

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Teresa Chojnacka, Dorota Salasa

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Zespołowi Szkolno - Przedszkolnemu w B.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo o przywrócenie B. S. do pracy w Zespole Szkolno - Przedszkolnym w B. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w B. na rzecz powódki B. S. kwotę 5.162,25 zł (pięć tysięcy sto sześćdziesiąt dwa złote 25/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę;
3. zasądza od pozwanego Zespołowi Szkolno - Przedszkolnemu w B. na rzecz powódki B. S. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 31 maja 2016r. powódka B. S. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej w dniu 24 maja 2015r. przez pozwaną Zespół Szkolno-Przedszkolny w B. za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, to domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole na poprzednie warunki pracy i płacy.***

Pozwany Zespół Szkolno-Przedszkolny w B. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalil następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. ukończyła Kolegium Teologiczne Archidiecezji L. oraz studia magisterskie na KUL w L. na Wydziale Teologii (akta osobowe).

Powódka zawarła w dniu 1 września 1996r. umowę o pracę ze Szkołą Podstawową w B. w charakterze nauczyciela religii, początkowo na podstawie umowy zawartej na czas określony, potem na czas nieokreślony, a następnie stosunek

pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania ( akta osobowe). Z dniem 1 września 2011r. powódka stała się pracownikiem Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w B. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ( akta osobowe).

W pozwanym Zespole powódka uczyła religii (bezsporne).

W roku szkolnym 2013/2014 powódka miała ograniczony wymiar zajęć do 11/22 za jej zgodą, w roku szkolnym 2014/2015 także miała ograniczony wymiar zajęć do 12/20 ( akt osobowe).

W roku szkolnym 2015/2016 za zgodą powódki, wymiar jej zajęć był ograniczony do 9/18 ( akta osobowe). W tym roku szkolnym w pozwanym Zespole łącznie było 38 godzin religii, powódka nauczała religii w wymiarze 8 godzin w szkole podstawowej i 1 godz. w oddziale „o”. Pozostałe godziny religii realizowali inni nauczyciele religii tj. zatrudniona od 1 września 1996r. L. M., która ukończyła studia na Akademii Rolniczej, Kolegium Teologiczne Archidiecezji L. i studia podyplomowe w zakresie nauczania plastyki, posiadająca stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany ( akta osobowe L. M.), M. O. zatrudniona od 1 września 1996r., która ukończyła studia na KUL w L. na Wydziale Teologii, znajdująca się w trakcie stażu na nauczyciela dyplomowanego ( akta osobowe M. O.) i ks. K. M. ( zeznania dyrektora pozwanego P. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.34v-35, arkusz organizacji roku szkolnego 2015/2016- koperta k.28).

Dyrektor pozwanego Zespołu przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2016/2017, w którym przewidziano 34 godziny religii w Zespole (bo zmniejszyła się liczba godzin religii w szkole podstawowej o 4 godziny) i Wójt Gminy B. zatwierdził projekt organizacji roku szkolnego (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017- koperta k.28). W arkuszu tym dyrektor pozwanego nie przewidział żadnych godzin dla powódki, a przewidział od 1 września 2016r. dla ks.K.K. M./18 godzin dydaktycznych religii, dla L. M. 8 godzin religii ( 6 godzin w szkole podstawowej i 2 godziny w przedszkolu) i 7 godzin plastyki, dla M. O. 16 godzin religii ( 10 godzin w gimnazjum i 6 w szkole podstawowej) - arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017, zeznania dyrektora pozwanego P. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc.

W piśmie z dnia 18 maja 2016r. dyrektor pozwanego P. W. zawiadomił Zarząd Oddziału (...) w P. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy, a Zarząd w piśmie z dnia 20 maja nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką ( akta osobowe).

