

Sygn. akt IV P 98/16

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Stanisław Kędziora

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych Nr (...) im. W. K. w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

I. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. W. K. w R. na rzecz powódki A. J. kwotę 11.804,52 zł (jedenaście tysięcy osiemset cztery złote 52/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. W. K. w R. na rzecz powódki A. J. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. koszty procesu w wysokości 25,07 zł przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 maja 2016r. powódka A. J. wniosła o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej przez Zespół Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 8 listopada 2016r. powódka zmieniła powództwo, w ten sposób, że zamiast żądania przywrócenia jej do pracy ( wobec upływu okresu wypowiedzenia), domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Zespołu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. powództwa nie uznawał i wnosił o ich oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. J. ukończyła studia magisterskie i uzyskała tytuł magistra chemii, a także w 2011 r. studia podyplomowe w zakresie informatyki (akta osobowe).

Powódka A. J. zatrudniona była w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. ( poprzednio Zespole Szkół Zawodowych im. (...)) od 1 września 1999r., początkowo na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w

wymiarze 18/18 jako nauczyciel chemii, a ostatnio, stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania (akta osobowe).

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2011r. (akta osobowe).

Powódka jest członkiem Związku (...) (bezsporne).

W pozwanym Zespole obowiązuje Zarządzenie nr (...) Dyrektora zespołu z dnia 9 listopada 2012r. podające do wiadomości kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy (k.29).

W roku szkolnym 2014/2015 powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia (akta osobowe).

W pozwanym Zespole, chemii nauczala wyłącznie powódka (bezsporne).

W ostatnim roku szkolnym tj. (...) powódka pracowała początkowo w niepełnym wymiarze zajęć, a od 1 października 2015r. w wymiarze 18/18, nauczając chemii w wymiarze 4 godzin i 12,05/18 przedmiotów informatycznych oraz 4/30 internat (akta osobowe, wykaz k.22).

W roku szkolnym 2015/2016 przedmiotów informatycznych oprócz powódki nauczali: R. D., J. C., D. K., K. K., M. J., B. K. i M. O. (wykaz k.22-25).

Powódka w roku szkolnym 2015/2016 w internacie pracowała w wymiarze 4/30, a oprócz niej pracę w internacie w wymiarze 30/30 wykonywali M. M. i E. J. oraz A. T.B. w wymiarze 14/30, E. L. w wymiarze 7,5/30, B. K. w wymiarze 3/30, A. J. w wymiarze 19,5/30 (k. 25-28).

Dyrektor pozwanego Zespołu (...) przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017 i dnia 18 maja 2016r. Starosta (...) zatwierdził projekt organizacji roku szkolnego (k.35, arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017 wraz z aneksem- koperta k.81). W arkuszu tym przewidziane było utworzenie 3 oddziałów (zamiast jak w roku szkolnym 2015/2016 - 4), przewidziane były 3 godziny chemii jako vacat, a dyrektor pozwanego nie przewidział dla powódki żadnych godzin (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017). W arkuszu tym dyrektor M. O. przewidział od 1 września 2016r. nauczanie przedmiotów informatycznych dla: J. C. w wymiarze 20,79/18, dla R. D. w wymiarze 18,63/18, dla D. K. wymiarze 21,76/18, dla K. K. w wymiarze 19,47/18, B. K. w wymiarze 7,55 i dla siebie w wymiarze 3/18 (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017, wykaz k.22-25).

W arkuszu tym dyrektor przewidział pracę w internacie dla nauczycieli: M. M. w wymiarze 30/30, dla A. T.B. i A.M. w wymiarze 19/30 oraz dla A. J. w wymiarze 6/30 (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017, wykaz k. 25-28).

Ostatecznie, zgodnie z aneksem organizacji roku szkolnego 2016/2017 zatwierdzonym dnia 9 września 2016r., liczba oddziałów w pozwanym Zespole w roku szkolnym 2016/2017 nie zmniejszyła się w stosunku do poprzedniego roku szkolnego, ale zmniejszyła się liczba godzin przedmiotów informatycznych i godzin internatu (zeznania dyrektora pozwanego M. O. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.109v-110, arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017 wraz z aneksem).

W dniu 9 maja 2016r. dyrektor pozwanego Zespołu zwrócił się na piśmie do Zarządu Oddziału Związku (...) w R. i Komisji Międzyzakładowej (...) z prośbą o informację, czy wymienieni w tych pismach nauczyciele, a wśród nich było nazwisko powódki, podlegają ochronie i czy wystąpili o obronę związkową oraz podał informację, że w związku ze zmianami organizacyjnymi osoby te nie będą miały pełnych etatów (k.30, 32).

W piśmie z dnia 10 maja 2016r. Zarząd Oddziału Związku (...) w R. wskazał nazwiska nauczycieli, którzy nie podlegają obronie związkowej, a z pisma tego wynika, że powódka takiej obronie podlega (k.31).

