

Sygn. VPa 118/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. B. i A. M. (1)

przeciwko Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 kwietnia 2013r. sygn. IV P 321/12

- 1. oddala apelację,*
- 2. zasądza od pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w P. na rzecz powódki A. M. (1) kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 118/13

UZASADNIENIE

W pozwach z dnia 6 listopada 2012 roku powódki A. M. (1) i I. B. wniosły o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną w P.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództw.

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 321/13, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. uwzględnił powództwa i przywrócił powódki do pracy w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w P. oraz zasądził na ich rzecz od pozwanej kwoty po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na rzecz powódki A. M. (1) zostało zasądzone dodatkowo wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, płatne w przypadku podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

Umową z dnia 1 września 1992 roku A. M. (1) zastała zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku psychologa w Miejskiej Poradni Wychowawczo-Zawodowej w P. W dniu 9 lipca 1996 roku otrzymała mianowanie na stanowisko psychologa w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej Nr(...)w P. Z dniem 10 maja 2000 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Z dniem 1 września 2001 roku powódka stała się w trybie art. 23¹k.p. pracownikiem pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej.

W dniu 31 lipca 2007 roku A. M. (1) otrzymała stopień nauczyciela dyplomowanego.

W okresie od 1 września 2008 roku do 31 maja 2011 roku powódka była opiekunem stażu D. F. na nauczyciela kontraktowego.

W dniu 1 września 1997 roku powódka I. B. została zatrudniona w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej Nr (...) w P.w pełnym wymiarze czasu pracy jako logopeda. Od dnia 1 września 2004 roku została zatrudniona na podstawie mianowania w związku z otrzymaniem stopnia nauczyciela mianowanego.

W pozwanej poradni zatrudnionych było 7 psychologów oraz 5 logopedów.

Powódka A. M. (1) ukończyła studia magisterskie na kierunku psychologia. Powódka posiada wykształcenie uzupełniające:

- program edukacji psychologicznej w zakresie terapii gestalt;
- szkoła psychoterapii psychodynamicznej – 4 letnie szkolenie;
- szkolenie: dialog w małżeństwie – wybrane techniki psychologiczne diagnozy rodziny - rysunek rodziny;
- szkolenie: socjoterapia dzieci niedostosowanych społecznie;
- kurs: podstawy systemowej pracy z rodziną;
- warsztaty: zajęcia dla osób przygotowujących się do prowadzenia grup profilaktycznych i terapeutycznych dla młodzieży;
- szkolenie: ambulatoryjna terapia osób uzależnionych od narkotyków;
- szkolenie: psychoterapia grupowa w ujęciu psychodynamicznym;
- kurs: niepokój naszych czasów o ADHD inaczej;
- szkolenie: dziecko zdolne – problemy i wyzwania;
- szkolenie: model pracy z dzieckiem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
- szkolenie trener warsztatu umiejętności psychospołecznych Powódka regularnie otrzymywała dodatek motywacyjny.

A. M. (1) jako psycholog zajmowała się diagnostyką trudności dydaktycznych i wychowawczych oraz psychoterapią.

Psychoterapią zajmowały się jeszcze: psycholog D. F., E. G. (1), E. S. (1) oraz pedagodzy M. R., D. P..

A. M. (1) była aktywnym pracownikiem, o dużych kwalifikacjach.

Nie wszyscy psychologowie prowadzący psychoterapię w pozwanej Przychodni posiadali wymagane kwalifikacje do prowadzenia tego typu zajęć. Kwalifikacje potwierdzone certyfikatem posiadała D. P., powódka A. M. (1) była na

ostatnim etapie drogi do uzyskania certyfikatu. Kursy stanowiące początkowy etap certyfikacji ukończyły nadto D. F. i E. S. (1). Powódka, D. P., D. F. i E. S. (1) wykonywały psychoterapię pod superwizją. Pozostałe osoby wykonujące psychoterapię nie korzystały z superwizji. Jest to naruszenie zasad należytego wykonywania psychoterapii. Poszczególne zadania dla pracowników przydzielała dyrektor pozwanej Przychodni. Dyrektor decydowała o rozpoczęciu nowych form działalności przez pracowników.

A. M. (2) wystąpiła do Dyrektora Przychodni o zgodę na rozpoczęcie konsultacji psychologicznych. Nie dostała zgody na prowadzenie tej działalności. Powódka zasugerowała w kolejnym roku by z taką inicjatywą wystąpiła jej podopieczna w stażu – D. F. - uzyskała ona zgodę na takie zajęcia.