W dniu 30 maja 2016r. dyrektor pozwanego P. W. zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2016r., na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 i ust 3 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.), a jako przyczynę swojej decyzji wskazał zmiany planu nauczania oraz zmiana przydziału planowych godzin dydaktyczno-wychowawczych, uniemożliwiająca zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2016/2017 w pełnym wymiarze ani też w co najmniej połowie pełnego wymiaru godzin w ramach wyuczonej specjalności zawodowej (akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 1.720,75 zł (k.17).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wszystkie dokumenty złożone do akt sprawy przez strony a w szczególności o arkusze organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 i akta osobowe powódki, L. M. i M. O.. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze sobą co do istotnych elementów stanu faktycznego, w szczególności co do faktu zmniejszenia liczby godzin religii. Zeznania te są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy pozwany pracodawca wpisał, iż podstawą prawną jego decyzji był art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Należy w tym miejscu zacytować wyrok Sądu Najwyższego z dnia

16 maja 2006 r. w sprawie I PK 213/05 - Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. W stosunku do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze podstawą czynności pracodawcy zmieniającej treść stosunku pracy jest art. 42 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela ( OSNP 2007/11-12/153). Dalej w uzasadnieniu, Sąd Najwyższy podnosi, iż wniosek taki wypływa z wykładni językowej tego przepisu, chodzi w nim o takie zmiany w działalności szkoły, które uniemożliwiają "dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć". Podkreślenia wymaga zwrot "dalsze zatrudnianie". Wynika z niego, że przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć, co staje się niemożliwe w obliczu zmian w funkcjonowaniu szkoły.

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że powódka w ostatnim czasie była zatrudniona w pozwanej szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem, mając na uwadze wyżej przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego, które sąd rozpoznający sprawę w całości podziela, uznać należy, iż podstawą prawną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie mógł być art. 20 Karty Nauczyciela. Jest to jednak okoliczność pozbawiona znaczenia dla oceny zgodności z prawem czynności pracodawcy, gdyż o zgodności z prawem takich czynności prawnych pracodawcy nie przesądza prawidłowość podanej przez niego ich podstawy prawnej. Pracodawca nie jest obowiązany do podania podstawy prawnej swych oświadczeń woli. Podstawą prawną bowiem przedmiotowego wypowiedzenia jest art. 27 ust1 Karty Nauczyciela, który przewiduje możliwość rozwiązania przez strony stosunku pracy umowy z końcem roku szkolnego.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako wyłączną i jedyną przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał zmiany planu nauczania oraz zmiana przydziału planowych godzin dydaktyczno-wychowawczych, uniemożliwiający zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2016/2017 w pełnym wymiarze ani też w co najmniej połowie pełnego wymiaru godzin w ramach wyuczonej specjalności zawodowej. 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 zmianami planu nauczania, a więc wypowiedzenie to dokonane zostało z przyczyn, ale nie na podstawie, wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.118/03. poz.118 z póź.zm.).

Zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów ( np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013r. w sprawie II PK 146/12). Definicję pojęcia "plan nauczania" znaleźć można w kolejnych rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). §4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 204), podobnie jak analogiczne unormowania poprzednich rozporządzeń, stanowi, że dyrektor szkoły ustala szkolny plan nauczania, w którym określa dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin odpowiednio: poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego zawodowego oraz zajęć z wychowawcą, zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych, dodatkowych zajęć edukacyjnych, zajęć religii lub etyki, zajęć wychowania do życia w rodzinie, zajęć języka mniejszości narodowej, etnicznej lub języka regionalnego oraz nauki własnej historii i kultury, zajęć sportowych. Zmiany planu nauczania odnosić należy zatem do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego.

Poza sporem jest i wynika też z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017, że w roku szkolnym 2016/2017 liczba godzin religii w Zespole zmniejszyła się, bo w poprzednim roku szkolnym było 38 godzin, a w bieżącym roku szkolnym tych godzin jest 34, przy czym zmniejszenie liczby godzin religii dotyczy szkoły podstawowej. Zatem faktycznie nastąpiła więc w pozwanym Zespole zmiana planu nauczania w roku szkolnym 2016/2017, która mogła spowodować u dyrektora pozwanego Zespołu przekonanie, iż dalsze utrzymywanie stanu osobowego nauczycieli religii tj. 4 nauczycieli religii, zatrudnionych zresztą w niepełnych wymiarach, nie było potrzebne i dyrektor pozwanego Zespołu mógł podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli religii, a więc niejako o likwidacji jednego z etatów – w tym przypadku niepełnego etatu. Dyrektor pozwanego Zespołu właśnie

taką decyzję podjął w stosunku do powódki, wpisując w treści pisma wypowiedzającego jako przyczynę tej decyzji - zmiany planu nauczania oraz zmianę przydziału planowych godzin dydaktyczno-wychowawczych, która to przyczyna – jak wyżej podniesiono, jest przyczyną faktycznie istniejącą, bo od 1 września 2016r. w pozwanej szkole nastąpiła zmiana planu nauczania zapisana w arkuszu organizacji roku szkolnego 2016/2017 zaakceptowanym przez Wójta Gminy B..

