

Sygn. akt IV P 80/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Aleksandra Dobrowolska

Z. M.

**Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Syryjska – Giro**

**po rozpoznaniu w dniu 22 października 2020 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa E. K.**

**przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K.**

**o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy**

I. oddała powództwo;

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

III. zasądza od powódki E. K. na rzecz strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Aleksandra Dobrowolska SSR Marta Ładzińska Zbigniew Mazurak

**Sygn. akt IV P 80/19**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 czerwca 2019 r. (data nadania w polskiej placówce pocztowej) powódka E. K., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na dotychczasowe stanowisko w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 22 maja 2019 r. przez stronę pozwaną – Zespół Szkół Ogólnokształcących w K. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na warunkach określonych w art. 57 k.p.

W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1993 r. ostatnio na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego oraz nauczyciela edukacji dla bezpieczeństwa jako nauczyciel dyplomowany. W dniu 15.05.2019 r. strona pozwana doręczyła powódce oświadczenie o przeniesieniu w stan spoczynku z dniem 1 września 2019 r. w związku z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia. Wobec braku zgody powódki na powyższe, strona pozwana w dniu 22 maja 2019 r. wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów. Powódka jest członkiem związku zawodowego (...). Z tych względów na pozwanej spoczywał obowiązek konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z powódką. Pozwana nie wykonała tego obowiązku i zwróciła się do związku zawodowego dopiero po dokonaniu wypowiedzenia, a odpowiedź związku zawodowego wpłynęła do strony pozwanej dopiero dnia 28 maja 2019 r.

Ponadto w ocenie powódki wypowiedzenie jest bezzasadne i pozbawione podstaw. Podana przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna, gdyż odnosi się jedynie do zmian organizacyjnych, jakie wynikają ze zmiany systemu szkolnictwa.

Powódka jest jedynym nauczycielem edukacji dla bezpieczeństwa (dalej : (...)) w okolicy, z tych względów strona pozwana w przypadku zwolnienia powódki będzie musiała zatrudnić innego nauczyciela (...).

Powódka podniosła, że dotychczas pozwany Zespół Szkół prowadził osiem klas i łączna ilość godzin przedmiotów nauczanych przez 3 nauczycieli wynosiła 61. Po likwidacji gimnazjum w szkole pozostaną 4 klasy, a w wyniku naboru zostaną utworzone prawdopodobnie kolejne 4. Na stronie internetowej szkoły widnieje informacja o zamiarze utworzenia 2 klas pierwszych liceum, jednak zapewne zostaną utworzone 3 lub 4 klasy pierwsze ze względu m.in. na tzw. „podwójny rocznik”. Liczba godzin będzie zapewne wyższa niż planowana.

Powódka wskazała nadto, że kwestionuje decyzję o zwolnieniu z uwagi na spełnienie przez nią wszystkich kryteriów przyjętych przez dyrektor przy selekcji nauczycieli do zwolnienia. Ocena każdego z punktów winna być dokonana na korzyść powódki i dawać jej pierwszeństwo w dalszym zatrudnieniu.

Po pierwsze – powódka nie ma uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego. Po drugie – ma najdłuższy staż pracy jako nauczyciel w-f oraz 14 letni staż pracy jako nauczyciel (...). Zawsze otrzymywała od dyrektorów oceny wyróżniające.

Powódka 31.08.2006 r. uzyskała tytuł nauczyciela dyplomowanego. Ukończyła szereg kursów, szkoleń i ma wiele kwalifikacji, w tym: odnowa biologiczna w sporcie i rekreacji, kurs pierwszej pomocy, warsztaty z resuscytacji i pierwszej pomocy, kurs uprawniający do pracy w placówkach wypoczynkowych, kurs wycieczek szkolnych.

Powódka podniosła, że jest nauczycielem bardzo zaangażowanym w pracę. Przez ponad 20 lat była wychowawcą klas, przygotowuje uczniów do zawodów sportowych, prowadzi (...), organizuje turnieje i rozgrywki szkolne, pozyskała dla szkoły dofinansowanie, współpracuje z wieloma instytucjami.

Powódka w swojej ocenie, jeśli chodzi o dyscyplinę pracy, zawsze przygotowuje się do zajęć, jest odpowiedzialna, systematyczna.

Powódka podniosła, że niezrozumiałe dla niej jest kryterium przynależności do związków zawodowych. Odnośnie interesu szkoły wskazała, że jest nauczycielem (...), wychowania fizycznego, a wszelkie podnoszone wyżej okoliczności świadczą o dużej przydatności powódki dla szkoły.

Wybór powódki do zwolnienia jest nieuzasadniony. Powódka jest pracownikiem rzetelnym, sumiennym i zaangażowanym.

Strona pozwana Zespół Szkół Ogólnokształcących w K. w pierwszej kolejności wnosila o odrzucenie powództwa wobec złożenia go po terminie. Odnosząc się merytorycznie do żądania pozwu strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (**odpowiedź na pozew k. 87-96**).

Strona pozwana zarzuciła, że dyrektor placówki przeprowadziła konsultacje związkowe zgodnie z procedurami – zawiadomiła (...) w dniu 15.05.2019 r. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. W tym dniu dyrektor placówki spotkała się z A. W. – przewodniczącym koła (...), w celu przedłożenia mu pisemnej informacji o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką. A. W. przyjął tę informację, jednak nie potwierdził jej otrzymania. Następnie powódce

wręczono dokument dotyczący propozycji przeniesienia jej w stan nieczynny. Chwilę później A. W. wyszedł na lekcję. A. W. opiniował do tej pory dokumenty dotyczące rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami na podstawie bezterminowego upoważnienia z dnia 5.04.2018 r. udzielonego mu przez A. F. – przewodniczącą Organizacji (...).

W dniu 22 maja 2019 r. A. W. poinformował dyrektora placówki, że zostało cofnięte udzielone mu upoważnienie i odmówił uzupełnienia o podpis dokumentu z dnia 15 maja 2019 r. Wskazał na konieczność wystosowania formalnie pisma do zarządu (...) (prawidłowo miało być zapewne (...)) w J., co strona pozwana uczyniła. Stąd data na piśmie to 22 maja 2019 r. Zwyczajowy obieg informacji między szkołą a (...) był bezpośredni. Przekazania ustnie informacji było uznawane za skuteczne, a dokumenty bez problemu potwierdzano. Specjalne wysyłanie pism do zarządów związków zawodowych nie było praktykowane, gdyż nie było takiej potrzeby. A. W. jako upoważniony przedstawiciel (...) skutecznie został poinformowany o zamiarze zwolnienia powódki, a skuteczność tej czynności należy badać w kontekście przepisu art. 61 kc w zw. z art. 300 kp.

Pismo opiniujące negatywnie zamiar rozwiązania stosunku pracy z powódką wpłynęło do strony pozwanej w dniu 28 maja 2019 r., a więc znacznie po upływie 5-ciodniowego terminu do zajęcia stanowiska przez związek zawodowy. W ocenie strony pozwanej w niniejszej sytuacji obowiązuje 5-ciodniowy termin na zajęcie stanowiska, co wynika z treści przepisu art. 227 w zw. z art. 225 ust. 12 w zw. z art. 225 ust. 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2017 poz.60).

W ocenie strony pozwanej obowiązek konsultacji związkowych w przypadku nauczycieli zatrudnianych w wygaszanych gimnazjach jest dyskusyjny. Przepisy cytowanej wyżej ustawy nie przewidują konieczności konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy. Przepis art. 227 ustawy Przepisy wprowadzające wyklucza stosowanie art. 20 Karty Nauczyciela. Strona pozwana do tej pory stała na stanowisku, że ma obowiązek konsultacji ze związkami, a związki powinny odpowiedzieć w terminie 5 dni.

Strona pozwana zarzuciła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu wręczonym powódce spełniają wymogi art. 30 par. 4 k.p.

Strona pozwana zarzuciła, że w związku z wygaszaniem gimnazjów zmniejsza się liczba godzin dydaktycznych z wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa. U strony pozwanej jest trzech nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego – powódka, P. K. (1) i R. P.. Dyrektor była zmuszona wybrać jednego nauczyciela, ponieważ liczba godzin wychowania fizycznego zaplanowana na rok szkolny 2019/2020 zmniejszyła się do 18, a liczba godzin edukacji dla bezpieczeństwa – do 2.

Dyrektor zastosowała kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia.

W ocenie strony pozwanej szczególnie ważną okolicznością jest szczególna ochrona związkowa P. K. (1), która wg strony pozwanej jest ochroną bezwzględna. P. K. (1) jest członkiem związku zawodowego (...). Na mocy uchwały nr 9/2019 zarządu Oddziału (...) w J. z dnia 20.02.2019 r. P. K. (1) została objęta ochroną szczególną w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 Ustawy o związkach zawodowych. Ochrona bezwzględna uniemożliwia rozwiązanie stosunku pracy i czyni dalsze stosowanie kryteriów bezprzedmiotowym.

Strona pozwana zastosowała jednak wszystkie kryteria. Odnośnie starań powódki zarzuciła, że miały miejsce do 2010 r. Od 2014 r. powódka nie podejmowała żadnych starań, które by ją wyróżniały spośród grona nauczycieli. Strona pozwana przyznała, że powódka przygotowywała uczniów do zawodów oraz jeździła z nimi na zwody, jednak nie angażowała się z własnej inicjatywy w żadne inne działania poza tymi, które zostały jej przydzielone. Ponadto w ocenie strony pozwanej tzw. interes szkoły, tj. marketing i sposób promowania, nie opiera się obecnie na sporcie. Uczniów nie przyciąga do placówki możliwość odbywania zajęć sportowych.

