

Sygn. akt IV P 215/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Józefa Konopka, Bożena Mizak

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w B.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 czerwca 2016r. skierowanym do Sądu Rejonowego Lublin –Zachód Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powódka M. P. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej przez Zespół Szkół (...) w B. za bezskuteczne, a wobec tego przywrócenie jej do pracy, ewentualnie zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2016r. Sąd Rejonowy Lublin –Zachód VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał przedmiotową sprawę tut. sądowi do rozpoznania według właściwości .

Na rozprawie w dniu 10 stycznia 2017r. do sprawy zgłosił się w charakterze pozwanego Zespół Szkół im. (...) w B., jako że od dnia 1 września 2016r. Zespół Szkół (...) w B. nie istnieje i wobec tego powódka wskazała Zespół Szkół im. (...) w B. jako pozwanego w sprawie.

Na tej rozprawie powódka zmodyfikowała swoje powództwo w ten sposób, że domagała się przywrócenia jej do pracy w Zespole Szkół im. (...) w B., ewentualnie wnosila o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz podtrzymywała żądanie zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie procesowym z dnia 1 sierpnia 2017r. powódka ostatecznie zmodyfikowała swoje powództwo w ten sposób, że domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole Szkół im. (...) w B. i zasądzenie na jej rzecz kwoty

21.638,64 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, to powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 21.638,64 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i kwoty 21.638,64 zł tytułem odszkodowania - odprawy (k.280-282).

Pozwany Zespół Szkół im. (...) w B. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. zatrudniona była w Zespole Szkół (...) w B. od 1 września 1999r. jako nauczyciel, na podstawie mianowania (akta osobowe).

Powódka ukończyła studia magisterskie na kierunku geografia (akta osobowe). Powódka ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki oraz studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania w turystyce, hotelarstwie i gastronomii (k.16,20).

Powódka ma kwalifikacje do nauczania geografii, oligofrenopedagogiki i przedmiotów zawodowych gastronomicznych (bezsporne).

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2013r. (k.13, akta osobowe).

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 28 kwietnia 2014r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. ustalił kryteria doboru pracowników do zwolnienia i są to: podstawa nawiązania stosunku pracy, stopień awansu zawodowego, staż pracy w nauczaniu danego przedmiotu, kwalifikacje zawodowe, ocena pracy nauczyciela, dyspozycyjność w pracy, realizacja dodatkowych zadań na rzecz szkoły, dodatkowe źródło utrzymania, sytuacja rodzinna, osobista (k.80-84).

W roku szkolnym 2015/2016 powódka pracowała w Zespole Szkół (...) w B. w pełnym wymiarze i nauczwała geografii i przedmiotów zawodowych gastronomicznych, prowadziła zajęcia z oligofrenopedagogiki (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 292v, aneks do umowy o pracę - k.12, akta osobowe).

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 21 kwietnia 2015r. dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B. E. K. zapoznała nauczycieli tego Zespołu z kryteriami uwzględnianymi przy podejmowaniu decyzji kadrowych i organizacji następnego roku szkolnego: staż pracy pedagogicznej, absencja chorobowa, kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów, stopień awansu zawodowego, ocena pracy pedagogicznej, wykonywanie zadań dodatkowych, jakość zajęć dydaktyczno-wychowawczych, sytuacja rodzinna/losowa (k.274-278).

W dniu 21 grudnia 2015r. odbyło się spotkanie nauczycieli Zespołu Szkół (...) w B. ze Starostą i naczelnikiem Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w L. B. B. na którym to spotkaniu poinformowano nauczycieli, że jednostki pedagogiczne z Zespołu Szkół (...) w B. będą włączone do Zespołu Szkół im. (...) w B., nauczyciele (...) byli wtedy zapewniani, że będą stosowane kryteria według których będą oni przyjęci do Zespołu Szkół im. (...) w B. (protokół z posiedzenia Rady Pedagogicznej k.119-127, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków B. B. k.89v-91, 181v, W. C. k 91-91v, 293v, E. M. (1) k.68v-69.).

Następnie odbyło się kilka spotkań z udziałem dyrektorów obu Zespołów i naczelnik Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w L. B. B., w czasie których to spotkań rozważano ogólne kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia (zeznania świadków B. B., W. C.).