W dniu 23 maja 2015r. dyrektor pozwanego M. O. zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016r. na podstawie art 20 ust1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118

z póź.zm.), a jako przyczynę swojej decyzji wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów polegające na mniejszej ilości uczniów w szkole ( k.7, ksero akt osobowych).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3934,84 zł (k.121.122).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy a w szczególności arkusze organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 wraz z aneksami, których prawdziwość i autentyczność nie były kwestionowane. Także i dane zawarte w wykazach sporządzonych przez dyrektora pozwanego a złożonymi do akt sprawy, w tym odnośnie kadry pedagogicznej, co do ilości godzin, są wiarygodne i korelują z zeznaniami dyrektora pozwanego M. O. słuchanego w charakterze strony a także z arkuszami organizacji roku szkolnego. Zeznania powódki słuchanej w charakterze strony nie zawierają sprzeczności - co do istotnych dla sprawy okoliczności, z zeznaniami dyrektora pozwanego, a więc zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc zasługują na obdarzenie ich walorem wiarygodności. Zeznania świadków: A. K.(k. 109v) i R. O. ( k.109-109v) nie wniosły nic istotnego dla sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W ocenie sądu rozpoznającego sprawę, przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy, jest podjęta z naruszeniem prawa i jest nieuzasadniona.

Przede wszystkim i zgodnie z art. 20 ust.5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. 118/03 ze zm) o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust.1 pkt2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi umotywowane zastrzeżenia. Dyrektor szkoły ma więc obowiązek zawiadomienia reprezentującej nauczyciela zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. Organizacja ma zaś prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia do zgłoszenia dyrektorowi umotywowanego zastrzeżenia. Dyrektor szkoły jest zobowiązany rozpatrzyć stanowisko organizacji związkowej (co nie oznacza obowiązku jego uwzględnienia). Wypowiedzenie może być dokonane po upływie 7 dni od zawiadomienia organizacji związkowej, chyba że wcześniej organizacja przekaze swoje stanowisko. Jak wynika z dokumentów złożonych do akt sprawy, dyrektor pozwanego Zespołu jedynie pismem z dnia 9 maja 2016r zwrócił się do Zarządu Oddziału Związku (...) w R. z prośbą o informację, czy wymienieni w tych pismach nauczyciele, a wśród nich było nazwisko powódki, podlegają ochronie związkowej i czy wystąpili oni o obronę związkową oraz podał informację, że w związku ze zmianami organizacyjnymi osoby te nie będą miały pełnych etatów. Po otrzymaniu zaś w dniu 13 maja 2016r. odpowiedzi od tej organizacji związkowej, z której treści wynikało, że powódka podlega ochronie przez (...), dyrektor pozwanego nie zwrócił się już potem do reprezentującej powódkę (...) z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 pkt2 Karty Nauczyciela. Podanie przez dyrektora pozwanego Zespołu w treści pisma z dnia 9 maja informacji, że w związku ze zmianami organizacyjnymi osoby wskazane w tym piśmie nie będą miały pełnych etatów, nie oznacza, że dyrektor powiadomił tę organizację o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 pkt2 Karty Nauczyciela, bo powiadomił tylko, że powódka nie będzie miała pełnego etatu.

Dyrektor pozwanego uchybił więc obowiązkowi określonemu w art. 20 ust.5a Karty Nauczyciela, a wobec tego jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy pracę dokonane zostało niezgodnie z prawem.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów polegające na mniejszej ilości uczniów w szkole. Niewątpliwie więc, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy nie wiązała się z okolicznościami występującymi po stronie powódki, tylko okolicznościami leżącymi po stronie pozwanej szkoły - w związku ze zmniejszenie ilości oddziałów, a więc wypowiedzenie to dokonane zostało z przyczyn i na podstawie w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.).

Poza sporem jest i wynika też z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2015/2016 ( koperta k.107) i (...), a także z informacji pozwanego (k.90) oraz zeznań dyrektora M. O. słuchanego w trybie art. 299 kpc (k.109v-110), w roku szkolnym 2016/2017 ostatecznie liczba oddziałów w Zespole nie zmniejszyła się, zmniejszyła się jednak liczba uczniów, a przez to klasy nie są dzielone na grupy, a konsekwencją tego jest mniejsza liczba godzin przedmiotów informatycznych z 892,53 godzin w roku szkolnym 2015/2016 do 845,50 godzin w bieżącym roku szkolnym, a także ilość godzin pracy internatu zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym stosunku do poprzedniego roku szkolnego o 11 godzin. W treści pisma wypowiedzającego powódce stosunek pracy dyrektor wpisał, że przyczyną jego decyzji są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów. Jak zeznał dyrektor pozwanego Zespołu (...)O. w projekcie organizacji roku szkolnego zaplanowano utworzenie 3 oddziałów i taka był wtedy zgoda organu prowadzącego, ale ostatecznie aneksem zdecydowano że utworzone zostają 4 oddziały, czyli tak jak w poprzednim roku szkolnym. Natomiast choć ostatecznie nie nastąpiło od 1 września 2016r. zmniejszenie liczby oddziałów w Zespole, to liczba uczniów zmniejszyła się a konsekwencją tego jest mniejsza liczba godzin przedmiotów informatycznych. Powódka tego faktu nie kwestionuje, a więc stwierdzić należy że faktycznie nastąpiły w pozwanym Zespole zmiany organizacyjne w roku szkolnym 2016/2017, które mogły spowodować u dyrektora pozwanego Zespołu przekonanie, iż dalsze utrzymywanie stanu osobowego nauczycieli przedmiotów informatycznych nie było potrzebne i dyrektor pozwanego Zespołu mógł podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli przedmiotów informatycznych, a więc niejako mógł zdecydować o likwidacji etatów w tej grupie.