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 zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników 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 oddziela w całości odnosi się także do nauczycielskiego stosunku 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. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 80/15.

Zatem obowiązuje nakaz wskazania w piśmie wypowiedzającym nauczycielowi stosunek pracy kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w razie zmian planu nauczania 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 P. W. miał pełne prawo aby podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli religii. Także w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż gdyby pozwany pracodawca wpisał w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy - tak jak tego wymaga wskazane wyżej stanowisko tut. sądu, oparte o utrwalone już aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyczyny wytypowania powódki do zwolnienia, to także decyzja pozwanego uznana byłaby za zasadną i zgodną z przepisami. 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. Wybór nauczyciela do zwolnienia z tych przyczyn powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu).

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanego zespołu zdecydował, aby spośród nauczycieli religii tj. ks.K. M., L. O. , L. M. i powódki, właśnie powódkę wytypować do zwolnienia. Poza sporem jest, że w pozwanym Zespole nie opracowano na piśmie kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia, a dyrektor pozwanego słuchany w charakterze strony w trybie art. 299 kpc zeznał, iż przyczynami wytypowania przez niego do zwolnienia właśnie powódki było to, że powódka uczyła religii od wielu lat wyłącznie w szkole podstawowej i to w szkole podstawowej, a nie w gimnazjum zmniejszono liczbę godzin religii, nadto L. M., która także uczyła religii w szkole podstawowej, posiada kwalifikacje do nauczania przedmiotów artystycznych i faktycznie nauczanie plastyki w bieżącym roku szkolnym zostało jej przydzielone, a M. O. od wielu lat uczy w gimnazjum i czyni to z powodzeniem, ma dobry kontakt z trudną młodzieżą, zaś ksiądz od lat ma stały przydział godzin religii uzgodniony z Parafią Rzymsko –Katolicką w B. i pozostawienie osoby duchownej jest właściwym rozwiązaniem ze względu na dobro uczniów. Te okoliczności wytypowania powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli religii wskazywał dyrektor P. W. słuchany przed sądem w charakterze strony i te okoliczności zdaniem sądu, uznać należy za uzasadnione.

Powódka kwestionuje właśnie zasadność wytypowania jej do zwolnienia i uważa że jej kwalifikacje do nauczania religii są wyższe niż kwalifikacje L. M. jako że L. M. ukończyła Kolegium Teologiczne Archidiecezji L., a powódka studia magisterskie na KUL w L. na Wydziale Teologii. Oczywiście jest to fakt, ale faktem też jest, że L. M. posiada kwalifikacje do nauczania religii w szkole podstawowej i przedszkolu zgodne z § 4 ust 2 Porozumienia pomiędzy konferencją episkopatu polski oraz ministrem edukacji narodowej z dnia 31 maja 2016 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych wymaganych od nauczycieli religii (Dz.Urz.MEN.2016.21)

Powódka, w momencie podejmowania przez dyrektora pozwanego Zespołu decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy nie miała kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów niż religia, a więc nie można było jej przydzielić innych przedmiotów. W toku postępowania powódka złożyła do akt sprawy świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej z językiem angielskim z dnia 26 czerwca 2016r. (k.30,31), lecz w tworzenia arkusza organizacji roku szkolnego i wypowiedzania powódce stosunku pracy, takich kwalifikacji powódka jeszcze nie miała. Zresztą, jak zeznał dyrektor pozwanego Zespołu słuchany w charakterze strony, także i przydzielenie powódce godzin w edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej nie byłoby w roku szkolnym 2016/2017 możliwe bo nie ma takich potrzeb, pracują tam nauczyciele dotychczas z powodzeniem wykonujący pracę. Natomiast L. M. takie dodatkowe kwalifikacje, poza nauczaniem religii, posiadała i dyrektor przydzielił jej w roku szkolnym 2016/2017 7 godzin plastyki w szkole podstawowej i gimnazjum. Posiadanie przez nauczyciela kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów niż wskazuje na wykształcenie kierunkowe, umożliwia dyrektorowi szkoły przydzielanie temu