Powódka I. B. skończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika w zakresie nauczania początkowego oraz podyplomowe studia z zakresu oligofrenopedagogiki, podyplomowe studia w zakresie neurologopedii i podyplomowe studium logopedii i glottodydaktyki z terapią pedagogiczną. Powódka posiada wykształcenie dodatkowe:

- szkolenie logopedyczne w zakresie diagnozy i terapii jąkania;
- szkolenie logopedyczne: logorytmika w pracy logopedy;
- systemowa terapia rodzin w profilaktyce uzależnień
- kurs: niepokój naszych czasów o (...) inaczej;
- szkolenie: status zawodowy logopedy oraz prawne i merytoryczne uwarunkowania diagnostyki logopedycznej oraz badanie kompetencji językowych u dzieci;
- szkolenie: model pracy z dzieckiem ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.

Powódka otrzymywała regularnie dodatek motywacyjny I. B. zajmowała się terapią logopedyczną. Terapią logopedyczną zajmowały się także: D. C., E. K. (1), D. O., E. S. (2), B. W. (1).

I. B. była logopedą o dobrym kontakcie z dziećmi. Upřednio prowadziła zajęcia dla osób jękających się i ich rodzin.

W dniu 25 września 2012 roku Powiat (...) wypowiedział porozumienie z dnia 19 grudnia 2000 roku w sprawie świadczenia przez Poradnię Psychologiczno Pedagogiczną w P. usług w zakresie poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego dla ludności powiatu (...) ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2011 roku.

W dniu 18 października 2012 roku Urząd Miasta P. wystąpił do pozwanej Poradni o sporządzenie nowego schematu organizacyjnego Poradni dostosowanego do nowych realiów, to jest od obsługi dzieci i młodzieży z terenu Miasta. Wezwano Poradnię do dostosowania zatrudnienia do zakresu świadczonych usług dla dzieci i uczniów z terenu Miasta.

Pismem z dnia 19 października 2012 roku dyrektor pozwanej Poradni wystąpiła do (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) w informację o zamiarze rozwiązania stosunku pracy 13 pracowników, zrzeszonych w związku i niezrzeszonych, w tym powódki A. M. (1).

W odpowiedzi na powyższe pismo Zarząd (...), pismem z dnia 23 października 2012 roku negatywnie ustosunkował się do informacji o zamiarze rozwiązania stosunków pracy członków związku wskazując, iż nie znane są kryteria według, których dokonany został wybór pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę.

Pismem z dnia 19 października 2012 roku dyrektor pozwanej Poradni wystąpiła do Związku (...) w informację o zamiarze rozwiązania stosunku pracy 7 członków związku w tym powódki I. B..

W odpowiedzi na powyższe pismo (...), pismem z dnia 23 października 2012 roku negatywnie ustosunkował się do informacji o zamiarze rozwiązania stosunków pracy członków związku.

Podczas spotkania z pracownikami w dniu 22 października 2012 roku Dyrektor Pozwanego E. S. (3) wskazała, z którymi pracownikami będą rozwiązane umowy o pracę. Jak kryteria wyboru pracowników do zwolnienia E. S. (3) wskazała kryterium merytoryczne, podnosząc, iż inne kryteria jak doświadczenie, staż pracy, stopień awansu zawodowego, kwestie socjalne nie pozwoliły na wybór pracowników. Omówiła to kryterium ogólnie, a następnie zaprosiła pracowników na indywidualne rozmowy. Na rozmowę zgłosiła się jedynie A. M. (1).

Na spotkaniu powódki A. M. (1) z dyrektorem E. S. (3) powódce wskazano, że nie jest pracownikiem wielozadaniowym i dlatego rozwiązano z nią stosunek

Nadto E. S. (3) wskazała powódce, iż ich współpraca nie układała się tak jakby chciała.

Pracownicy nie znali kryteriów wyboru pracowników do rozwiązywania stosunków pracy.

Powódce I. B. zaproponowano pracę w przedszkolu. Powódka wyraziła zgodę na powyższe. Jednakże podczas spotkania z dyrektorem przedszkola dowiedziała się, że nie ma wymaganych kwalifikacji z wychowania przedszkolnego. Zanim została wyjaśniona kwestia kompetencji powódki na wakujące miejsce pracy zatrudniono inną osobę.