Dyrektor pozwanego Zespołu właśnie taką decyzję podjął w stosunku do powódki, a także jeszcze w stosunku do innego nauczyciela M. J., nauczającego w poprzednim roku szkolnym przedmiotów informatycznych, wpisując w treści pisma wypowiedzającego jako przyczynę tej decyzji - zmiany organizacyjne, które to przyczyny - jak wyżej podniesiono, były przyczynami faktycznie istniejącymi w momencie składania oświadczenia woli i od 1 września 2016r. te zmiany organizacyjne faktycznie miały miejsce, bo w pozwanej szkole nastąpiło zmniejszenie liczby godzin przedmiotów informatycznych, gdyż liczba uczniów w szkole zmniejszyła się, co zapisane zostało w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 i jego aneksie zaakceptowanym przez Starostę (...).

Jednakże, w świetle utrwalonego już aktualnie prezentowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które tut. sąd w pełni podziela, 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 , lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (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 (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).

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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę konkretnych kryteriów doboru danego pracownika do

zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie 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.

Prezentowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd podziela w całości 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 art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91 c 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 tCh stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r.

Zatem istnieje obowiązek wskazania przez dyrektora szkoły w piśmie wypowiadającym nauczycielowi stosunek pracy konkretnych kryteriów, które spowodowały jego wybór tego nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym

wymiarze zajęć i kryteria te muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Jak już wyżej podniesiono, Dyrektor M.O. miał pełne prawo, aby podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli przedmiotów informatycznych. 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 przecież organizację roku szkolnego 2016/2017 pozwanej szkoły, zaproponowaną przez dyrektora. Decyzje personalne podlegają jednak "na wniosek" nauczyciela kontroli sądu. Sąd jest jednak - jak to wyżej podniesiono, uprawniony tylko do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanego zespołu zdecydował, aby spośród nauczycieli przedmiotów informatycznych: J. C. R. D., D. K., K. K., B. K., M. J. i powódki, właśnie M. J. i powódkę wytypować do zwolnienia. Poza sporem jest, że w pozwanym Zespole opracowano na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia, lecz w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy nie wskazano konkretnie jakimi kryteriami, spośród tam wymienionych, dyrektor pozwanego kierował się, typując powódkę do zwolnienia. Dyrektor pozwanego słuchany w charakterze strony w trybie art. 299 kpc zeznał, iż przyczynami wytypowania przez niego do zwolnienia właśnie powódki było to, że nauczyciele przedmiotów informatycznych, którzy pozostali w szkole, pracują w szkole z większym niż powódka zaangażowaniem, a powódka jest biernym nauczycielem. Nadto powódka posiada, jeżeli chodzi o nauczanie informatyki, wykształcenie tylko podyplomowe, a nie kierunkowe. Wykształcenie kierunkowe w zakresie informatyki posiadają zaś R. D., D. K. i K. K.. Dyrektor podał, że wprawdzie J. C. i B. K. posiadają także wykształcenie podyplomowe w zakresie nauczania informatyki, ale mają duży staż pracy jako nauczyciele

informatyki. Nadto, jak podał M.O., sama powódka mówiła przed jej odejściem na urlop dla poratowania zdrowia, że nie widzi siebie jako nauczyciela informatyki. Te okoliczności wytypowania powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli przedmiotów informatycznych wskazywał dyrektor M.O., ale dopiero przed sądem słuchany w charakterze strony. Natomiast, jak już wyżej podniesiono, kryteria te muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element)

przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, a tego dyrektor pozwanego Zespołu nie uczynił.

Zatem stwierdzić należy, iż dyrektor pozwanego naruszył przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 kp, co spowodowało, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy także i z tego powodu jest wadliwa. W takiej sytuacji, to jest w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w odpowiednich przepisach Kodeksu pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 1999 r., I PKN 631/98; z dnia 16 maja 1997 r. I PKN 170/97 oraz z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06). Przepis art. 45§1 kp ma też- poprzez zastosowanie art. 91 c Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych mianowania ( np. uchwała Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r. I PZP 30/95, wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, z 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, z dnia 6 lipca 2016 r. II PK 181/15).

Powódka ostatecznie domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy i to żądanie jest uzasadnione.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp i art. 91 c Karty Nauczyciela sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy, którego wysokość wynika z treści art. 47<sup>1</sup> kp, a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r, poz. 1804).

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przesłuchaniem świadków uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).