Uchwałą Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L., z dniem 31 sierpnia 2016r. wyłączone zostały z Zespołu Szkół (...) w B. dwie jednostki organizacyjne tj. Policealna Szkoła Zawodowa dla dorosłych i Ośrodek (...), które to jednostki z dniem 1 września 2016r. włączone zostały do Zespołu Szkół im. (...) w B., a także w §3 Uchwały wpisano, że z dniem 31 sierpnia 2016r. rozwiązuje się Zespół Szkół (...) w B. (Uchwała - k.297). W §6 tej Uchwały wpisano, że pracownicy pedagogiczni i niepedagogiczni rozwiązanego Zespołu Szkół (...) w B. stają się z dniem 1 września 2016r. nauczycielami i pracownikami Zespołu Szkół im. (...) w B. w oparciu o art. 23¹ kp, ale przepis ten nie ma zastosowania

do pracowników, których stanowiska pracy nie znalazły się w arkuszu organizacji Zespołu Szkół im. (...) w B. na rok szkolny 2016/2017 zatwierdzony przez organ prowadzący.

W rezultacie od 1 września 2016r. do Zespołu Szkół im. (...) w B. włączone zostały dwa oddziały młodzieżowe i jedna klasa LO dla dorosłych, klasa III i ostatni semestr kursu cukiernika i rolnika (zeznania dyrektor pozwanego E. K. słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 293v-295, zeznania świadka P. K. k.91v-92). Dotąd, w Zespole Szkół im. (...) w B. nie było prowadzone nauczanie kierunków gastronomicznych i rolniczych, które to nauczanie realizowane dotąd było w (...) (zeznania dyrektor pozwanego E. K. słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B. E. K. tworzyła samodzielnie projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 dla tego Zespołu i przedstawiła organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017, który to projekt w dniu 30 maja 2016r. został zatwierdzony przez Starostę L. (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017 - koperta k.173). W arkuszu tym dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B. przydzieliła, we współpracy z dyrektorem (...) W. C., godziny nauczania przedmiotów gastronomicznych nauczycielom dotychczas uczącym w (...) tych przedmiotów tj. R. G. ze stażem pracy 23 lata -w wymiarze 18 godz., A. D. ze stażem pracy 12 lat (ukończyła studia w zakresie inżynierii żywności)- w wymiarze 21 godz., E. M. (1) ze stażem pracy 21 lat -w wymiarze 24 godz.(studia w zakresie technologii żywności i żywienia człowieka i M. Z. ze stażem pracy 14 lat – wymiarze 13,5 godz.(wykaz kadry pedagogicznej k.174-180, k.187-191).

Nauczanie w zakresie przedmiotu geografia od 1 września 2016r. w roku szkolnym 2016/2017 w Zespole Szkół im. (...) w B. realizowane było w wymiarze 0,12 etatu geografii i 0,72 etatu rozszerzonej geografii i nauczanie tego przedmiotu przydzielono W. K., zatrudnionej dotąd w Zespole Szkół im. (...) ze stażem pracy 25 lat (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017 wraz z aneksem - k.128-172, koperta k.173, wykaz kadry pedagogicznej k.174-180, k.187-191).

W dniu 24 maja 2015r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. W. C. wręczył powódce pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. na podstawie art. 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014r. poz.191), a jako przyczynę wskazano zmiany w planach nauczania polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu (...) w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...) w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B. (Uchwała Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r.) - k.11, akta osobowe.

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3606 zł (k.18).

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała odprawę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia (k.85).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że poza sporem jest, iż wprawdzie w dniu wręczenia powódce pisma wypowiedzającego jej stosunek pracy, powódka była pracownikiem istniejącego w tym momencie Zespołu Szkół (...) w B., ale to na skutek decyzji E. K., dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w B., nie znalazła się ona w projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) w B., a więc niejako dyrektor W. C. składał oświadczenie woli wobec powódki, choć formalnie i faktycznie to nie on tę decyzję - o nieumieszczeniu powódki w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) w B., a tym samym o nieprzyjęciu powódki w trybie art.23¹ kp, podejmował. Jednakże taka sytuacja prawna jest wynikiem zapisów zawartych w treści Uchwały Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., która to Uchwała wyraźnie dała prawo dyrektorowi istniejącego, także po 1 września 2016r., Zespołu Szkół im. (...) w B., samodzielnego sporządzenia projektu arkusza organizacji roku szkolnego Zespołu, po włączeniu jednostek pedagogicznych zlikwidowanego (...) i zawarcia w nim stanowisk pracy, a tym samym nazwisk nauczycieli także zlikwidowanego (...), według potrzeb zmienionego w swej organizacji – na skutek wskazanej wyżej Uchwały, Zespołu Szkół im. (...). W ocenie sądu rozpoznającego sprawę, decyzja dyrektora Zespołu Szkół (...) w B., a więc jednostki, której pracownikiem była w maju 2016r. powódka, o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. na podstawie art. 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014r. poz.191), została podjęta zgodnie prawem