Pismem z dnia 25 października 2012 roku pozwana Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna złożyła powódkom A. M. (1) i I. B. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2013 roku.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy powódki wskazano zmiany organizacyjne w jednostce polegające na likwidacji 16 etatów w tym 3 etatów nauczyciela - psychologa i 3 etatów nauczyciela - logopedy, spowodowane wypowiedzeniem przez Powiat (...) porozumienia z dnia 19 grudnia 2000 roku w sprawie świadczenia przez Poradnię Psychologiczno -Pedagogiczną w P. usług w zakresie poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego dla ludności powiatu (...) ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2012 roku. W wyniku przedmiotowego wypowiedzenia od 1 stycznia ogranicza się rejon działania Poradni w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej wyłącznie do miasta P. Zmiany organizacyjne uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powódki w Poradni.

Po złożeniu powódce I. B. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, Dyrektor pozwanej Poradni zaproponowała powódce prowadzenie zajęć z dzieckiem wymagającym opieki neurologopedycznej. Powódka odmówiła prowadzenia tych zajęć. Zajęcia poprowadziła E. S. (2).

Na mocy porozumienia z dnia 19 grudnia 2012 roku między Miastem P. a Powiatem (...) datę zaprzestania usług przez Poradnię ustalono na 31 stycznia 2013 roku.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

W jego ocenie niewątpliwie doszło do ograniczenia zakresu działalności pozwanej Przychodni. W wyniku decyzji Powiatu (...) doszło do wypowiedzenia porozumienia stanowiącego podstawę do świadczenia usług dla mieszkańców tego powiatu. Argumentacja pełnomocnika powódki A. M. (1), że nie doszło do zmiany statutu Przychodni, a zatem zakres jej działania pozostał niezmienny jest zatem niewystarczająca i błędna. Postawą świadczenia usług mieszkańcom powiatu ziemskiego nie był statut Poradni, a porozumienie między organem prowadzącym Poradnię Miastem P. a Powiatem (...). Brak tego porozumienia skutkuje brakiem możliwości świadczenia usług mieszkańcom powiatu (...). Wiązało się to także z koniecznością ograniczenia zatrudnienia.

Dalej wskazał, że twierdzenie pozwanego, iż wybór osób do zwolnienia oparty był na kryterium merytorycznym winno być wykazane poprzez wskazanie w pierwszej kolejności, jakie kryteria doboru pracowników do rozwiązania z nimi stosunków pracy zostały przyjęte, a następnie wykazanie, iż wyboru pracowników do zwolnienia dokonano zgodnie z przyjętym kryterium.

Okoliczność ta nie została zdaniem Sądu I instancji wykazana przez pozwanego. Części pracowników kryterium wyboru nie były znane lub zrozumiałe. Twierdzenie, że kryterium było merytoryczne jest wyjątkowo ogólne i niezrozumiałe.

Dyrektor pozwanego podnosiła, iż zarówno A. M. (1), jak i I. B. nie były pracownikami wielozadaniowymi i nie gwarantowały możliwości wykonywania kilku zadań, Twierdzenia te nie zostały wykazane, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż w rzeczywistości nie była prowadzona ocena możliwości wykonywania dodatkowych zadań przez powódki.

W przypadku A. M. (1) wskazywano, że poza diagnozą psychologiczną i psychoterapią nie wykonywała innych czynności co ma świadczyć, iż nie będzie mogła ich wykonać, bo nie ma doświadczenia. W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał, iż zakres wykonywanych czynności układany był przez E. S. i twierdzenie, że pracownik wykonujący te czynności które wskazał mu przełożony nie będzie mógł dlatego wykonać innych jest błędne. Do takiego stwierdzenia koniecznym było ustalenie, jakie pełne kwalifikacje posiada pracownik. Z materiału dowodowego nie wynika, by takie ustalenie miało w rzeczywistości miejsce. Z zeznań E. S. wynika, iż nie analizowano jakie czynności powódka wykonywała w czasie zatrudnienia w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr (...) (przed połączeniem poradni) i w związku z tym, że posiada doświadczenie także w innych dziedzinach jak psychoterapia i diagnoza psychologiczna. Nie wykazano dlaczego powódka nie może prowadzić np. terapii rodzin, chociaż ma przygotowanie w tym zakresie, ukończyła szkolenia: dialog w małżeństwie, wybrane technik psychologiczne diagnozy rodziny – rysunek rodziny, podstawy systemowej pracy z rodziną, ani dlaczego nie może prowadzić diagnozy dzieci głuchych i niedosłyszących, chociaż przeszła w tym zakresie odpowiednie szkolenia.