nauczycielowi nauczania różnych przedmiotów, jeżeli taka jest potrzeba szkoły i tak właśnie dyrektor pozwanego Zespołu postąpił, jeżeli chodzi o przydzielenie L. M. nauczania religii wymiarze łącznie 8 godzin i 7 godzin plastyki i taka decyzja jest jak najbardziej uzasadniona. Także decyzja dyrektora, aby pozostawić dalej w zatrudnieniu jako nauczyciela religii w gimnazjum, a także w szkole podstawowej M. O. w wymiarze 16 godzin jest - z punktu widzenia dobrej szkoły i uczniów właściwą, jako że M. O. ma doświadczenie z pracą z młodzieżą w gimnazjum, realizuje swoje obowiązki dobrze i zdaniem P. W., nie ma potrzeby, aby zmieniać nauczyciela religii w gimnazjum, skoro realizuje od wielu lat tam swoje obowiązki i czyni to z powodzeniem. Powódka zaś poza rokiem szkolnym 2001/2002 nie nauczwała w gimnazjum, a więc należy zaakceptować stanowisko dyrektora iż należy pozostawić w zatrudnieniu właśnie M. O.. Zauważyć jeszcze należy, że stosunki pracy powódki, M. O. i L. M. istnieją na podstawie mianowania, wszystkie mają identyczny staż pracy w pozwanym (wcześniej Szkole Podstawowej w B.); natomiast L. M. posiada najwyższy stopień awansu zawodowego spośród tych trzech osób –nauczyciela dyplomowanego, a M. O. rozpoczęła staż na nauczyciela dyplomowanego.

Zatem uznać należy, że decyzja dyrektora pozwanego Zespołu o wytypowaniu powódki do zwolnienia mieści się w ramach kompetencji dyrektora i jest uzasadniona obiektywnie istniejącymi okolicznościami. Zauważyć też należy, że nawet po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy żaden z nauczycieli religii, nawet L. M. razem z przyziałem godzin plastyki, nie ma pełnego etatu.

Zatem stwierdzić należy, iż tylko okoliczności polegające na naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 kp spowodowały, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest wadliwa; natomiast wskazane przez stronę pozwaną w toku niniejszego procesu przyczyny doboru właśnie powódki do zwolnienia, były w ocenie sądu, uzasadnione. 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).

Powódka domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole na poprzednie warunki pracy i płacy. Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed rozwiązaniem stosunku pracy. Przepis art. 45§1 kp ma też- poprzez zastosowanie art. 91c 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).

W ocenie sądu jednakże przywrócenie powódki do pracy w Zespole jest niecelowe i niemożliwe. Przepis art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela pozwala sądowi nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, znaczenie pojęcia "ustalili" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10). Ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia, podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy tj. czy jest to bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę, skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem też okoliczności wiążące się z funkcjonowaniem pracodawcy i tak jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika

do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (np. wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99). Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 329/14- Zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania polegające na zmniejszeniu ilości godzin religii nie stanowią wystarczającej podstawy do nieuwzględnienia żądania nauczyciela o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie go do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.), które stanowi wyjątek od reguły związania sądu żądaniem pozwu, w sytuacji gdy dokonane w stosunku do tego nauczyciela wypowiedzenie stosunku pracy nie tylko narusza przepisy o wypowiedzaniu nauczycielskiego stosunku pracy, ale także jest nieuzasadnione, a nie zachodzą okoliczności wskazujące na niemożność restytucji stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie, jak już wyżej podniesiono, dyrektor poznanego Zespołu miał – w ocenie sądu pełne prawo, aby podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia w grupie nauczycieli religii, a także wytypowanie powódki do zwolnienia spośród innych nauczycieli religii było uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami i gdyby pozwany pracodawca wpisał w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy - tak jak tego wymaga wskazane wyżej stanowisko tut. sądu, oparte o utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego przyczyny wytypowania właśnie powódki do zwolnienia, to decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, uznana byłaby przez sąd za zasadną i zgodną z przepisami. Zatem zadaniem sądu, przywracanie powódki do pracy w pozwanym byłoby niemożliwe i niecelowe, bo pozwany pracodawca, działając w ramach swoich uprawnień, podjął decyzję słuszną i uzasadnioną merytorycznie a tylko niezgodną z przepisem art. 30 §4 kp.

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp i art. 91c 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 adwokackie ( Dz.U. z 2015r, poz. 1800).