyciel sam opisuje co zrobił, czego się nauczył, w jakich formach szkolenia brał udział. Jeżeli powódka czegoś nie napisała w samoocenie, to komisja tego nie brała pod uwagę.

W uzasadnieniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę strona pozwana wskazała, że roczna obserwacja pracy powódki wykazała wiele nieprawidłowości, niedociągnięć w pracy powódki, m. in. nieprzestrzeganie regulaminów. W szczególności również rodzice dzieci, które uczyła powódka wyrazili niezadowolenie z pracy powódki i zwrócili się z prośbą o zmianę wychowawcy.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że przyjęte przez stronę pozwaną kryteria i sposób doboru pracowników do zwolnienia był zgodny z prawem i uzasadniony.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Powódka wprawdzie wskazywała, że „budzi jej wątpliwości” prawdziwość dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną, jednak w sposób kategoryczny nie zakwestionowała ich prawdziwości, w szczególności mając na uwadze, że rzetelność i prawdziwość tych dokumentów, a w szczególności ich treść została w całości potwierdzona zeznaniami świadków. Powódka przede wszystkim nie kwestionowała prawdziwości samych dokumentów, co fakt, że w ich treści nie zostały umieszczone wszystkie szkolenia, których się powódka podjęła, czy też nie wymieniono wszystkich działań na rzecz szkoły, których się powódka podjęła. Jak wynika natomiast z zeznań świadków, to powódka sama w sporządzonych przez siebie arkuszach samooceny winna była umieścić wszystkie niezbędne szkolenia i formy doszkalania. Jak wynika z zeznań świadków, skoro powódka nie umieściła wszystkich informacji w sporządzonych przez siebie arkuszach samooceny, to nie było to brane pod uwagę. Podnoszenie zatem okoliczności, które nie były znane wcześniej stronie pozwanej w toku postępowania, nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Nadto, powódka podnosiła, że niektóre z dokumentów jak np. ocena dorobku zawodowego powódki i notatki służbowe m. in. z 17.01.2013 r. zostały sporządzone na potrzeby procesu i postępowania dyscyplinarnego. Nawet gdyby przyjąć, że faktycznie podsumowujące dokumenty zostały sporządzone na takie potrzeby, znalazły one odzwierciedlenie w pozostałych dokumentach w sprawie. Faktycznie bowiem, czemu powódka nie przeczy, przez długi czas była ona niezdolna do pracy, z powodu czego została ona pozbawiona wychowawstwa w klasie I, na wniosek niektórych z rodziców uczniów, co zostało potwierdzone zeznaniami świadków. Zatem należy uznać, że powódka faktycznie nie była dyspozycyjna w czasie pracy u strony pozwanej. Fakt, że powódka miała problemy z dyscypliną pracy potwierdzili również świadkowie w sprawie.

Strona pozwana przedstawiła arkusze organizacyjne, które nie zostały skutecznie zakwestionowane przez powódkę. Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł też podstaw do zakwestionowania prawidłowości i prawdziwości dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną w zakresie doboru pracowników do zwolnienia.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: N. S. i -W. H. M., A. T., W. K., B. P., M. Ś., M. W., gdyż były one jasne, logiczne i korespondowały z zebraniem materiałem dowodowym. W szczególności zeznania świadków powołanych przez powódkę tj. H. M., W. K. korespondowały z zebraniem materiałem dowodowym i potwierdzały, że powódka nie była osobą objętą ochroną jako członek związku zawodowego.

Sąd też dał wiarę zeznaniom świadków B. P., M. Ś., M. W. (rodziców uczniów), gdyż były one jasne, złożone w sposób szczerzy i spontaniczny, lecz zeznania te nie miały decydującego znaczenia dla dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Świadkowie ci mieli ograniczoną wiedzę odnośnie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jako rodzice dzieci niepełnosprawnych mieli ograniczone możliwości uzyskania nawet pośredniej wiedzy odnośnie pracy powódki i przyczyn wytypowania jej do zwolnienia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków N. S. i -W. H. M., A. T., które spójnie i rzeczowo korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadkowie dość dokładnie była w stanie odnieść się do sprawy przyczyn wytypowania powódki do zwolnienia, kryteriów stosowanych wobec pracowników przy redukcji etatów i przyczyn redukcji etatów. W zeznaniach świadków było można odczuć faktyczną szczerą nie skrępowaną, żadnymi ograniczeniami związanymi chociażby z zależności służbowej pracodawca – pracownik.

Sąd ostatecznie pominął dowód z przesłuchania świadka J. K., na podstawie art. 242 kpc, gdyż świadek ta nie stawiała się na rozprawie pomimo wielokrotnego wzywiania na rozprawę, a także z uwagi na fakt, że uznał, że w świetle przepisów art. 217 kpc i art. 227 kpc, przesłuchanie tego świadka nie było istotne w sprawie. Świadek J. K. jest matką niepełnosprawnego ucznia M. K. (2) i została powołana przez powódkę na okoliczność, że powódka nie stosowała przemocy wobec ucznia M. K. (2), na bieżąco informowała świadka o agresywnych zachowaniach jej syna.

Okoliczności, na które miałyby zeznawać świadek w świetle okoliczności, że Sąd oddalił powództwo wobec uchybienia przez powódkę terminowi do złożenia odwołania, a także w świetle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były bez znaczenia w sprawie.

Dlatego też Sąd pominął dowód z przesłuchania tego świadka.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania strony pozwanej, gdyż w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powódka wielokrotnie w swoich twierdzeniach na przestrzeni całego postępowania sądowego zmieniała swoje twierdzenia i oświadczenia. W swoich zeznaniach powódka była chaotyczna, zaprzeczała okolicznościom, którym przyznawała w toku wcześniejszych oświadczeń, a przede wszystkim pozostawała w całkowitym subiektywnym przekonaniu co do stanu swojego zdrowia. Powódka w żaden sposób również nie uzasadniła swoich twierdzeń, że była osoba objętą szczególną ochroną jako członek związku zawodowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo o czym orzekł w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji winny wynosić 60 zł. Taką też kwotę kosztów zastępstwa procesowego Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.