W przypadku powódki I. B. argumentem uzasadniającym brak wielozadaniowości była odmowa objęcia opieką ucznia z afazją. Argumentacja ta nie znalazła uznania Sądu Rejonowego, albowiem odmowa miała miejsce po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę powódce, a więc zdarzenie, które ma uzasadnić wybór, nie zaistniało przed dokonaniem wyboru powódki. Nie wykazano także, czy zajęcia z tym dzieckiem miały być w ramach obowiązków służbowych powódki, czy też poza obowiązkami, jako zajęcie dodatkowe. Jest to o tyle istotne, iż odmowa przyjęcia dodatkowych czynności nie mieszczących się w stosunku pracy nie może być podstawą do oceny powódki jako pracownika. Należy także wskazać, iż argumentacja powódki dotycząca tej okoliczności logicznie uzasadnia odmowę, a istotnym jest także to, że proces pomocy neurologopedycznej jest zmusny i długotrwały, wymaga nawiązania dobrej więzi z podopiecznym i podjęcie się takiej opieki przez powódkę, której stosunek pracy miał w nieodległej przyszłości ulec rozwiązaniu, byłoby nie fachowe i nierzetelne w stosunku do podopiecznego. Z drugiej strony nie wskazano, w czym kwalifikacje powódki różniły się in minus od kwalifikacji innych logopedów wykonujących dotychczas tożsame zadania, a których stosunki pracy utrzymano.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż w toku postępowania pozwana Przychodnia w istocie nie odniosła się do twierdzeń świadków E. K. (2) I. i D. P. dotyczących wysokich kompetencji obu powódek i wskazujących także, iż w przypadku A. M. (1) doszło do rozbicia pary terapeutycznej, w której to powódka była terapeutą wiodącym.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Kwestia zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników podlega kontroli sądu pracy. Jest to realizacja polityki danego zakładu pracy i będzie miała ona wpływ na efektywność jego działania. Kontroli sądu podlega tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu najwyższego z dnia 27 listopada 1997, I PKN 401/97 OSNP 1998/18/542).

Pozwany pracodawca jako kryterium wyboru powódek wskazał „kryterium merytoryczne” Stwierdzenie takie samo w sobie cechuje się ogólnością i brakiem konkretyzacji umożliwiającej pracownikowi ustalenie, czy jego osoba w

prawidłowy sposób został wybrany. Pozwany podnosił, iż poprzez kryterium merytoryczne rozumiał możliwość wypełnienia swoich zadań przy zmniejszonym zespole osobowy. Zdaniem pozwanego miały to zapewnić osoby zdolne do wielozadaniowości.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe kryterium nadal cechuje się dużą ogólnością i bez szczegółowego wykazania procesów myślowych, które doprowadziły do wyboru powódek nadal będzie pozostawało poza możliwością obiektywnej kontroli.

Jak wyżej wskazano takowego procesu myślowego nie udało się odtworzyć, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zakresie dotyczącym wyboru powódek wskazuje, iż w istocie takowego procesu nie było, a wybór zarówno A. M. (1), jak i I. B. był wyborem dowolnym, według uznania dyrektor pozwanej Przychodni, nie na podstawie wskazywanych przez nią kryteriów. Nie ustalono w rzeczywistości, czy powódki są pracownikami „wielozadaniowymi” w takim rozumieniu jak wskazywał strona pozwana.

Dlatego też należało uznać roszczenia powódek za zasadne i podlegające uwzględnieniu. O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości w stosunku do obu powódek apelacją strona pozwana. Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. poprzez zastosowanie błędnej ich wykładni i w rezultacie niezastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z uwagi na przyjęcie, że wybór powódek do zwolnienia był dowolny nawet przy przyjętych kryteriach, a kryteria kwalifikowania pracowników do zwolnienia cechowała ogólność, brak konkretyzacji;

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszzechstronny, właściwie z pominięciem dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną – K. P., E. S. (2) oraz M. R., zmarginalizowanie znaczenia dowodów ze złożonych przez stronę pozwaną indywidualnych i rocznych planów pracy pracowników Poradni, które to dokumenty przedkładane były przez stronę pozwaną na okoliczność wykazania zarówno stopnia zaangażowania pracowników w pozwanej placówce, jak i zgłaszanego przez nich do realizacji zakresu zadań, dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oceny dowodu z przesłuchania stron, poprzez przyjęcie wszystkich twierdzeń powódek przy oszczędnym odniesieniu się do zeznań w charakterze pozwanego dyrektora Poradni - E. S. (3).

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw powódek I. B. oraz A. M. (1) oraz zasądzenie od powódek na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, bądź ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie spraw do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka I. B. wniosła o jej oddalenie.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki A. M. (1) wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Piotrkowie Tryb. zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadniona .

Wbrew zarzutom pozwanego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a postępowanie w sprawie zostało przeprowadzone w wystarczającym zakresie.