Na rozprawie w dniu 22 października 2020 r. (k. 770) pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka modyfikuje żądanie i domaga się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania, a nie – przywrócenia do pracy.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

E. K. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. od dnia 1 września 1993 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. Początkowo zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego oraz edukacji dla bezpieczeństwa.

E. K. jest nauczycielem dyplomowanym. Posiada kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego oraz edukacji dla bezpieczeństwa.

( **dowód** : bezsporne)

W dniu 15.05.2019 r. S. C. (1) – dyrektor strony pozwanej - spotkała się z A. W. – przewodniczącym koła (...), w celu przedłożenia mu pisemnej informacji o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką. Spotkanie odbyło się w obecności wicedyrektora J. T. oraz kadrowej A. B.. A. W. przyjął tę informację, jednak nie potwierdził na piśmie jej otrzymania, pomimo przedstawienia mu pisma zawierającego te okoliczności i poproszenia o pokwitowanie odbioru.

Następnie do spotkania dołączyła E. K.. Powódce wręczono dokument dotyczący propozycji przeniesienia jej w stan nieczynny.

A. W. wyszedł na lekcję, nie podpisawszy informacji o zamiarze przeniesienia powódki w stan nieczynny. W związku z powyższym uczestniczący w spotkaniu S. C. (1), A. B. i J. T. sporządzili notatkę urzędową ze spotkania.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: notatka ze spotkania z dnia 15 maja 2019r., k- 101, pismo z dnia 15 maja 2019 r., k – 106, zeznania świadka A. B., k – 200-202, zeznania świadka J. T., k – 202-206, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej S. C. (1), protokół rozprawy z dnia 17.09.2020 r.,00:59:03)

A. W. był upoważniony przez (...) do reprezentowania związku w tym do opiniowania dokumentów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami na podstawie bezterminowego upoważnienia z dnia 5.04.2018 r. udzielonego mu przez A. F. – przewodniczącą Organizacji (...). Jako przewodniczący koła podlegał szczególnej ochronie do 2022 r. Jako przewodniczący koła składał wnioski o przyznanie nagród, opiniował decyzje finansowe.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: pismo (...) z dnia 22.11.2010 r., k – 250, z dnia 28.03.2019 r., k – 252, wnioski, k – 253- 258, preliminarz na rok 2019, k – 259,decyzja dot. przyznania dodatków motywacyjnych, k – 261-262)

W dniu 22 maja 2019 r. A. W. poinformował dyrektor pozwanej placówki, że zostało cofnięte udzielone mu upoważnienie i odmówił uzupełnienia o podpis dokumentu z dnia 15 maja 2019 r. Wskazał na konieczność wystosowania formalnego pisma do zarządu (...) w J., co strona pozwana uczyniła i skierowała takie pismo do zarządu (...) w dniu 22 maja 2019 r. Pismo wpłynęło do związków w dniu 23 maja 2019 r.

**(dowód:** pismo Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. do (...) z dnia 22 maja 2019 r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z E. K., k – 15, zeznania świadka A. B., k – 200-202, zeznania świadka J. T., k – 202-206)

Zgodnie z dotychczasową praktyką ustne przekazywanie wszelkich informacji przez pracodawcę przedstawicielom związków zawodowych było uznawane za skuteczne. Dokumenty następnie potwierdzano. Nie było praktykowane wysyłanie pism do zarządów związków zawodowych. Taki sposób komunikacji był od lat przyjęty pomiędzy stronami i nigdy nie budził wątpliwości. W dotychczasowej praktyce nie miało miejsca przekazywanie w jakiegokolwiek formie informacji (...) dotyczącej zamiaru zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny nauczyciela, albowiem nie miało miejsce zwolnienie członka tego związku zawodowego.

Pismem z dnia 22 maja 2019 r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na przeniesienie jej w stan nieczynny. Dyrektor S. C. (1) w dniu 22 maja 2019 r. spotkała się z E. K. i wręczyła powódce pismo datowane na 22 maja 2019 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, związane z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki jako nauczyciela wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. Wskazano, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, posiadającym kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa. W roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin tych przedmiotów ulega zmniejszeniu z 61 do 20 godzin, a tym samym nie ma możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim nauczycielom posiadającym kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego oraz edukacji dla bezpieczeństwa.

W piśmie wskazano, że kryteria, którymi kierował się dyrektor to:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego / uprawnień emerytalne;
2. Staż pracy;
3. Stopień awansu zawodowego;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową;
6. Dyscyplina pracy;
7. Przynależność do związków zawodowych / ochrona związkowa;
8. Interes, potrzeby szkoły.

( **dowód** : wypowiedzenie z dnia 22 maja 2019 r., k – 14, pismo o przeniesieniu w stan nieczynny z dnia 15 maja 2019 r., k – 12, pismo E. K. z dnia 22 maja 2019 r., k – 13, akt nadania stopnia awansu zawodowego, zawarty w aktach osobowych powódki, zeznania świadka A. B., k – 200-202, zeznania świadka J. T., k – 202-206, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej S. C. (1), 00:59:03 – protokół rozprawy z dnia 17.09.2020 r.)

W dniu 28 maja 2019 r. wpłynęło do pozwanego Zespołu Szkół pismo (...), datowane na 27 maja 2019 r., w którym związek uznał zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę za niezasadny.

(**dowód:** Informacja (...) z dnia 27 maja 2019 r., k – 16)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.945,40 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie o zarobkach, k – 100)

Powódka posiada kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego oraz edukacji dla bezpieczeństwa i w pozwanej szkole powódka uczyła tych przedmiotów.

( **dowód** : bezsporne)

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Praca powódki była oceniana bardzo dobrze. W ostatnich latach zmalało zaangażowanie powódki, która niechętnie uczestniczyła w ponadobowiązkowych działaniach. Nie wychodziła z inicjatywą, była bierna.

( **dowód** : bezsporne, a nadto: zeznania świadka J. T., k – 202-206)

W roku szkolnym 2018/2019 w Zespole Szkół w K. liczba godzin wychowania fizycznego wynosiła: 32 godziny w gimnazjum (3 klasy), 15 godzin w LO (3 klasy), 9 godzin w szkole branżowej (2 klasy), tj. razem 56 godzin.

Liczba godzin (...) wynosiła: 3 godziny w gimnazjum (3 klasy), 1 godzina w LO (3 klasy), 1 godzina w szkole branżowej (2 klasy), tj. razem 5 godzin.

Powódka nauczwała wychowania fizycznego oraz (...). Pozostali nauczyciele wychowania fizycznego to: P. K. (1), P. J. (w zastępstwie za R. P.).

E. K. uczyła (...) w wymiarze 5 godzin.

Łącznie w roku szkolnym 2018/2019 prowadzono 56 godzin wychowania fizycznego oraz 5 godzin (...).

W roku szkolnym 2019/2020 w pozwanym zespole szkół zaplanowano wg arkusza organizacyjnego 18 godzin wychowania fizycznego – przydzielonych P. K. (1) oraz 2 godziny (...) przydzielone w projekcie arkusza E. K..

Organ prowadzący w dniu 29 maja 2019 r. zaakceptował projekt arkusza organizacyjnego i poinformował pozwaną placówkę pismem z dnia 7.06.2019 r., że nie ma możliwości uzupełnienia etatów nauczycielom poza G. S. i A. P..

Wg projektu arkusza organizacyjnego w roku szkolnym 2019/2020 planowano 1 oddział (klasę) LO po gimnazjum z liczbą 24 uczniów. Po zmianach otwarto 3 oddziały z łączną liczbą uczniów 58.

Zgodnie z aneksem z dnia 22.08.2019 r. do arkusza organizacji w roku szkolnym 2019/2020 uległy zmianie liczby godzin wychowania fizycznego i 24 godziny przydzielono P. K. (1).

Liczba godzin (...) w roku szkolnym 2019/2020 wyniosła 4 – zostały przydzielone M. O..

M. O. rozpoczęła w 2019 r. Studia (...) w zakresie (...) z planowaną datą zakończenia w czerwcu 2020 r. i otrzymała zgodę kuratora oświaty we W. na zatrudnienie nauczyciela nie posiadającego kwalifikacji do nauczania przedmiotu (...).

**(dowód:** projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020, k – 107, zestawienie, k – 86, zestawienie, k – 132, pismo Kuratorium (...) we W. z dnia 3.09.2019 r., k – 133, decyzja z dnia 24.05.2019 r., k – 134, pismo Burmistrza Miasta K. z dnia 7.06.2019 r., k – 135, zmiany do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020, k – 136-151, pismo Burmistrza Miasta K. z dnia 29.05.2019 r., k – 152, zestawienie godzin k – 153-156, pismo Burmistrza Miasta K. z dnia 7.06.2019 r., k – 157, arkusz organizacyjny na rok szk. (...), k - 158-161, aneksy do arkusza organizacyjnego, k – 162-193, arkusz organizacyjny na rok szk. (...), k - 194-195)

Kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia albo ograniczenia zatrudnienia to:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego;
2. Staż pracy;
3. Stopień awansu zawodowego;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową;
6. Dyscyplina pracy;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa;
8. Interes, potrzeby szkoły.

Przy zastosowaniu ww. kryteriów dyrektor pozwanej placówki porównywała powódkę z innymi nauczycielami wychowania fizycznego, tj. z P. K. (1) i R. P..

P. K. (1) otrzymała najwyższą ilość punktów – 65, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 5 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 10 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje 10 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 10 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 10 pkt;
8. Interes, potrzeby szkoły 10 pkt.