i nie można – w świetle ustalonych okoliczności sprawy uznać, że była ona nieuzasadniona oraz że narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy W. C., wskazując jako podstawę prawną swojej decyzji wskazany wyżej przepis Karty Nauczyciela, jako przyczynę decyzji o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy wskazał zmiany w planach nauczania, polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu Szkół (...) w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...) w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B. -Uchwała Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r.

§3 tej Uchwały wskazanej w treści wypowiedzenia stanowi, że z dniem 31 sierpnia 2016r. Zespół Szkół (...) w B. rozwiązuje się, a zatem z tym dniem, dotychczasowy pracodawca powódki jako podmiot o nazwie: Zespół Szkół (...) przestaje istnieć. Natomiast i zgodnie z §1 i 2 tej Uchwały, dwie jednostki pedagogiczne istniejące dotąd w strukturze Zespołu Szkół (...) zostaną – zgodnie z §1 Uchwały z dniem 31 sierpnia 2016r. wyłączone z tego Zespołu (istniejącego jeszcze tego dnia) i zgodnie z §2 Uchwały, z dniem 1 września 2016r. włączone zostaną do pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B.. Uchwała ta stanowi więc wprost, że dotychczasowy pracodawca powódki przestaje istnieć w dniu 31 sierpnia, a tylko jego część zostanie, też z dniem 31 sierpnia (ale we wcześniejszym paragrafie Uchwały) wyłączona z tej jednostki, a potem następnego dnia włączona zostanie do Zespołu Szkół im. (...) w B.; natomiast Zespół Szkół im. (...) w B. istnieje i w stosunku do niego nie została podjęta decyzja o jego likwidacji w żadnym zakresie. Powyższe regulacje zawarte w treści tej Uchwały w zasadzie pozwalają na uznanie, iż Zespół Szkół (...) w dniu 31 sierpnia 2016r. uległ całkowitej likwidacji, bo wcześniej tj. we wcześniejszym zapisie Uchwały, z jej struktur wyłączono dwie jednostki pedagogiczne, które z dniem 1 września 2016r. włączone zostały do pozwanego Zespołu Szkół im. (...). §6 Uchwały stanowi, że pracownicy pedagogiczni i niepedagogiczni rozwiązanego Zespołu Szkół (...) w B. stają się z dniem 1 września 2016r. nauczycielami i pracownikami Zespołu Szkół im. (...) w B. w oparciu o art. 23¹ kp, ale tylko ci, których stanowiska pracy znajdują się w arkuszu organizacji Zespołu Szkół im. (...) w B. na rok szkolny 2016/2017 zatwierdzonym przez organ prowadzący. Zatem, w ocenie sądu, takie zapisy treści Uchwały należy rozumieć w ten sposób, że sytuacja nauczycieli pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w B. zatrudnionych w tym Zespole na dzień tworzenia arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 i na dzień 31 sierpnia 2016r., z racji włączenia do struktur ich Zespołu jednostek pedagogicznych (...), nie mogła się zmienić na ich niekorzyść, tzn. fakt włączenia części (...) nie mógł mieć wpływu na stosunek pracy nauczycieli dotąd zatrudnionych w Zespole Szkół im. (...). § 6 tej Uchwały wyraźnie przewiduje, że tylko nauczyciele (...), których stanowiska pracy znalazły się w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...), stają się pracownikami tegoż Zespołu na podstawie art. 23¹ kp; natomiast nauczyciele, (...) którzy nie znaleźli się w tym arkuszu organizacji roku szkolnego, skoro nie stają się pracownikami tegoż Zespołu, to oczywistym jest, że dotychczasowy pracodawca, czyli Zespół Szkół (...) był zobligowany aby rozwiązać z nimi stosunki pracy, bo od 1 września 2016r. tego podmiotu nie ma. W ocenie sądu, wbrew twierdzeniom powódki, jej sytuacja jako pracownika, jest zupełnie odmienna od sytuacji nauczyciela będącego na dzień 31 sierpnia 2016r. pracownikiem Zespołu Szkół im. (...), a więc nie można porównywać ich sytuacji pracowniczych według tych samych kryteriów. Do 31 sierpnia 2016r. istniały dwa Zespoły, każdy z nich miał swoją kadrę nauczycielską, każdy z nich miał opracowane kryteria obowiązujące przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczycieli do zwolnienia. Jednakże stan prawny wynikający z treści Uchwały Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r. nie pozwalał, aby jednakowo traktować nauczycieli obu Zespołów. Zakład pracy nauczycieli Zespołu Szkół im. (...) nie uległ bowiem likwidacji w żadnym zakresie, natomiast jednak Zespół Szkół (...) uległ z dniem 31 sierpnia 2016r. rozwiązaniu, a więc likwidacji. Oczywiście w związku z włączeniem oddziałów (...), liczba oddziałów w Zespole Szkół im. (...) zwiększyła się, ale pamiętać należy, że oddziały które zostały włączone związane są z kształceniem specjalistycznym np. w zakresie gastronomii i rolnictwa, które to kierunki nie były dotąd w tym Zespole prowadzone i jak zeznała dyrektor pozwanego Zespołu, w zakresie nauczycieli przedmiotów zawodowych w (...) zaistniała potrzeba umieszczenia ich w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 pozwanego Zespołu. Rację ma dyrektor pozwanego Zespołu (...).K. twierdząc, że nie mogła przy organizacji roku szkolnego 2016/2017 na równi traktować i porównywać