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, którego ocena została dokonana w sposób staranny, wnikliwy, nie wykazujący błędów logicznych i nie wykraczający poza ramy swobodnej oceny dowodów, Sąd I instancji poczynił prawidłowe i wystarczające ustalenia.

Sąd Rejonowy nie naruszył też przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego i czyni je własnymi.

Podstawę zwolnienia powódek stanowił art. 20 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie:

- 1) Całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) Częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny.

Poza sporem w przedmiotowej sprawie jest, iż zaistniała rzeczywista przyczyna rodząca konieczność zmniejszenia zatrudnienia u pozwanego, a wynikająca z wypowiedzenia przez Powiat porozumienia co do zakresu świadczonych usług.

W konsekwencji zaktualizowały się więc przesłanki zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Kluczowego znaczenia nabrała zatem kwestia doboru kryteriów, jakimi kierował się pozwany typując do zwolnienia właśnie powódki.

Ustawa Karta Nauczyciela nie wskazuje, jakimi dyrektywami powinien kierować się pracodawca przy wyborze osób przewidzianych do zwolnienia. Z pewnością powinny być one jasno i klarownie sformułowane, tak aby mogły stanowić przedmiot weryfikacji przed sądem pracy. Sąd jest bowiem uprawniony do badania zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (Por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP z 1998 Nr 18, poz. 542). Należy podkreślić, że sąd pracy bada nie tylko zgodność wypowiedzenia z przepisami prawa, ale także z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Pod tym kątem Sąd bada w szczególności przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w związku z koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia. Mimo więc, że pracodawca działał zgodnie z prawem, złożone przez niego wypowiedzenie może zostać przez Sąd uznane za wadliwe, jeżeli wybór pracownika był dowolny.

W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r. I PKN 46/96/OSNP z 1997 r. Nr 15, poz. 273) Sąd Najwyższy wskazał, że w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, wtedy gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (art. 8 k.p. w zw. z art. 45 k.p.).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy to poza sporem jest, iż dyrekcja placówki nie przedstawiła Radzie Pedagogicznej formalnie żadnych zasad obowiązujących przy zwolnieniach w postaci konkretnych kryteriów doboru osób do zwolnienia. Na tę okoliczność zwrócił już uwagę Związek Zawodowy (...), który w piśmie z dnia 23 października 2012 r. (k. 8 akt sprawy) negatywnie opiniującym zamiar zwolnienia osób wskazanych przez pracodawcę w piśmie z dnia 19 października 2012 r. (k. 7 akt sprawy) podkreślił, iż związek nie wie, według jakich kryteriów dokonany był wybór pracowników do wypowiedzenia im umów o pracę.

Warto z całą mocą podkreślić, iż wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, ale także jasnych i czytelnych dla zainteresowanych.

Kryteria te powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne).

Wybór taki winien więc opierać się na sprawdzalnych, obiektywnie słusznych kryteriach, związanych przede wszystkim z przydatnością nauczyciela do zajmowania określonego stanowiska (przejawiającą się m.in. w posiadanych kwalifikacjach, doświadczeniu w nauczaniu danego przedmiotu, stanowiskowego stażu pracy), z jego stosunkiem do powierzonych mu obowiązków (przejawiających się m.in. w ocenie jego pracy, dokonywanej przez pracodawcę, i odzwierciedlającej poziom i stopień realizacji nałożonych nań zadań) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04, OSNAP 2005/15/230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962).

Odnosząc powyższe do analizowanej sprawy to w kwestii przyjętego kryterium doboru osób do zwolnienia w odpowiedzi na pozew pozwany podkreślił, iż rozważał wprawdzie różne kryteria, ale ostatecznie przyjął, iż będzie miał on na uwadze konieczność zabezpieczenia realizacji wszystkich dotychczasowych zadań nałożonych na poradnię na rzecz zmniejszonego o połowę rejonu działania. Podniósł, iż aby realizować dotychczasowe zadania należało przyjąć za kryterium kwalifikacje pracowników pozwalające wykonywać kilka różnych zadań oraz zaangażowanie i doświadczenie w realizację tych zadań. W ocenie pozwanego przyjęcie innych kryteriów, na przykład losowego (osoba samotna, matka samotnie wychowująca dziecko), bądź długości stażu pracy powodowałyby, że nie zostałaby zabezpieczona efektywna realizacja wszystkich zadań poradni.

W toku przedmiotowego postępowania na pozwanym ciążył więc ciężar wykazania, iż wskazane kryterium doboru osób do zwolnienia w istocie miało wytypować do zwolnienia osoby o najniższych kwalifikacjach, najmniej przydatne z punktu widzenia specyfiki działalności placówki i nie posiadające uprawnień do realizacji szerszej gamy zadań realizowanych przez poradnię.