P. K. (1) jest objęta szczególną ochroną związkową od 20 lutego 2019 r.

E. K. otrzymała 55 punktów, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 10 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 10 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia 10 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 5 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 5 pkt;
8. Interes szkoły 5 pkt.

R. P. otrzymał 35 punktów, w tym z poszczególnych kryteriów:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego 0 pkt;
2. Staż pracy 5 pkt;
3. Stopień awansu zawodowego 10 pkt;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia 5 pkt;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową 5 pkt;
6. Dyscyplina pracy 10 pkt;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa 0 pkt;

8. Interes, potrzeby szkoły o pkt.

Kryteria były przedstawione przez dyrektor na radzie pedagogicznej, a następnie były dostępne w gabinecie dyrektora.

**(dowód:** bezsporne, a nadto kryteria, k – 110-111, zestawienie porównawcze nauczycieli, k – 111, k –113-118)

Żaden z nauczycieli wychowania fizycznego nie miał uprawnień do świadczenia kompensacyjnego albo emerytury.

Powódka miała staż pracy 25 lat, 11 miesięcy i 19 dni, była nauczycielem dyplomowanym. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie przysposobienia obronnego, jest instruktorem jeździectwa, lekkoatletyki, pływania, piłki nożnej, gimnastyki sportowej. Ukończyła szkolenie z zakresu neurodydaktyki, szkolenie (...) dla nauczycieli, szkolenie dot. pracy z uczniem niepełnosprawnym, a także szkolenia i seminaria: Jak być dobrym wychowawcą, „Komputer dla ucznia”, Resuscytacja i pierwsza pomoc; Ewaluacja różnych obszarów pracy szkoły, Prawa i obowiązki nauczyciela w świetle prawa oświatowego, Z. redagowania wewnętrznych aktów prawnych, Ochrona przeciwpożarowa, Nauczyciel – wizytówka placówki, Wykorzystywanie wyników egzaminu gimnazjalnego w projektowaniu procesu dydaktycznego, wykorzystanie analizy wyników egzaminów zewnętrznych do planowania pracy dydaktycznej, Jak sobie radzić z prowokacyjnymi zachowaniami uczniów? Metoda konstruktywnej konfrontacji, znaczenie komunikacji niewerbalnej w kontaktach z rodzicami, doskonalenie nauczycieli w ramach projektu doskonalenie nauczycieli w ramach projektu „Opracowanie i wdrożenie systemu doskonalenia nauczycieli i wspierania szkół w Powiecie (...)”, kontynuacja powyższego szkolenia, odnowa biologiczna w sporcie i rekreacji, kurs udzielania pierwszej pomocy i obsługi apteczek.

E. K. zajmowała się następującymi działaniami:

prowadzenie zajęć przygotowujących młodzież na zawody sportowe, wyjazdy na zawody sportowe, udział w L., pełnienie dodatkowych funkcji: członek zespołów nadzorujących egzaminy gimnazjalne i maturalne, przewodnicząca katedry w-f, opiekun stażu, opiekun praktyk, opiekun w czasie wyjazdu na basen i na kęgle, przygotowanie turnieju piłki siatkowej w ramach (...), wyjazd na wymianę uczniów do Czech (w roku szkolnym 2009/2010), współorganizowanie dni sportu, dyżur w czasie (...), prowadzenia dokumentacji bez zastrzeżeń, prowadzenie wycieczek szkolnych w ramach bloków zajęć, odpowiedzialny za przeprowadzenie ewakuacji. Oceniając zaangażowanie powódki w pracę zawodową dyrektor uwzględniła powyższe.

E. K. była członkiem (...).

Prezentowała wysoki poziom dyscypliny pracy, nauczała przedmiotu (...), przygotowywała uczniów do zawodów sportowych, wyjeżdżała na zawody sportowe, organizowała próbną ewakuację szkoły, organizowała wycieczki szkolne dla bloków, brała udział w L. i współorganizowała Dni (...).

E. K. brała udział w L. oraz w Dniach (...), jednak nie angażowała się w te zadania. Wszyscy nauczyciele uczestniczyli w tych wydarzeniach. Powódka wykonywała powierzone jej zadania, nie wykazywała się żadną własną inicjatywą.

P. K. (1) miała staż pracy 11 lat 6 miesięcy i 29 dni, była nauczycielem dyplomowanym. Ma uprawnienia do nauczania wychowania fizycznego, (...) do (...) w Rodzinie, edukacji wczesnoszkolnej, a także może pracować jako socjoterapeuta i szkolny doradca zawodowy.

Ukończyła studia podyplomowe z zakresu socjoterapii, z zakresu doradztwo zawodowe i coaching kariery, z zakresu organizacja i zarządzanie w oświacie, z zakresu zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej.

P. K. (1) jest instruktorem piłki siatkowej i nordic – walkingu. Ukończyła szkolenia i kursy: ochrona danych osobowych przygotowanie do (...), wieloaspektowość w doradztwie zawodowym, szkolny doradca zawodowy, kalejdoskop kariery, poradnictwo edukacyjno - zawodowe dla wybranych grup uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, kompetencje doradcy zawodowego – kształtowanie postaw proaktywnych uczniów szkół gimnazjalnych, neurodydaktyka 1 stopień, coaching w edukacji, sieć doradców zawodowych ziemi (...), szkolna interwencja profilaktyczna wobec ucznia eksperymentującego ze środkami psychoaktywnymi, Interwencja wobec



uczniów sięgających po substancje psychoaktywne jako element szkolnego programu profilaktyki, młodzież ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, Jak pracować z uczniem zdolnym, (...) dla nauczycieli, Kurs w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej i obsługi apteczki, nowa podstawa programowa, ewaluacja różnych obszarów pracy szkoły, prawa i obowiązki nauczyciela w świetle prawa oświatowego, Współpraca z rodzicami uczniów sprawiających trudności wychowawcze, zasady redagowania wewnętrznych aktów prawnych, techniki plastyczne dla najmłodszych – zima, wiosna, nauczyciel kontraktowy w awansie, ochrona przeciwpożarowa, nauczyciel wizytówką placówki, jak być dobrym wychowawcą kształtowanie kompetencji wychowawcy, metoda eksperymentu, wykorzystywanie TIK w pracy z uczniem, pierwsza pomoc, doskonalenie nauczycieli w ramach projektu „Opracowanie i wdrożenie systemu doskonalenia nauczycieli i wspierania szkół w Powiecie (...)”, kontynuacja powyższego szkolenia, kurs udzielania pierwszej pomocy i obsługi apteczek. Posiada uprawnienia do prowadzenia pojazdów służbowych.

P. K. (1) jest bardzo mocno zaangażowana w pracę zawodową, co przejawia się m.in. poprzez następujące działania:

udział w projekcie podniesienie jakości edukacji w kowarskich szkołach, prowadzenie dodatkowych zajęć i konsultacji z zakresu orientacji zawodowej, prowadzenie dodatkowych zajęć przygotowujących młodzież do zawodów sportowych, zajmowanie się logistyką i nadzór nad Dniami Kariery, przygotowywanie i umieszczenie informacji na stronie internetowej szkoły, dokumentacja prowadzona bez zastrzeżeń, współorganizowanie turnieju piłki siatkowej, współorganizowanie dni sportu, organizowanie stoiska z okazji dni kowar, Realizacja innowacji nordic walking, odpowiedzialność za logistykę odnośnie L., zaangażowanie w przygotowanie i przebieg egzaminów gimnazjalnych i maturalnych, przygotowanie dekoracji na uroczystości szkolne, wyjazdy na zawody sportowe, angażowanie się w Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, inicjatywa odnośnie wyjazdów na basen i kregle, samodzielnie opracowała harmonogram dyżurów nauczycielskich, prowadziła kronikę szkolną, opracowywała harmonogramy przy akcjach profilaktycznych badania wzroku i słuchu uczniów, pozyskuje zewnętrzne środki finansowe na wyposażenie szkoły, inicjuje zakup nowego sprzętu sportowego, przygotowała nowe numerki na stoliki na egzamin, prowadziła i odpowiadała za protokoły wypadkowe oraz statystykę wypadków, pełniła dodatkowe funkcje – wicedyrektor, przewodnicząca / członek zespołów nadzorującym egzaminy, przewodnicząca katedry WF, opiekun praktyk (świetlica). Oceniając zaangażowanie P. K. (1) w pracę zawodową dyrektor uwzględniła powyższe.

P. K. (1) jest zaangażowana w imprezy dodatkowe – zajmuje się przygotowaniem zaproszeń, plakatów, robi zakupy. W przypadku Dni K. nadzorowała stoiska, wozila ławki.

Powódka od kilku lat nie uczestniczy aktywnie w życiu szkoły, ograniczając się do obowiązkowych zajęć i zadań. Nie zdołała żadnej innowacji, nie działała na rzecz szkoły branżowej, nie przewodniczyła komisjom egzaminacyjnym, w czasie Dni K. lub L. wykonywała przydzielone obowiązki, nie wychodząc z własną inicjatywą. Zajmowała się pokazami pierwszej pomocy, przeprowadzała próbne ewakuacje, organizowała zawody piłki siatkowej. W 2010 r. zajmowała się uczniami z Czech. W 2008 r. pozyskała środki finansowe na rzecz szkoły.

Uczniowie powódki mieli osiągnięcia na zawodach sportowych.