sytuację wszystkich nauczycieli dotąd uczących w Zespole Szkół im. (...) i tych ze zlikwidowanego (...), bo nie było żadnego uzasadnienia dla doboru pracowników z istniejącego Zespołu Szkół im. (...) do zwolnienia w związku z likwidacją (...) i włączeniem dwóch jednostek pedagogicznych z (...). Jak już wyżej podniesiono, takie rozumowanie jest prawidłowe i wynika z zapisów zawartych w obowiązującej Uchwale Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r. Faktycznie, jak wynika z zapisów w protokole ze spotkania Starosty i Naczelnik B. J.- B. z pracownikami (...) z dnia 21 grudnia 2015r., wtedy tj. na tym etapie, była mowa o połączeniu obu Zespołów (a nie rozwiązaniu jednego z nich), mówiono że będzie wspólny arkusz organizacji roku szkolnego, że sytuacja nauczycieli z obu Zespołów jest jednakowa, że nie będzie podziału na nauczycieli z jednego czy drugiego Zespołu, ale było to tylko spotkanie informacyjne. Według sądu, co jeszcze raz należy podkreślić, treść Uchwały Rady Powiatu z dnia 17 marca 2016r. jednak pozostawiała poza typowaniem do zwolnienia - w związku ze zmianami wynikającymi z treści tej Uchwały, nauczycieli z Zespołu Szkół im. (...), a dobór nauczycieli ze zlikwidowanego z dniem 31 sierpnia 2016r. (...) do przejścia w trybie art 23¹kp do Zespołu Szkół im. (...) miał odbywać się na zasadzie uzasadnionych potrzeb istniejącego Zespołu. Zatem nie można traktować nauczycieli z obu Zespołów tj. tego istniejącego, jak i tego zlikwidowanego, tak samo.

Podnieść w tym miejscu należy, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (wyroki: 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). Należy mieć bowiem na uwadze, że to dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w szkole i jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego, który zatwierdził przeciw organizację roku szkolnego 2016/2017 pozwanej szkoły, zaproponowaną przez dyrektora. Zatem to dyrektor Zespołu Szkół im. (...), kierując się potrzebami jednostki, którą kieruje, miała prawo samodzielnie decydować o potrzebach w zakresie zatrudniania w Zespole nauczycieli ze zlikwidowanego (...). Treść Uchwały z 17 marca 2016r., według sądu, nie zobowiązywała w ogóle dyrektor pozwanego Zespołu do przejścia nauczycieli ze zlikwidowanego (...), ani też zapisy w tej Uchwale nie wskazywały jakimi szczególnymi kryteriami ma się kierować dyrektor podejmując decyzje o umieszczeniu nauczyciela z (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017.