Pozwany winien w pierwszej kolejności wykazać, co oznaczało sformułowanie: „kwalifikacje pracowników”, czy chodziło mu o stopień awansu zawodowego, czy może rodzaj ukończonych studiów wyższych, czy też rodzaj dodatkowych form kształcenia. Wszyscy bowiem z zatrudnionych logopedów i psychologów mieli ukończone studia wyższe magisterskie oraz liczne kursy, szkolenia, czy studia podyplomowe.

Odnosząc w tym miejscu powyższe do osoby pierwszej z powódek A. M. (1) – psychologa posiadającego tytuł nauczyciela dyplomowanego z jednym z najdłuższych staży pracy Sąd Okręgowy podziela w pełni stanowisko Sądu Rejonowego, iż pracodawca zwalniając 3 spośród grupy 10 psychologów i typując do zwolnienia obok M. D. (nauczyciela kontraktowego z rocznym stażem pracy) i M. S. (nauczyciela mianowanego 15 letnim stażem pracy) także powódkę, psychologa posiadającego tytuł nauczyciela dyplomowanego z jednym z najdłuższych staży pracy, a pozostawiając D. F., nauczyciela kontraktowego z 7 letnim stażem pracy oraz M. F. (1) również nauczyciela kontraktowego (w dacie wypowiedzenia) z takim samym stażem pracy co F. zastosował kryterium dowolne i subiektywne, bo w żadnym razie nie potwierdzające ani wyższych kwalifikacji ani większej przydatności do pracy nauczycieli kontraktowych z dużo niższym stażem pracy od powódki.

W tym miejscu rodzi się bowiem pytanie, jakich zadań nie mogła realizować powódka A. M. (3), a które mogły być wykonywać wyłącznie D. F. i M. F. (1), czyli osoby mniej doświadczone i z niższymi kwalifikacjami merytorycznymi.

Nie przekonuje Sądu Okręgowego argumentacja pozwanego, iż np. D. F. badała dzieci z wadą słuchu, a M. F. (2) z wadą wzroku. Pozwany bowiem nie wykazał, iż do tego rodzaju pracy wymagane są szczególne kwalifikacje, których powódka jako psycholog nie posiadała. Po prostu miały one przed wypowiedzeniem inny zakres obowiązków niż powódka, co wcale nie przesądza, iż obowiązki ich mogły być bez żadnych przeszkód realizowane przez powódkę.

Warto w tym miejscu przytoczyć zeznania K. P., vice –dyrektora pozwanej Poradni i także psychologa, która na k. 157 zeznała, iż nie ma wiedzy jakich zadań powódka A. M. (1), nauczyciel dyplomowany nie mogła realizować. Warto także podkreślić, iż powódka była uprawniona do prowadzenia psychoterapii i posiadała obok A. P. najwyższe

w tym zakresie kwalifikacje. Trudno więc zgodzić się z pozwanym, iż M. R. (k. 138 akt) miała w tym zakresie wyższe kwalifikacje merytoryczne jako nauczyciel, pedagog (nie psycholog) z 5 letnim stażem pracy pedagogicznej. Wysokie kwalifikacje powódki podkreślała w swoich zeznaniach E. O. (vide: k. 322 akt). Zaznaczyła, iż nie było zadań poradni takich, których powódka nie mogła realizować. Diagnozowała bowiem także dzieci z wadą wzroku, gdyż do tego nie są potrzebne dodatkowe formalne uprawnienia. Należała do czołówki psychologów w Poradni.

Także świadek E. G. (vide: k. 322 i 323 akt sprawy) bardzo wysoko oceniała kwalifikacje i pracę powódki.

Dlatego należało podzielić pogląd Sądu Rejonowego, iż wybór powódki do zwolnienia był dowolny i nie opierał się na żadnym obiektywnym i merytorycznie uzasadnionym kryterium. Nauczyciel dyplomowany to najwyższy tytuł nauczyciela i z całą pewnością potwierdza wysokie kwalifikacje niezbędne do realizacji zadań jak też jest dowodem doświadczenia zawodowego. Wytypowanie takiego nauczyciela do zwolnienia (przy braku jakichkolwiek zarzutów do jej pracy), a pozostawienie takich, których ścieżka zawodowa jest początkiem drogi jest nadużyciem pracodawcy i nie znajduje aprobaty Sądu Okręgowego.