P. K. (1) charakteryzowała się wysokim poziomem dyscypliny pracy, co dyrektor również uwzględniła.

P. K. (1) zna specyfikę funkcjonowania szkoły pod względem zarządzania, pełniła funkcję wicedyrektora, ma możliwość zastąpić dyrektora w czasie jego nieobecności, co gwarantuje prawidłowe funkcjonowanie szkoły pod względem dydaktycznych wychowawczych opiekuńczym, kadrowym i finansowym, biegle posługuje się programem do przygotowywania zastępstw za nieobecnych nauczycieli, prowadzi zajęcia i konsultacje z zakresu orientacji zawodowej, planuje i organizuje dni Kariery dla uczniów wybierających szkoły średnie, współpracuje z pracodawcami, u których uczniowie mają praktyki, posiada umiejętność pracy z uczniem sprawiających szczególne trudności wychowawcze – prowadziła zajęcia z uczniami w tym zakresie.

Realizuje projekt „Podniesienie jakości edukacji w kowarskich szkołach”, realizuje innowacje promujące zdrowy tryb życia, pisze programy własne dla uczniów – piłka siatkowa, zajmuje się dekoracjami z okazji uroczystości, przygotowuje uczniów do zawodów sportowych, organizuje wyjazdy na zawody sportowe, posiada wysoki poziom umiejętności logistycznych, które wykorzystuje np. przy organizacji (...), przydzielania zadań, planowanie stoisk,

zakup asortymentu, ma wysoki poziom umiejętności planowania i logistyki w czasie egzaminów gimnazjalnych i maturalnych – składy komisji, znajomość procedur.

P. K. (1) jest nauczycielem kreatywnym, podejmującym inicjatywy, rozwojowym. Powyższe umiejętności, cechy i okoliczności uwzględniła dyrektor S. C. (2), podejmując decyzję o wyborze nauczyciela do zwolnienia.

Zarówno powódka jak i P. K. (1) organizowały wycieczki. Powódka brała udział w wycieczkach w charakterze opiekuna. Powódka prowadziła grupę turystyczną, a P. – Z. - K. grupę sportową.

Obecnie możliwość uczestnictwa w zawodach sportowych i uprawiania sportu nie są czynnikami przyciągającymi młodzież do branżowych szkół ponadpodstawowych. Młodzież kieruje się częściej możliwością zdobycia zawodu, odbycia praktyk. P. K. (1) zajmowała się doradztwem zawodowym, prowadziła poradnictwo, organizowała dyżury dla rodziców.

**(dowód:** pismo z dnia 11.09.2014 r., k - 279, pismo z dnia 10.11.2018 r., k – 280, karty wycieczki, k – 608-610, informacja o wycieczkach, k – 696-703, karta wycieczki – k. 732,

protokół rozprawy z dnia 25.08.2020 r.: zeznania świadka R. P., min. 5:06, 7:37, 9:37, 20:10, 22:28, 24:36 min. 14:21, zeznania świadka D. L. min. 1:19:04, 1:20:00, 1:21:53, 1:35:45, 1:37:21, zeznania świadka A. P., min. 1:49:43, 1:51:06, 1:55:34; 1:57:45, zeznania świadka M. N. min.: 2:27:13, 2:28:38, 2:33:48,

protokół rozprawy z dnia 27.08.2020 r.: zeznania świadka A. S., min. 12,49, 13,43, 16:36, 22:27 24:34, zeznania świadka M. D., min. 1.00.49, 1.04.56, 1.06.44, 1.08.05, protokół rozprawy z dnia 27.08.2020r., zeznania świadka P. K.: min. 1:37:59, 1:42:32, 1:43:41, 1:44:56, 1:46, 1:46:41, 1:47:48; 1:47:39, 1:48:26, 1:49:29, 1:50:37, 1:53:06 , 1:54:46, 1:56:03, 1:58:15, 2:00:34, 2:01:31; 2:02:44, 2:5:54, 2:08:22, 2:11:49, 2:37:00, 2:46:42 protokół rozprawy z dnia 27.08.2020r., zeznania świadka K. K. (3) min. 3:10:34, 3:11:53, 3:15:52, 3:26:44, 3:42:53, zeznania świadka G. S.: min. 4:02:22, 4:03.48, dokumentacja k.426-498,

częściowo przesłuchanie powódki E. K., protokół rozprawy z dnia 17.09.2020 r., min. 00:13:30, 00:16:27, 00:18:20, 00:21:02, 00:27:00, 00:30:35, 00:39:02, 00:45:53,

przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej S. C. (1), protokół rozprawy z dnia 17.09.2020 r., min. 01:01:34, 01:05:50, 01:09:54, 01:12:05, 01:25:22, 01:28:10, 01:31:19, 01:34:02, 01:36:55, 01:50:00, 01:51:44)

P. K. (1) została objęta szczególną ochroną na podstawie przepisu art. 32 Ustawy o związkach zawodowych na mocy uchwały nr 9/2019 Zarządu Oddziału (...) w J. z dnia 20 lutego 2019 r. Ochrona szczególna została udzielona na czas trwania kadencji, tj. od 2019 r. do 2024 r. i rok po zakończeniu kadencji. Objęcie P. K. (1) ochroną szczególną wynikało z objęciem przez nią funkcji zastępcy M. O. w czasie strajku nauczycieli w 2019 r. P. K. (1) została upoważniona przez M. O. do reprezentowania (...) wobec pracodawcy.

W dniu 23.04.2010 r., a następnie ponownie w dniu 28.03.2014 r. oraz ponownie w dniu 25.02.2019 r. M. O. została wybrana prezesem ogniska (...). Zarząd Oddziału przekazał jej następujące kompetencje: podpisywanie regulaminów: pracy, przyznawania świadczeń socjalnych, wynagradzania, premiowania i wynagradzania, opiniowania zamiaru rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami, wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy lub zmianę warunków pracy osobie wskazanej jako chroniona, opiniowanie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikami administracji i obsługi.

**(dowód:** uchwała na (...) z dnia 20 lutego 2019 r., k – 112, pismo zarządu Oddziału (...) z dnia 4.10.2019 r., k – 276, pismo Zarządu oddziału (...) z dnia 26.04.2020r ., k – 303, z dnia 11.04.2014 r., k- 304, z dnia 12.03. (...), k – 305, zeznania świadka M. O., k – 311-313v)

W okresie od 1.09.2016 r. do 31.08.2019 r. powódka była nieobecna w pracy 30 dni – w tym 20 dni z powodu wypadku przy pracy. P. K. (1) w ww. okresie była nieobecna w pracy 84 dni, w tym 51 dni z powodu wypadku przy pracy i 18 z powodu opieki.

( **dowód:** zaświadczenia, k – 346-350)

W 2018 r. Kuratorium (...) we W. przeprowadziło kontrolę doraźną Liceum Ogólnokształcącego w pozwanym zespole szkół w związku z powzięciem wiedzy, że P. K. (1) zeznając jako świadek w sprawie karnej wyraziła opinię o kompetencjach wychowawczych rodziców jednej z uczennic. Po przeprowadzeniu kontroli nie wydano zaleceń pokontrolnych.

(**dowód:** protokół kontroli doraźnej, k – 356-357)

**Powyższy stan faktyczny sąd ustalił** w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019 I 2019/2020, wykaz nauczycieli zatrudnionych w Zespole, zestawienia zatrudnienia i akta osobowe powódki. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez strony, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne.

Sąd oparł się na zeznaniach świadków: A. B., J. T., P. K. (1), K. K. (3), G. S. oraz częściowo dał wiarę świadkom: R. P., D. L., A. P., M. N., A. S., M. D. (2). Ich zeznania zostaną omówione w toku rozważań. Sąd ustalając ten faktyczny oparł się nadto na przesłuchaniu powódki E. K. oraz na przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej S. C. (1).

### **Sąd zważył co następuje:**

Żądanie powódki było nieuzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu.

Pierwotnie powódka żądała przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na rozprawie w dniu 22 października 2020 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka modyfikuje żądanie i domaga się odszkodowania. Modyfikacja powództwa była nieskuteczna, w związku z okolicznością, że nastąpiła ustnie, a nie na piśmie. Stosownie do treści art. 193 § 21 k.p.c. wszelkie zmiany powództwa w sprawie z powództwa pracownika reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika mogą być dokonane jedynie w piśmie procesowym. Zgłoszenie takich zmian do protokołu rozprawy jest procesowo bezskuteczne i nie podlega sanowaniu w trybie art. 130 § 1 k.p.c. (który dotyczy jedynie uzupełnieniu braków formalnych pism procesowych, a nie oświadczeń procesowych składanych w toku rozprawy do protokołu). Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem wyjątek z art. 466 k.p.c. nie miał zastosowania (tak: wyrok SN z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 193/15, LEX nr 2151422, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II PK 288/15, LEX nr 2203513; z dnia 26 lipca 2016 r., II PK 193/15, LEX nr 2151422; z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 25/15, LEX nr 1923846).

Wobec powyższego przedmiotem sporu było roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Okoliczność ta ma znaczenie drugorzędne w związku treścią przepisu art. 45. k.p., który daje Sądowi możliwość wyboru jednego z alternatywnych uprawnień pracownika.

Podstawą materialnoprawną żądania powódki był przepis art. art. 45 § 1 k.p. i art. 47 (1) k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela (dalej: KN).

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 i 2 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie

uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przepis art. 47 (1) k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przepisy kodeksu pracy mają w niniejszym postępowaniu zastosowanie na mocy art. 91c ust. 1 KN, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Umowę o pracę z powódką rozwiązano na podstawie przepisów art. 225 i 227 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60, 949 i 2203, z 2018 r. poz. 2245 oraz z 2019 r. poz. 1287) – nazywanej dalej p.w.p.o. lub Ustawą wprowadzającą.

Art. 225 stanowi, że:

1. Nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny.

2. Nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5.

3. Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1.

4. Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

6. Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny.

10. Dyrektor gimnazjum rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem, który nie wyraził zgody na przeniesienie w stan nieczynny, z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

12. W okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przepisy ust. 1-11 stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum.

Przepis art. 227 cytowanej Ustawy stanowi, że w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12 oraz art. 226 ust. 1, nie stosuje się art. 20 ustawy - Karta Nauczyciela.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozwana placówka składała się w roku szkolnym 2018/2019 z liceum, gimnazjum i szkoły branżowej. W tym aspekcie zauważyć trzeba, że wątpliwości wzbudzało w literaturze stosowanie przepisów Ustawy wprowadzającej w zespołach szkół. W ocenie części komentatorów, bez względu na to, czy są to zespoły podlegające procedurze przekształcenia w samodzielną szkołę (zespół składający się wyłącznie z gimnazjum i jednej ze szkół: szkoły podstawowej, liceum ogólnokształcącego, technikum, zasadniczej szkoły zawodowej) czy też zespoły w innych konfiguracjach, należy stosować dotychczasowe przepisy, czyli przepisy Ustawy Karta Nauczyciela.

Na poparcie takiego poglądu argumentowano, że ustawodawca wskazuje, że ilekroć w przepisach art. 220 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art. 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz art. 228 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe jest mowa o szkole, należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę, placówkę i ich zespoły. Wśród tych przepisów nie wymieniono jednak art. 225 ust. 1 i 12 przewidujących przeniesienie nauczycieli w stan nieczynny i wręczenie wypowiedzenia – co oznacza, że nowe regulacje dotyczą tylko samodzielnych gimnazjów (tak m.in. M. K., publ. Portal Oświatowy).

Sąd interpretacji tej nie podziela. W ocenie Sądu użyte przez ustawodawcę w art. 225 pojęcie „nauczyciel gimnazjum” jest jasne i nie wymaga dalszej wykładni. Ustawodawca nie różnicuje, czy jest to nauczyciel gimnazjum jako osobnej placówki, czy nauczyciel gimnazjum w zespole szkół. Wśród przepisów tych nie wymieniono art. 225 ust.1 Ustawy wprowadzającej, albowiem w przepisie tym nie pojawia się pojęcie „szkoły”.

W związku z powyższym Sąd oceniał stan faktyczny niniejszej sprawy w kontekście przepisów Ustawy wprowadzającej, Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy.

Przepis art. 225 ustawy przewiduje szczególne rozwiązanie dla nauczycieli gimnazjów w okresie przejściowym, czyli w roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019 oraz do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum do dnia 29 lutego 2020 r. Jest to przepis, którego stosowanie zostało ograniczone czasowo, związany z reformą systemu edukacji.

Analizę komentowanego przepisu należy zacząć od podkreślenia, że według art. 227 p.w.p.o. w okresie objętym hipotezą tego przepisu do nauczycieli wskazanych w tym przepisie nie stosuje się art. 20 KN, określającego zasady rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi zatrudnionymi w szkołach publicznych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego. Nie wyłączono jednak stosowania innych przepisów KN, a w szczególności przepisu art. 91 KN odsyłającego do przepisów kodeksu pracy, w tym do przepisu art. 45 i 47(1) k.p.

Przepis art. 225 Ustawy wprowadzającej określa bowiem jedynie procedurę postępowania w opisanych w nim sytuacjach, nie regulując dodatkowo, jakim wymogom wypowiedzenie winno odpowiadać. W tym zakresie Sąd badał wymogi wypowiedzenia w formie określonej przez przepisy kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie Sąd badał więc czy zostały spełnione warunki formalne wypowiedzenia, badał prawdziwość, konkretność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, a także - czy były to przyczyny uzasadnione i czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem.

Badając wypowiedzenie pod względem formalnym Sąd uznał, że spełnia ono wszelkie przepisane prawem wymogi.

Wypowiedzenie sporządzone zostało na piśmie, zawierało stosowne pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy, wskazywało przyczyny wypowiedzenia. Analizując dalsze kwestie formalne Sąd stwierdził, że powódka złożyła odwołanie w ustawowym terminie, stąd wnioski o odrzucenie odwołania jako spóźnionego był nieuzasadnione.

Wypowiedzenie wskazywało przyczynę wypowiedzenia (likwidację gimnazjum) i była ona rzeczywista.

Do warunków formalnych należy także konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia.

Na tle Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe pojawiły się wątpliwości interpretacyjne związane z kwestią ochrony związkowej i obowiązku konsultacji związkowej. Po pierwsze Sąd analizował więc – czy istnieje obowiązek konsultacji związkowej, po drugie – wobec brzmienia przepisów tej Ustawy, która nie przewiduje ani ochrony związkowej, ani ochrony kobiet w ciąży, ani ochrony przedemerytalnej – czy mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy zapewniające ochronę przed wypowiedzeniem ww. podmiotom.

Sąd doszedł do przekonania, że szkoła ma obowiązek konsultacji związkowej przy wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy. Przepisy ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe nie

zawierają szczególnych regulacji dotyczących konsultacji związkowych, jednak nie wyłączają stosowania przepisów Karty Nauczyciela w całości, wyłączając jej stosowanie jedynie częściowo ani też Kodeksu pracy. Dotychczas obowiązek przeprowadzania konsultacji związkowej wynikał z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Jednak przepis art. 20 Karty Nauczyciela nie będzie obowiązywał w okresie wdrażania reformy oświaty w gimnazjach i szkołach z klasami dotychczasowego gimnazjum. Przepis art. 225 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe nie przewiduje obowiązku informowania organizacji związkowej o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela. Część komentatorów argumentowała, że wydaje się, że ustawodawca świadomie wyłączył stosowanie art. 20 Karty Nauczyciela, m.in. w tym celu, aby zwolnić dyrektorów gimnazjum z obowiązku konsultowania intencji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi. W piśmiennictwie pojawiły się argumenty, że przepisy u.p.w. mają charakter szczególny w stosunku do przepisów kodeksu pracy i ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881, dalej: u.z.z.), a wobec tego wyłączają zastosowanie przepisów ochronnych w nich zawartych.

Jednak w literaturze występuje także drugi pogląd, zgodnie z którym w związku z tym należy stosować przepis art. 38 Kodeksu pracy, który zobowiązuje do informowania organizacji związkowej o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia, i gwarantuje organizacji związkowej termin 5 dni na ustosunkowanie się do informacji.

Sąd podziela to ostatnie stanowisko. Zwrócić uwagę należy na konstrukcję przepisów Ustawy wprowadzającej. Skoro w przepisie art. 217 ustawodawca wyłącza stosowanie przepisu art. 20 Karty Nauczyciela, oznacza to, że w zakresie, w którym nie zostało wyłączone stosowanie przepisów Karty Nauczyciela, stosować je należy.

Z tych względów, przyjmując za podstawę prawną art. 38 k.p. w zw. z art. 91 KN Sąd uznał, że konsultacje związkowe winny być przeprowadzone.

Strona pozwana przeprowadziła konsultacje związkowe w sposób zgodny z przepisami. Sąd ustalił, że dyrektor placówki przekazała przedstawicielowi (...) w dniu 15 maja 2019 r. informację o zamiarze wypowiedzenia umowy powódce oraz że nie uzyskała w ustawowym terminie 5 dni odpowiedzi od związku, lecz dopiero po upływie ww. terminu, tj. w dniu 28 maja 2019 r. Pracodawca dnia 22 maja 2019 r. wypowiedział umowę powódce. A. W. był uprawniony do reprezentowania (...) i do opiniowania zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi umowy. Sąd podziela pogląd, że zgłoszenie zamiaru wypowiedzenia musi mieć miejsce na piśmie i ustalił, że pismo takie sporządzono i przedłożono A. W.. Odrębną kwestią jest potwierdzenie zapoznania się z pismem przez A. W., które Sąd ocenia w kontekście przepisu art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Ustalając stan faktyczny w tym zakresie Sąd oparł się na dowodzie z zeznań świadków A. B. i J. T. oraz na przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej S. C. (1). Świadkowie zgodnie i spójnie zeznawali, że w dniu 15.05.2019 r. S. C. (1) – dyrektor strony pozwanej - spotkała się z A. W. – przedstawicielem (...) - i poinformowała go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z E. K. oraz przedłożyła mu stosowną informację na piśmie. Taki sposób komunikacji był od lat przyjęty pomiędzy stronami w innych sprawach – poza informowaniem o zamiarze wypowiedzenia i nigdy nie budził wątpliwości. Zamiar wypowiedzenia nie był w ten sposób dokonywany, albowiem nie miało miejsce we wcześniejszych latach zwalnianie nauczycieli będących członkami (...). Spotkanie odbyło się w obecności wicedyrektora J. T. oraz głównego specjalisty do spraw kadr – A. B.. A. W. przyjął informację, jednak nie potwierdził tego na piśmie. W kolejnych dniach poinformował dyrektor S. C. (1), że formalne pismo należy przekazać do oddziału (...) w J.. Z tych względów dnia 22 maja 2019 r. sporządzono pisemną informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z E. K. i dostarczono ją do (...) w J..

Zeznania świadków były spójne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej jak i w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zeznania świadków były spójne z dowodami z dokumentów: pismem pracodawcy do (...) z dnia 22 maja 2019 r., z zapiskiem urzędowym z dnia 15 maja 2019 r.

Ponadto podkreślić należy, że ostatecznie okoliczność prawidłowej konsultacji związkowej wypowiedzenia nie była sporna. Powódka przyznała ją w piśmie z dnia 21 stycznia 2020 r. (k. 307).

Z tych względów Sąd uznał, że konsultacje związkowe były obowiązkowe, a strona pozwana prawidłowo je przeprowadziła.

Odnosząc się do kwestii samej ochrony związkowej, Sąd doszedł do przekonania, że podzielić należy pogląd, że ochrona związkowa, mimo że nie wyrażona wprost w Ustawie wprowadzającej, ma zastosowanie w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 225 i 226 Ustawy wprowadzającej. Ponownie zwrócić należy uwagę, że Przepisy ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, tak samo jak przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, **nie zawierają szczególnych regulacji dotyczących ochrony trwałości zatrudnienia nauczyciela, jak również nie wyłączają ochrony przewidzianej odrębnymi przepisami**. W powyższym zakresie do nauczycieli mają zastosowanie przepisy innych, a więc kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych. Przepisy Ustawy wprowadzającej nie wyłączają ochrony przewidzianej w art. 32 u.z.z. oraz wskazanej w art. 39, 41, 177 par. 1, 182<sup>1g</sup>, 182<sup>3</sup> par. 3, 183 par. 2 i 186<sup>8</sup> par. 1 k.p. w stosunku do osób uprawnionych na podstawie przepisów tych ustaw.

W tym miejscu powtórzyć wypada rozważania przytoczone wyżej - przepis art. 227 Ustawy wprowadzającej stanowi jedynie, że nie stosuje się art. 20 KN w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 225 i 226 Ustawy wprowadzającej, nie wyłączając stosowania pozostałych przepisów Karty Nauczyciela. Także inne przepisy Ustawy wprowadzającej, odnoszące się do Karty Nauczyciela (np. art. 220 u.w.p.o.) nie wyłączają stosowania KN i k.p. w zakresie ochrony związkowej.

Strona pozwana powoływała się na okoliczność bezwzględnej ochrony związkowej P. K. (1) i wywodziła, że w związku z tą bezwzględną ochroną nie było dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę z tym nauczycielem. Strona pozwana wywodziła, że nie miała innej możliwości niż pozostawienie w zatrudnieniu P. K. (1).

W przypadku dzielenia takiego poglądu powództwo podlegać winno oddaleniu bez dalszych rozważań. Przyjąć by wówczas należało, że wobec bezwzględnej ochrony związkowej jednego nauczyciela w sytuacji, gdy tylko jeden etat może być zachowany, ten jeden etat powinien być przydzielony nauczycielowi podlegającemu bezwzględnej ochronie, a dalsze stosowanie kryteriów jest zbędne.

Ochrona związkowa udzielona P. K. (1) była bowiem prawidłowa i skuteczna. Ochrona ta została udzielona uchwałą nr 9/2019 z dnia 20 lutego 2019 r., którą zarząd Oddziału (...) objął ochroną szczególną P. K. (1). Uchwałą za zarząd podpisała prezes Oddziału (...) H. W.. H. W. zeznała również, że P. K. (1) została przez nią upoważniona do reprezentowania związku wobec pracodawcy.

Na mocy art. 23 i 24 statutu (...) w wersji obowiązującej w lutym 2019 r. organem wykonawczym zebrania ogniska (...) jest zarząd ogniska, a organem wykonawczym oddziału jest zarząd oddziału.

Na mocy art. 61 statutu (...) do kompetencji zebrania ogniska należy m.in. wybór członków zarządu z zastrzeżeniem art. 24 ust. 3, zgodnie z którym w ognisku, w którym nie wybrano zarządu, jego funkcję pełni prezes. W świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych zarząd to związku wskazuje w uchwale imiennie chronionych pracowników (w liczbie uwarunkowanej od liczebności związku). Ich ochrona trwa przez czas kadencji, a potem jeszcze przez okres wskazany w tej uchwale, lecz nie dłużej niż rok. W pozwanej placówce nie dokonano wyboru zarządu ogniska, co oznacza, że funkcje zarządu pełnił jego prezes H. W. i to ona miała kompetencję do wskazania w uchwale chronionego członka związku. H. W. była zarówno prezesem ogniska jak i członkiem zarządu oddziału.

P. K. (1) podlegała ochronie nie jako członek zarządu, lecz jako członek związku upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

Na mocy przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy z imiennie wskazanym uchwałą

zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

Z tych względów ochrona udzielona P. K. (1) była prawidłowa i skuteczna. Kwestia prawidłowości udzielenia ochrony jest jednak relewantna w niniejszym postępowaniu w zw. z treścią art. 32 ust. 1 u.z.z., zgodnie z którym pracodawca winien zwrócić się do zarządu związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z członkiem związku. Pracodawca tego nie uczynił odnośnie P. K. (1). Z tych względów P. K. (1) winna otrzymać 5 pkt z tytułu przynależności do związku zawodowego, a nie 10 punktów z tytułu szczególnej ochrony.

Zwrócić bowiem uwagę należy, że dyrektor S. C. (1) nie zwróciła się do zarządu (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z P. K. (1), co wprost w swoich zeznaniach przyznała.

Już z tych względów kwestia szczególnej ochrony związkowej P. K. (1) nie może być argumentem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę powódce.

Sąd nadto nie podziela stanowiska, zgodnie z którym jest to ochrona bezwzględna.

Po pierwsze bowiem już samo brzmienie przepisu art. 32 Ustawy o związkach zawodowych wskazuje, że pracodawca **bez zgody zarządu** zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy. Tym samym ochrona jest uchylona na skutek zgody zarządu.

Ponadto ochrona z art. 32 u.z.z. nie jest bezwzględna także z innych powodów.

Przepis art. 32 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca **związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej** w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze, decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie, niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie, skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 217/13, LEX nr 1738481).

Jednocześnie przyjmuje się, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo pracy 2004 nr 6; z dnia 11 września 2011 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376; z dnia 14 października 2014 r., II PK 293/13, LEX nr 1545143). A zatem ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma bezwzględnego charakteru. W wyroku z dnia 1 marca 2016 r., I PK 125/15 (LEX nr 2044465) Sąd Najwyższy wskazał, że zwolnienie któregoś z nauczycieli innego przedmiotu, aby zapewnić pensum nauczycielowi objętemu szczególną ochroną związkową może być postrzegane jako dyskryminacja z uwagi na brak szczególnej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy takiej osoby. Nie jest akceptowane postępowanie pracodawcy, które ma na celu przydzielenie godzin dydaktycznych nauczycielowi korzystającemu ze szczególnej ochrony związkowej godzinami dydaktycznymi osób, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków. Z kolei w wyroku z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11 (publ. OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wybór nauczyciela do zwolnienia z uwagi na zaistnienie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który nie był dowolny ani dyskryminujący, powoduje, że brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy takiemu pracownikowi będącemu reprezentantem związku.



Oznacza to, że dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, **pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne**, a nie ograniczyć się wyłącznie do kryterium polegającego na zastosowaniu „szczególnej ochrony związkowej”.

Odnosząc się do niespornej okoliczności, że pracodawca nie zwrócił się do związku zawodowego (...) o udzielenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z P. K. (1), podkreślić trzeba, że nie można przyjąć, że wskazanie przez zakładową organizację związkową w uchwale osób, które podlegają szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ex ante jest wyrażeniem sprzeciwu, co do ewentualnego zwolnienia takich pracowników. W orzecznictwie nie przyjmuje się ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako absolutnie bezwzględnej, ponieważ zależy ona od zachowania pracownika oraz okoliczności danej sprawy. Dlatego też pracodawca powinien zastosować obiektywne kryteria wyboru do zwolnienia, a nie - a priori zakładać, że wystarczające jest w każdym przypadku ograniczenie się do konieczności pozostawienia w zatrudnieniu osób objętych ochroną związkową.

Kryterium przynależności związkowej jest przez Sąd uznane co do zasady za właściwe, przy założeniu jednak, że ochrona ta bezwzględna nie jest i wówczas przynależność związkowa może być jednym z kryteriów. Dyrektor pozwanej placówki wykazała się pewną niekonsekwencją, gdyż z jednej strony wskazywała, że ochrona związkowa P. K. (1) jest ochroną bezwzględną, a z drugiej – tę przynależność związkową uznała za jedno z kryteriów.

Pozostałe kryteria również były prawidłowe oraz właściwie zastosowane, o czym niżej.

Pracodawca, mimo uznania że ochrona związkowa jest bezwzględna, zastosował jednak pozostałe kryteria i poinformował powódkę, że wybór jej osoby do zwolnienia rozważany był w aspekcie powyżej wskazanych kryteriów.

Analizując kwestie merytoryczne, Sąd uznał, że wypowiedzenie nie narusza przepisów.

Przepis art. 225 Ustawy wprowadzającej nie formułuje wymogów, jakim winno odpowiadać wypowiedzenie, z tych względów w tym zakresie stosować należy przepisy kodeksu pracy.

Przyczyna wypowiedzenia winna być konkretna, rzeczywista i uzasadniona.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, powstałego na gruncie art. 20 KN, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu - zmniejszenie liczby godzin - reorganizacja, lecz także przyczynę wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

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 wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakresła granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie sygn. akt II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego odnosi się także do nauczycielskiego stosunku pracy, bowiem żaden przepis Karty 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 w trybie Karty Nauczyciela 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, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 80/15).

Orzecznictwo powstałe na gruncie przepisu art. 20 KN można analogicznie stosować do wypowiedzenia, które nastąpiło na podstawie przepisu art. 227 Ustawy wprowadzającej.

Jak wyżej wskazano, Sąd uznał, że wypowiedzenie nie narusza przepisów kodeksu pracy. Pozwany pracodawca wskazał w piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jako podstawę prawną swojej decyzji art. 225 Ustawy wprowadzającej. Wskazano przyczyny wypowiedzenia oraz były one konkretne i prawdziwe.