Rację ma powódka twierdząc, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 tej Karty, w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu , lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana. Zatem, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

W przedmiotowej sprawie sytuacja prawna w jakiej znalazła się powódka, jak wyżej podniesiono, była jednak nietypowa, bo dotychczasowy pracodawca przestawał istnieć i wprawdzie to on składał wobec powódki, jak i innych nauczycieli zatrudnionych dotąd w (...) oświadczenia o rozwiązaniu z nimi stosunku pracy, to faktycznie jego decyzja była związana z decyzją dyrektora Zespołu Szkół im. (...) o nieumieszczeniu danego nauczyciela (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego Zespołu Szkół im. (...), zaś takie decyzje - o nieumieszczeniu konkretnego nauczyciela (...) w arkuszu organizacji roku szkolnego pozwanej Zespołu, zostały podjęte przez dyrektora pozwanej Zespołu, która z rozwiązanej (...) przejmowała tylko nauczycieli którzy, według niej, byli niezbędni do prowadzenia nauczania przedmiotów np. gastronomicznych we włączonych oddziałach. Jak już wyżej podniesiono, dyrektor pozwanej Zespołu nie miała obowiązku zatrudnienia wszystkich nauczycieli czy też określonej liczby nauczycieli z rozwiązywanego Zespołu. Poza sporem jest, że w pozwanej Zespole, jak też i w (...), którego pracownikiem była powódka, opracowane były na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia, ale to były kryteria doboru pracowników do zwolnień dokonywanych w danym Zespole, w związku z niemożnością dalszego zatrudniania w tej jednostce danego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W przedmiotowej zaś sprawie doszło do rozwiązania Zespołu Szkół (...), którego pracownikiem była powódka, a więc stosowanie kryteriów opracowanych w poszczególnych

Zespołach nie miało- w ocenie sądu, uzasadnienia, bo przecież jak już wyżej podniesiono, Zespół w którym pracowała powódka został rozwiązany, a więc nikt od 1 września 2016r. w tym Zespole nie pracuje, a grupa nauczycieli z tego rozwiązanego Zespołu została wprawdzie zatrudniona w pozwanym Zespole na zasadzie art. 23¹ kp, ale na zasadach samodzielnej decyzji dyrektor Zespołu Szkół im. (...).

Jak zeznała świadek B. J.-B., a także dyrektor pozwanego E. K. słuchana w trybie art. 299 kpc, w trakcie prac nad projektem organizacji roku szkolnego 2016/2017 pozwanego Zespołu rozważana była sytuacja każdego z nauczycieli w obu Zespołach, bowiem kryteria doboru pracowników do zwolnienia opracowane w obu Zespołach były podobne i były to uniwersalne dla każdej jednostki oświatowej kryteria. Oczywiście fakt, że analizowano sytuację poszczególnych nauczycieli w kontekście istniejących w obu Zespołach podobnych kryteriów ocenić należy pozytywnie, choć tak jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, były to kryteria doboru pracowników do zwolnień dokonywanych w danym Zespole, w związku z niemożnością dalszego zatrudniania w tej jednostce danego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć przez dyrektora danej placówki, a w tym przypadku, powódka była pracownikiem Zespołu, który przestawał istnieć z dniem 31 sierpnia 2016.

Zauważyć należy, że dyrektor pozwanego E. K. słuchana w trybie art. 299 kpc zeznała, iż przy organizacji roku szkolnego 2016/2017 zmuszona była w stosunku do nauczycieli Zespołu Szkół im. (...), w związku z mniejszą liczbą godzin, podjąć decyzje o rozwiązaniu stosunków pracy z 3 osobami i ograniczeniu wymiaru czasu pracy w stosunku do 29 nauczycieli (wykaz k.79), a podejmując te decyzje kierowała się opracowanymi przez siebie kryteriami doboru nauczycieli Zespołu Szkół im. (...) do zwolnienia.

Od dnia 1 września 2016r. w pozwanym Zespole miały istnieć jednostki pedagogiczne włączone z (...) do pozwanego Zespołu, w których było prowadzone nauczanie kierunku gastronomicznym, a wobec tego że przedmioty te wcześniej nie były realizowane przez pozwanego Zespół, to niewątpliwie dyrektor pozwanego miała potrzebę, aby do Zespołu na zasadzie art. 23⁽¹⁾ kp przyjąć nauczycieli realizujących te przedmioty w zlikwidowanym (...). Poza sporem jest, że tylko część oddziałów z likwidowanego (...) została włączona do pozwanego Zespołu, a więc logicznym jest, że nie wszyscy nauczyciele dotąd uczący przedmiotów gastronomicznych w (...) mogli znaleźć się w arkuszu organizacji roku szkolnego pozwanego Zespołu. Jak zgodnie zeznali dyrektor pozwanego E. K. i świadek W. C., jeżeli chodzi o nauczycieli przedmiotów zawodowych, to E.K. w tym zakresie pytała o zdanie W. C. i to W. C. wskazała do zatrudnienia na podstawie art. 23⁽¹⁾ kp nauczycieli przedmiotów gastronomicznych z większym niż powódka doświadczeniem zawodowym w nauczaniu tych przedmiotów, a E.K. tę opinię dotychczasowego przełożonego tych nauczycieli podzieliła, przydzielając nauczanie przedmiotów gastronomicznych osobom dłużej niż powódka uczącym tych przedmiotów tj. R. G., A. D., E. M. (1) i M. Z.. Powódka ukończyła studia magisterskie na kierunku geografia, natomiast w 2009r. uzyskała kwalifikacje do nauczania także przedmiotów gastronomicznych i tego przedmiotu nauczała niedługo i to w wymiarze kilku godzin w roku szkolnym 2015/2016; natomiast pozostali nauczyciele doświadczenie zawodowe w tym zakresie mieli dłuższe. Jak zeznała dyrektor E.K. osoba powódki i M. Z. jako nauczycieli przedmiotów gastronomicznych były rozważane w kontekście ich doświadczenia zawodowego i w tym zakresie M. Z. miał dłuższe doświadczenie zawodowe w zakresie nauczania tych przedmiotów. Zatem wydaje się, że rekomendowanie przez dotychczasowego dyrektora do dalszego zatrudnienia w pozwanym Zespole nauczycieli przedmiotów zawodowych z dłuższym niż powódka stażem, a co za tym idzie doświadczeniem w tym zakresie, było uzasadnione. Staż pracy w nauczaniu danego przedmiotu był zaś jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia opracowanych dla obu Zespołów a kryteria te były znane pracownikom obu Zespołów, w tym powódce.

Gdyby zaś przyjrzeć się sytuacji powódki w kontekście przedmiotów ogólnokształcących do jakich nauczania miała kwalifikacje, to stwierdzić należy i przyznać należy rację dyrektor pozwanego Zespołu, iż jeżeli chodzi o nauczanie geografii, to w Zespole Szkół im. (...) od wielu lat uczyła tego przedmiotu W.K. i dyrektor nie widziała powodu, aby brać pod uwagę do zwolnienia tę osobę, po to aby powódka miała znaleźć się w arkuszu organizacji roku szkolnego, jeżeli chodzi o nauczanie tego przedmiotu, tym bardziej, że według stanu na maj 2016r., a więc na moment zatwierdzania arkusza organizacji roku szkolnego, dyrektor pozwanego zaproponowała W.K. ograniczenie jej zatrudnienia do 13/18 etatu (k.79). Jeżeli chodzi o prowadzenie zajęć rewalidacyjnych, to jak zeznała dyrektor pozwanego, godzin tych zajęć -

na moment zatwierdzania arkusza organizacji roku szkolnego, było niewiele i przydzieliła je nauczycielom pozwanego Zespołu w celu uzupełnienia ich etatów.

Zatem, skoro dyrektor E.K. nie umieściła w projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 osoby powódki, to powódka nie stała się pracownikiem pozwanego Zespołu na podstawie art. 23¹ kp. Reasumując więc, osoba powódki nie znalazła się w arkuszu organizacji roku szkolnego Zespołu Szkół im. (...) na rok szkolny 2016/2017 i była to decyzja dyrektora pozwanego Zespołu (...)K., która nie miała, według sądu, obowiązku rozważania sytuacji powódki jako nauczyciela w kontekście sytuacji nauczycieli pozwanego Zespołu, pracujących od lat w tym Zespole, bo jak już wyżej podnoszono, powódka była pracownikiem rozwiązanego Zespołu.

Podnieść należy, iż zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc co do istotnych dla sprawy faktów nie są sprzeczne ze sobą. Należy także podnieść, że za wiarygodne sąd uznał dane podawane przez dyrektora pozwanego Zespołu zawarte w wykazach, w tym w kadry pedagogicznej, bo nie były one kwestionowane przez stronę powodową, a nadto znajdują w części oparcie w arkuszach organizacji roku szkolnego 2016/2017 wraz z aneksami, które oczywiście sąd zaliczył w poczet materiału dowodowego. Zeznania świadków B. B. i P. K. sąd obdarzył wiarą, bo są zgodne ze sobą, ze złożonymi dokumentami, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania świadków W. C. i E. M. (1) sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodne nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym. Zeznania świadka A. P. (k.92) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Wobec tego stwierdzić należy, iż przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazana w treści decyzji dyrektora (...) zmiany w planach nauczania polegające na wyłączeniu jednostek pedagogicznych z Zespołu (...) w B. w celu włączenia do Zespołu Szkół im. (...) w B. oraz rozwiązaniu Zespołu Szkół (...) w B. (Uchwała Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r.) jest przyczyną rzeczywiście istniejącą. W wyniku decyzji wskazanych w tej Uchwale, decyzją suwerenną dyrektor E.K., doszło do nieumieszczenia powódki w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 w pozwanym Zespole, zatwierdzonym przez organ prowadzący, a więc dyrektor (...), którego pracownikiem była powódka, był zobligowany, aby wręczyć jej oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 ust1 Karty Nauczyciela.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp i art. 91c Karty Nauczyciela sąd orzekł jak w sentencji.

Decyzja więc dyrektora (...) podjęta w dniu 24 maja 2016r. wobec powódki była zatem zgodna z prawem, a także nie naruszała zasady równego traktowania wszystkich pracowników w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią art. 18^{3a} kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza – w myśl art18^{3a} §2 kp niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1. W myśl art. 18^{3b} §1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art18^{3a} §1 kp, którego skutkiem jest, w szczególności min. rozwiązanie stosunku pracy. Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik z przyczyn określonych w §1 tego przepisu był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminacja pośrednia ze względu na np. płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p. polega na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania u konkretnego pracodawcy występują dysproporcje min. w zakresie warunków nawiązywania mi rozwiązywania stosunku pracy na niekorzyść pracowników, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę

przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22).

Jak już wyżej podniesiono, wręczenie powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy związane było nie z suwerenną decyzją dyrektora (...) W. C., tylko było konsekwencją zapisów zawartych w Uchwale Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., w szczególności jego §6, a więc faktu, że w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 Zespołu Szkół im. (...) nie znalazła się osoba powódki. Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, decyzja ta nie była niezgodna z prawem, czy nieuzasadniona lub sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Pamiętać należy, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest bowiem to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art.18^{3a} §1 kp a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych. O ile zatem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednocześnie naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} kp. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Tymczasem w ocenie sądu wypowiedzenie dokonane powódce nie było wadliwe. Powódka swoje twierdzenia o nierównym traktowaniu jej w zatrudnieniu opiera na fakcie, że samo wytypowanie jej do zwolnienia, bez podania kryteriów, oprócz tego, że było nieuzasadnione, to też naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, bo nauczyciele Zespołu Szkół (...) byli inaczej tj. gorzej potraktowani, jeżeli chodzi o zatrudnienie ich w roku szkolnym 2016/2017 w Zespole Szkół im. (...) niż nauczyciele Zespołu Szkół im. (...). Jednakże w świetle ustalonego stanu faktycznego i w konsekwencji uznania, że decyzja o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie była nieuzasadniona i stanowiła realizację Uchwały Nr XIX/164/2016 Rady Powiatu w L. z dnia 17 marca 2016r., a także wobec uznania przez sąd - o czym była mowa wyżej, iż nie można porównywać sytuacji powódki jako nauczyciela rozwiązywanego (...) z sytuacją nauczyciela z Zespołu Szkół im. (...), uznać należy, że twierdzenia powódki o nierównym jej traktowaniu w zatrudnieniu są tylko jej subiektywnym odczuciem, nie mającym pokrycia w ustalonym stanie faktycznym.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegranej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem, oprócz tego, że przestała być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej i jej rodziny znaczną dolegliwość.