Przyjęte przez pozwanego kryterium „przydatności merytorycznej umożliwiającej realizację zadań poradni” okazało się ogólne i enigmatyczne, gdyż pozwany w toku niniejszego postępowania nie przedstawił żadnych racjonalnych przesłanek, które by w sposób przekonujący wykazały dlaczego osoby zwolnione nie mogą wykonywać zadań powierzonych pozostałym pracownikom, z mniejszym stażem i niższymi kwalifikacjami merytorycznymi jak też niższym stopniem awansu zawodowego.

Identyczne kryterium pozwany zastosował do wszystkich zwalnianych pracowników, w tym grupy logopedów, w tym powódki I. B..

Poza sporem jest, iż spośród siedmiu musiał dokonać wyboru trzech do zwolnienia z pracy.

Tu sytuacja była o tyle trudniejsza, iż w tej grupie pracodawca miał do czynienia wyłącznie z nauczycielami dyplomowanymi, których praca była oceniana dobrze. Oznacza to, iż w takim przypadku pozwany winien znaleźć takie obiektywne kryterium, które będzie można zweryfikować w postępowaniu sądowym., czy to w postaci stażu pracy czy dodatkowych kwalifikacji, merytorycznej przydatności, czy wreszcie sytuacji rodzinno – majątkowej.

Argumentacja pozwanego co do wszystkich zwalnianych pracowników była identyczna i sprowadzała się do, iż jako jedyne kryterium będzie on miał na uwadze konieczność zabezpieczenia realizacji wszystkich dotychczasowych zadań nałożonych na poradnię na rzecz zmniejszonego o połowę rejonu działania.

Aby zaś realizować dotychczasowe zadania należało w ocenie pozwanego przyjąć za kryterium kwalifikacje pracowników pozwalające wykonywać kilka różnych zadań oraz zaangażowanie i doświadczenie w realizację tych zadań.

Jak to już Sąd Okręgowy zaznaczył, nie wiadomo, co pozwany rozumiał przez pojęcie „kwalifikacje”, bo tego nie wyjaśnił ani pracownikom przed dokonaniem wypowiedzenia ani też w toku przedmiotowego postępowania.

Tu miał sytuację o tyle trudną, że wszyscy logopedzi byli nauczycielami dyplomowanymi, których praca była dobrze oceniana.

Wystarczy przeanalizować teczkę osobową powódki I. B., aby wywieść z niej, iż w trakcie pracy w Poradni otrzymywała dwukrotnie nagrodę dyrektora, który wnioskuje o nią wysoko oceniał jej pracę. Nie sposób nie zauważyć, iż powódka jako jedna z nielicznych miała ukończone studia podyplomowe, które są zdecydowanie wyżej oceniane niż kilkudniowe kursy czy szkolenia. Posiadała w związku z ich ukończeniem kwalifikacje z zakresu neurologopedii, oligofrenopedagogiki. Nawet jeśli dać wiarę pozwanemu, że D. C. prowadziła terapię dzieci słabosłyszących, to należało, tak jak tego chciał pozwany uwzględnić także doświadczenie zawodowe w pracy logopedycznej, a Sąd Okręgowy nie dopatrzył się takiej oceny.

Sąd nie wie, bo nie wykazał tego pozwany, dlaczego spośród 7 logopedów wybrał następujące osoby: D. O., nauczyciela dyplomowanego z 34 letnim stażem pracy, I. B. – powódkę, nauczyciela dyplomowanego z 22 letnim stażem pracy oraz B. W. (2), także nauczyciela dyplomowanego z 23 letnim stażem pracy. Jeśliby bowiem szukać odpowiedzi w ocenie kwalifikacji merytorycznych (choć pozwany nie wyjaśnił, czy przez to rozumie kwalifikacje formalne, czy dodatkowe formy kształcenia) to lektura akt wykazała, iż mamy do czynienia z siedmioma osobami z tym samym stopniem awansu zawodowego, a każdy z nich bez przeszkód może realizować wszystkie zadania nałożone na logopedów.

W tej sytuacji obowiązkiem pracodawcy było przedstawienie takich kryteriów, których ocena w toku postępowania sądowego byłaby możliwa do zweryfikowania, jak staż pracy na danym stanowisku, zdobyte dodatkowe kwalifikacje, czy też sytuacja rodzinna.

Inaczej wyglądałaby sytuacja, gdyby pozwany wykazał, iż wybrał pracowników najniżej ocenianych, którzy gorzej od innych realizowali swoje zadania. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak takich okoliczności. Zgromadzone dowody wykazały, iż wszyscy logopedzi oceniani byli dobrze i mogli realizować w takim samym stopniu wszystkie zadania poradni. Takie okoliczności, jak zainicjowanie zajęć dla rodziców dzieci jękających się przez E. K. (w których też brała udział powódka) nie może w żaden sposób dyskredytować poziomu pracy zawodowej powódki.