Konkretyzując przyczyny wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, związane z wygaszaniem kształcenia w gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki jako nauczyciela wychowania fizycznego w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. Wskazano, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, posiadającym kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa. W roku szkolnym 2019/2020 liczba godzin tych przedmiotów ulega zmniejszeniu z 61 do 20 godzin, a tym samym nie ma możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim nauczycielom posiadającym kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa. W piśmie wskazano szczegółowe kryteria, którymi kierował się dyrektor.

Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest jasna i konkretna. Z treści wypowiedzenia wynika, że chodzi o zmiany organizacyjne, skutkujące zmniejszeniem ilości godzin w związku z likwidacją gimnazjum. Wskazana przyczyna jest również niespornie prawdziwa. Z arkuszy organizacyjnych wynika, że w roku szkolnym 2018/2019 było łącznie 56 godzin wychowania fizycznego i 5 godzin (...), natomiast w roku szkolnym 2019/2020 (wg stanu na dzień składania oświadczenia o wypowiedzeniu) było ich łącznie 20. Niewątpliwie doszło zatem do zmniejszenia ilości godzin w placówce.

Okoliczność ta nie była sporna.

Błędna jest argumentacja powódki, wywodzącej, że prawdopodobnie po naborze we wrześniu zostanie utworzona większa liczba klas niż planowano w arkuszu organizacyjnym w maju. Sąd bada bowiem prawidłowość wypowiedzenia na datę jego dokonania. To instytucja stanu nieczynnego zapewnia natomiast możliwość powrotu nauczyciela do pracy w przypadku, gdy otwarta zostanie większa ilość klas niż planowana.

Z tych względów Sąd przeszedł do badania zastosowanych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia.

Jak przyjęto w orzecznictwie sądów powszechnych za orzecznictwem Sądu Najwyższego, dyrektor szkoły nie ma obowiązku opracowania kryteriów zwolnienia nauczycieli, ale powinien takie kryteria opracować, gdyż są one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, ustalając te kryteria, dyrektor szkoły powinien stosować kryteria obiektywne, rzeczywiste, niedyskryminujące, jasne i transparentne dla nauczycieli. Jeżeli wybór jest ograniczony do jednego z dwóch nauczycieli, ocena, iż ten właśnie nauczyciel, a nie drugi został wybrany do zwolnienia w sposób obiektywnie uzasadniony, musi być dokonana przez wzajemne porównanie rozmaitych, takich samych rodzajowo, cech i przymiotów każdego z nauczycieli (cyt. za wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. I PKN 159/04, publ. Portal orzeczeń (...)) W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie tylko staż pracy, czy kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, podstawa zatrudnienia, ale również jakość pracy powinny być brane pod uwagę przy typowaniu nauczyciela do zwolnienia. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyrokach w sprawie I PKN 610/00 i w sprawie I PKN 420/98, nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów, bowiem wykształcenie formalne, staż pracy, sposób nawiązania stosunku pracy, nie są uniwersalną gwarancją realizacji przez nauczyciela wysokiego poziomu procesu dydaktycznego i wychowawczego. Nie narusza zasady równego traktowania pracownika ani zasady niedyskryminacji przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że opracowane przez dyrektora pozwanego Zespołu na piśmie kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia odpowiadają ww. uniwersalnym standardom, gdyż odwołują się do kwalifikacji, stażu pracy, stopni awansu zawodowego, a także uwzględniają przydatność pracownika, interes szkoły. Prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły i z tych względów dyrektor ma prawo badać powyższe kryteria (tak: wyroki SN z dnia 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98,; z dnia 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z dnia 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00, publ. L.). Pogląd taki wynika z okoliczności, że to dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w jednostce, a jego działania podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego.

Zastosowane przez stronę pozwaną kryteria były obiektywne. Były to bowiem:

1. Uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego / uprawnienia emerytalne;
2. Staż pracy;
3. Stopień awansu zawodowego;
4. Dodatkowe kwalifikacje, formy doskonalenia;
5. Zaangażowanie w pracę zawodową;
6. Dyscyplina pracy;
7. Przynależności do związków zawodowych / ochrona związkowa;
8. Interes, potrzeby szkoły.

Takie właśnie kryteria są przez doktrynę i judykaturę uznane za obiektywne, w przeciwieństwie np. do kryterium odnoszących się do osobistej sytuacji pracownika, takich jak np. sytuacja rodzinna, posiadanie innych źródeł dochodu, miejsce zamieszkania.

Zastosowanie kryteriów zawsze nosi pewien walor subiektywnej oceny, albowiem każda ocena jest subiektywnym odczuciem osoby, która tę ocenę wystawia. Z tych względów kryteria powinny być jak najbardziej obiektywne. Kryteria takie jak uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego, staż pracy, stopień awansu zawodowego, dodatkowe

kwalifikacje, formy doskonalenia, zaangażowanie w pracę zawodową, dyscyplina pracy i interes, potrzeby szkoły są jednak nadal kryteriami obiektywnymi.

Bez wątplenia większy stopień ocenności wystąpi przy zastosowaniu kryterium zaangażowania w pracę zawodową, interesu i potrzeb szkoły. W tym zakresie ocena dokonana przez pracodawcę jest jednak w ocenie Sądu prawidłowa. Kryteria zostały zastosowane w sposób prawidłowy, w ocenie Sądu pracodawca przyznał powódce i pozostałym nauczycielom (w szczególności P. K. (1)) właściwą ilość punktów w każdej kategorii.

Zauważyć należy, że – jak wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwanego pracodawcę - żaden z nauczycieli wychowania fizycznego nie miał uprawnień do świadczenia kompensacyjnego ani emerytalnego.

Powódka, podobnie jak inni nauczyciele, była nauczycielem dyplomowanym, co skutkowało przyznaniem każdemu z nich po 10 punktów. Staż pracy powódki był najdłuższy spośród wszystkich nauczycieli w-f, z tych względów otrzymała w tej kategorii najwyższą ilość punktów – 10 pkt.

Powódka oraz P. K. (1) otrzymały po 10 punktów w kryterium dodatkowych kwalifikacji. Każda z nich brała udział w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego, a więc przyznanie po 10 punktów zarówno powódce jak i P. K. (1) jest co najmniej prawidłowe. Po analizie zestawienia dodatkowych kwalifikacji i form doskonalenia Sąd uznał, że osiągnięcia P. K. (1) w tej dziedzinie są szersze, a więc to ona powinna otrzymać 10 punktów w tej kategorii. Zwrócić uwagę należy, że P. K. (1) ukończyła niemal wszystkie szkolenia, w których uczestniczyła także E. K., poza szkoleniami: „Praca z uczniem niepełnosprawnym”, „Komputer dla ucznia”, „Resuscytacja i pierwsza pomoc”, „Wykorzystywanie wyników egzaminu gimnazjalnego w projektowaniu procesu dydaktycznego” (które to szkolenie straciło znaczenie wobec likwidacji gimnazjów), „Wykorzystanie analizy wyników egzaminów zewnętrznych do planowania pracy dydaktycznej”, „Jak sobie radzić z prowokacyjnymi zachowaniami uczniów. Metoda konstruktywnej konfrontacji”, „Znaczenie komunikacji niewerbalnej w kontaktach z rodzicami”, „Odnowa biologiczna w sporcie i rekreacji”.

W miejsce tych ośmiu kursów / szkoleń P. K. (1) odbyła ponad 20 innych – tj.: ochrona danych osobowych przygotowanie do (...), wieloaspektowość w doradztwie zawodowym, szkolny doradca zawodowy, kalejdoskop kariery, poradnictwo edukacyjno - zawodowe dla wybranych grup uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, kompetencje doradcy zawodowego – kształtowanie postaw proaktywnych uczniów szkół gimnazjalnych, neurodydaktyka kurs doskonalący 1 stopień, coaching coaching w edukacji, sieć doradców zawodowych ziemi (...), szkolna interwencja profilaktyczna wobec ucznia eksperymentującego ze środkami psychoaktywnymi, Interwencja wobec uczniów sięgających po substancje psychoaktywne jako element szkolnego programu profilaktyki, młodzież ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, Jak pracować z uczniem zdolnym”, , nowa podstawa programowa, ewaluacja różnych obszarów pracy szkoły, Współpraca z rodzicami uczniów sprawiających trudności wychowawcze, techniki plastyczne dla najmłodszych – zima, wiosna, nauczyciel kontraktowy w awansie, „Metoda eksperymentu”, „Wykorzystywanie TIK w pracy z uczniem”, ma także uprawnienia do prowadzenia pojazdów służbowych.

Powódka ukończyła studia podyplomowe w zakresie przysposobienia obronnego - jest nauczycielem (...), jest instruktorem jeździectwa, lekkoatletyki, pływania, piłki nożnej, gimnastyki sportowej.

P. K. (1) ukończyła studia podyplomowe z zakresu socjoterapii, z zakresu doradztwo zawodowe i coaching kariery, z zakresu organizacja i zarządzanie w oświacie, z zakresu zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej. Jest instruktorem piłki siatkowej i nordic – walkingu.

Zwrócić uwagę należy, że nie sam fakt ukończenia kursów i szkoleń ma znaczenia dla pracodawcy, lecz ich wykorzystanie w praktyce i ich przydatność dla placówki. Nie ma znaczenia dla pracodawcy, że powódka jest instruktorem jeździectwa, pływania oraz że ukończyła kurs odnowy biologicznej, skoro nie wykorzystuje tych umiejętności w pracy.

W tym zakresie uznać należy, że wykształcenie i wiedza P. K. (1) są o wiele bardziej przydatne dla Zespołu Szkół. Powódka opierała swoje przekonanie o wyższej przydatności na fakcie prowadzenia zajęć sportowych, przygotowywania uczniów do zawodów. Zauważyć należy, że P. K. (1) również takie działania podejmowała. Dodatkowo jednak miała kompetencje i chęci, aby zajmować się doradztwem zawodowym, szukać praktyk dla uczniów i organizować Dni Kariery. Sąd dał wiarę przesłuchaniu S. C. (1), że w dzisiejszych czasach większe znaczenie dla ucznia ma możliwość zdobycia dobrego zawodu, uczestniczenia w praktykach, niż wyjazd na zawody sportowe, który – choć nie może być deprecjonowany – ma jednak mniejsze znaczenie dla ścieżki zawodowej ucznia. Taka ocena jest zgodna z zasadami doświadczenia życiowego.

Za zaangażowanie w pracę zawodową powódce przyznano 5 pkt, a P. K. (1) 10 pktów. Jak już wyżej wskazano kryterium to jest ocenne, podobnie jak kryterium interesu i potrzeby szkoły, w którym powódka otrzymała 5 pkt, P. K. (1) 10 punktów. Te okoliczności Sąd badał dodatkowo przeprowadzając dowody z zeznań świadków. W tym miejscu można zauważyć, że pracodawca nie kwestionował, że powódka jest doświadczonym nauczycielem, jednak zarzucał, że nie angażuje się w pracę.

Zarówno powódka jak i P. K. (1) prowadziły zajęcia dodatkowe przygotowujące do zawodów sportowych, wyjeżdżały z młodzieżą na zawody, na kręgle i basen, współorganizowały Dni (...), współorganizowały zawody sportowe, brały udział w Dniach K., w L..

Świadkowie J. T., P. K. (1), K. K. (3), G. S. potwierdzili jednak, że powódka nie była aktywna w czasie np. L., w którym udział był dla wszystkich nauczycieli obowiązkowy, powódka jedynie stała przy stoisku, tak jak każdy inny nauczyciel, wykonywała jedynie obowiązkowe, konieczne czynności. P. K. (1) natomiast nie tylko wykonywała ten obowiązek, ale także przygotowywała wydarzenie, przygotowywała stoiska, robiła zakupy, sprzątała. Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, albowiem znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Np. w pismach do Komendanta Policji w K., składanych w związku z organizacją (...) (k. 449-455) ani razu nie wymieniono powódki jako osoby odpowiadającej za zabezpieczenie porządkowe imprezy. P. K. (1) była wskazywana jako taki pracownicy w 2016 i 2017 r. Także faktury VAT na zakup produktów spożywczych oraz przyborów szkolnych - np. step do aerobiku, tablica wyników są opisywane przez P. K. (1) (k. 461 – 465v). Inne dokumenty dotyczące organizacji (...) (zapotrzebowanie, k. 497-498, scenariusz imprezy, k. 499) są również sporządzone przez P. K. (1).

Z tych względów Sąd dał wiarę świadkom J. T., P. K. (1), K. K. (3), G. S., nie odmawiając całkowicie wiary świadkom R. P., D. L., A. P., M. N., A. S., M. D. (2) w zakresie, który znajduje potwierdzenie w dokumentach, tj. odnośnie organizowania wyjazdów na zawody, przygotowywania uczniów do zawodów. Świadek J. K. miał niewielką wiedzę na temat pracy powódki, ponadto od dawna nie pracował u strony pozwanej, stąd też Sąd nie opierał się na jego zeznaniach.

Zwrócić uwagę należy, że zeznania świadków, jako osobowych źródeł dowodowych, nawet w zakresie, w którym dotyczą faktów, dotknięte są pewnym subiektywizmem, wynikającym np. z osobistych sympatii lub antypatii świadków.

P. K. (1) bardzo aktywnie działała w zakresie doradztwa zawodowego – prowadziła zajęcia i konsultacje dotyczące orientacji zawodowej, organizowała i nadzorowała Dni Kariery, realizowała innowację nordic – walking, podczas gdy powódka nie zrealizowała żadnej innowacji. Także te okoliczności, podnoszone przez świadków mają potwierdzenie w dokumentach – m.in. w pismach Kuratorium (...) (k. 456-458).

P. K. (1) przygotowywała sale na egzaminy maturalne i gimnazjalne, znała procedury w tym zakresie, była nie tylko członkiem ale i przewodniczącą zespołów nadzorujących te egzaminy. Powódka nigdy nie była przewodniczącą zespołu, nie znała stosownych procedur, czego wyrazem był choćby przebieg rozprawy z 20.09.2020 r., podczas którego powódka nie wiedziała, co to jest plan sali.

Świadkowie: R. P., D. L., A. P., M. N., A. S., M. D. (2) wskazywali, że to powódka była lepszym nauczycielem wf, jednak ocena ta, zdaniem Sądu, wynika z subiektywnej sympatii świadków dla powódki, a nie z obiektywnego oglądu sytuacji. Oceny takiej nie potwierdza zebrany w sprawie materiał dowodowy. Obie nauczycielki prowadziły zajęcia dodatkowe przygotowujące do zawodów sportowych, wyjeżdżały z młodzieżą na zawody, na kręgle i basen, współorganizowały Dni (...), współorganizowały zawody sportowe, prowadziły skisy, wyjeżdżały z młodzieżą na wycieczki. Częstszy udział powódki w wycieczkach w charakterze opiekuna wynikał z faktu prowadzenia przez powódkę grupy turystycznej, podczas gdy powódka prowadziła grupę sportową.

Ponadto zauważyć należy, że w zakresie kwalifikacji zawodowych, zaangażowania w prace czy interesu szkoły powódka i inni nauczyciele nie byli oceniani jedynie w kontekście nauczania wychowania fizycznego, lecz w szerszym aspekcie. W tym miejscu podkreślić należy szerokie spektrum zainteresowań P. K. (1), zarówno w zakresie socjoterapii, pracy z młodzieżą z problemami, jak i w zakresie doradztwa zawodowego.

Odnosnie zarzutu powódki, że jako jedyna posiadała uprawnienia do nauczania (...), Sąd zważył, że M. O. prowadzi te zajęcia, tak więc szkoła jest w tym zakresie zabezpieczona.

Z tych względów Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadków J. T., P. K. (1), K. K. (3), G. S., nie dyskredytując całkowicie zeznań świadków: R. P., D. L., A. P., M. N., A. S., M. D. (2), lecz dając inną wagę okoliczności, że powódka była dobrym nauczycielem, której to okoliczności strona pozwana nigdy nie kwestionowała.

Powódka pozyskała środki na rzecz szkoły, jednak miało to miejsce ponad 7 lat temu, podobnie jak inne aktywności powódki, na które się powołuje – np. wyjazd z uczniami na wymianę do Czech. P. K. (1) pozyskała natomiast środki finansowe dla szkoły w roku szkolnym 2017/18.

Jeśli chodzi o interes szkoły, to słusznie, zdaniem sądu, przyznano powódce 5 punktów, a P. K. (1) – 10. W tym miejscu powtórzyć należy, że P. K. (1) aktywnie działała w zakresie doradztwa zawodowego, praktyk dla uczniów, Dni Kariery. Sąd dał wiarę przedstawicielowi strony pozwanej, dyrektor S. C. (1) przesłuchiwanej w charakterze strony, że w chwili obecnej to nie sport przyciąga młodzież do szkoły, lecz możliwość zdobycia dobrego zawodu, odbycia praktyk zawodowych, a co za tym idzie – możliwość podjęcia dobrej pracy po zakończeniu nauki. Odpowiada to zasadom doświadczenia życiowego.

P. K. (1) pełniła w poprzednim roku szkolnym funkcję wicedyrektora, co również ma znaczenia dla funkcjonowania szkoły – ma bowiem wiedzę i doświadczenie potrzebne w szkole w razie nieobecności dyrektora.

Ponadto zwrócić uwagę należy, że w roku szkolnym 2018/2019 do Zespołu Szkół uczęszczało około 160 uczniów (8 klas), z czego tylko część brała udział w zawodach sportowych.

W kryterium „dyscyplina pracy” powódka i P. K. (1) otrzymały po 10 pkt, co było zdaniem Sądu prawidłowe. Choć bezspornie absencja P. K. (1) była większa niż absencja powódki, jednak słusznie w ocenie Sądu postąpił pracodawca, nie biorąc pod uwagę nieobecności nauczyciela przy dokonywaniu oceny w tym kryterium. Nieobecności usprawiedliwione, wynikające z choroby, a w szczególności z niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy, nie mogą mieć negatywnego wpływu na ocenę nauczyciela.

Z tych względów nawet przy zrezygnowaniu z kryterium przynależności związkowej, powódka nadal otrzymała niższą ilość punktów niż P. K. (1), co nakazuje uznać decyzję pracodawcy za prawidłową.

Powódka sformułowała nadto **żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy**. Podstawę materialnoprawną tego roszczenia stanowił przepis art. 57 k.p. stanowiący, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc, a jeśli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

W związku z oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy brak było podstaw prawnych do uwzględnienia żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powódce na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. 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.

Strona pozwana proces wygrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c., tj. przepisów obowiązujących w niniejszym postępowaniu, opłatą sądową, od której powódka była zwolniona, obciążyła Skarb Państwa.

***O kosztach postępowania w punkcie III sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powódce Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie, z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), które w niniejszej sprawie wyniosły 180 zł.***

***W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.***

SSR Marta Ładzińska