Bo tu należy zwrócić uwagę, iż I. B. (22 lata pracy pedagogicznej) włączyła się np. do programu (...). Jeśliby więc porównać kwalifikacje merytoryczne i w związku z tym przydatność do realizacji zadań poradni powódki i E. K. (17 lat pracy pedagogicznej) to ocena przygotowania merytorycznego wypada na korzyść powódki, która i legitymuje się większym stażem pracy pedagogicznej jak też poza wyższymi studiami magisterskimi ma również ukończone studia podyplomowe, które pozwalają jej na realizację większego zakresu zadań poradni. I nawet jeśliby podzielić pogląd pozwanego, iż jej dodatkowa specjalizacja jest przydatna w poradni w 5%, to jednak są to kwalifikacje, których nie posiada ani pani K., ani pani P.

Dodatkowo warto podkreślić, iż formalny zakres zadań wszystkich logopedów zatrudnionych u pozwanego był w zasadzie identyczny, co oznaczałoby, iż w rzeczywistości wszyscy logopedzi byli wielozadaniowcami. Różnice wynikały tylko z rodzaju powierzanych im zadań przez dyrekcję, co nie oznacza, iż ci którzy ich nie realizowali nie mieli ku temu uprawnień.

Pozwany nie wykazał, aby także w grupie zwalnianych logopedów zastosował kryterium na tyle obiektywne, rzeczywiste, jasne i czytelne, aby pozwoliło ono Sądowi ocenić prawidłowość wyboru osób do zwolnienia.

Nie wiadomo, co w ocenie pozwanego oznaczało pojęcie kryterium merytoryczne, czyli kwalifikacje i doświadczenie zawodowe jak to podkreśliła świadek E. S. (k. 324), bo jeśli mamy zmniejszać liczbę logopedów, z których każdy jest nauczycielem dyplomowanym to należy w pierwszej kolejności doprecyzować, czy kryterium to dotyczy dodatkowych form kształcenia, czy też merytorycznej oceny pracy. Ze zwolnionych logopedów zarówno powódka jak i B. W. (2) miały ukończone studia podyplomowe (vide: wykaz pracowników – k. 58-61 akt sprawy)

Sąd oczywiście ma świadomość, iż pozwany pracodawca mając do wyboru osoby do zwolnienia o takim samym wykształceniu czy podobnym stażu pracy może wykazać, iż zwalnianą osobę oceniał niżej, gorzej, ale taka argumentacja nie może być dowolna. Tu należy jednak przedstawić konkretne argumenty, które przekonają Sąd, iż osoby wskazane przez pracodawcę były gorszymi pracownikami. Tego pozwany nie wykazał, bo ma rację Sąd Rejonowy, iż odmowa współpracy z dzieckiem z afazją miała charakter incydentalny i zaistniała już po wręczeniu powódce wypowiedzenia. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, iż powódka była dobrze ocenianym pracownikiem i realizowała prawidłowo swoje obowiązki podejmując się, tak jak inni spośród logopedów także dodatkowymi formami działalności, jak, np.: (...).

Skoro więc pracodawca w grupie logopedów miał osoby o takim samym poziomie kwalifikacji winien z całą pewnością zastosować inne kryterium, jak: czy to staż pracy pedagogicznej, czy na danym stanowisku logopedy czy wreszcie sytuację rodzinną.

Kryterium przyjęte i dowodzone przed Sądem jako ogólne i uchylające się w tej grupie logopedów kontroli jest nie do przyjęcia, co oznacza, iż wybór powódki do zwolnienia ma cechy dowolności i nie może zostać zaakceptowany przez Sąd Okręgowy.

Bez znaczenia są tu argumenty pozwanego podnoszone przed Sądem Okręgowym, iż powódka miała jeden z niższych staży pracy, skoro tego kryterium z pełną odpowiedzialnością nie stosował, o czym świadczy m.in. fakt zwolnienia w grupie logopedów D. O., nauczyciela dyplomowanego z 34 letnim stażem pracy pedagogicznej.

Podsumowując ma zatem rację Sąd I instancji, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy zwolnienie obu powódek nie może zyskać akceptacji Sądu.

Sąd ten prawidłowo przyjął, iż wybór tych osób do zwolnienia był nieuzasadniony, a zastosowane kryterium doboru nieobiektywne i dowolne, enigmatyczne i uchylające się kontroli.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za pozbawioną uzasadnionych podstaw prawnych i dlatego na podstawie art. 385kpc oddalił ją orzekając jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc.