

Sygn. akt IV P 100/16

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 E. J.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. W. K. w R.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

1. przywraca powódkę E. J. do pracy w pozwanym Zespole Szkół nr (...) im. W. K. w R. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. W. K. w R. na rzecz E. J. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 czerwca 2016r. powódka E. J. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej przez Zespół Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenie jej do pracy w pozwanym Zespole na poprzednie warunki pracy i płacy.

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

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. J. zatrudniona była w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) im. W. K. w R. (poprzednio Zespole Szkół Zawodowych im. (...)) od 1 września 1997r., początkowo jako nauczyciel przedmiotów teoretycznych, zawodowych krawieckich, a po wygaszeniu kształcenia w zawodzie, powódka pracowała jako wychowawca internatu (akta osobowe, bezsporne).

Powódka E. J. w 2000r. uzyskała tytuł licencjata na Akademii (...) w Ł. na kierunku wzornictwo, a w 2002r. ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika pracy i zarządzania na Akademii (...) (akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania (akta osobowe).

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego od 2015r. (akta osobowe).

W roku szkolnym 2007/2008 powódka została skierowana przez ówczesną dyrektorkę pozwanego Zespołu na kurs kwalifikacyjny z pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, który ukończyła w dniu 8 czerwca 2008r. i uzyskała kwalifikacje specjalistyczne do pracy opiekuńczo-wychowawczej (akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.125-125v).

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 ostatnim roku szkolnym tj. (...) powódka pracowała jako wychowawca w internacie w wymiarze 30/30, a oprócz niej pracę w internacie w wymiarze 33/30 wykonywała M. M., zaś 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 (akta osobowe, lista nauczycieli k.19-23).

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.30, arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017 -koperta k.77). W arkuszu tym przewidziane było utworzenie 3 oddziałów (zamiast jak w roku szkolnym 2015/2016 - 4). W arkuszu tym dyrektor przewidział pracę w internacie dla nauczycieli: M. M. w wymiarze 30/30, dla A. T.B. i E. L. w wymiarze po 15/30, dla A. J. w wymiarze 20/30, dla B. O. 12/30, dla A. M. w wymiarze 19/30 oraz dla A. J. w wymiarze 6/30 (arkusz organizacji roku szkolnego 2016/2017, lista nauczycieli k.19-23).

M. M. ma staż pracy 25 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) w zakresie pedagogiki specjalnej i zarządzania oraz studia podyplomowe w zakresie w-f. E. L. ma staż pracy 22 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła KUL i studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 15/30 internat i 15/30 biblioteka. A. T. . B. ma staż pracy 12 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) i studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informatyki, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 15/30 internat i 15/30 biblioteka. A. M. ma staż pracy 9 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany, ukończyła Akademię (...) na kierunku historia i studia podyplomowe – przysposobienie obronne, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 19/30 internat i 11,84/18 przedmiotów dydaktycznych. B. O. ma staż pracy 33 lata, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) wydział biologii, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 12/30 internat i 11,16/18 przedmiotów dydaktycznych. A. J. ma staż pracy 12 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) Filologia Polska, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 20/30 internat i 8,16/18 zajęć dydaktycznych. A. J. ma staż pracy 17 lat, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ukończyła (...) Filologia Polska, w roku szkolnym 2016/2017 ma przydział 6/30 internat i 15/18 zajęć dydaktycznych.

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 szkolnym ale zmniejszyła się liczba uczniów o 15, liczba godzin internatu o 11 godzin, liczba godzin dydaktycznych ogółem o 47 godzin i ilość etatów w bibliotece o 0,5 etatu (informacja k.88, zeznania dyrektora pozwanego M. O. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.125-125v, 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.24).

Zarząd Oddziału Związku (...) w R. i Komisja (...) wskazali nazwiska nauczycieli, którzy podlegają obronie związkowej, a z pisma tego wynika, że powódka takiej obronie nie podlega (k.25,27,28).

W dniu 24 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 oraz wychowanków w internacie, co wiąże się z brakiem godzin. Dalej dyrektor podał, że pod uwagę wziął kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia wprowadzone Zarządzeniem nr (...) Dyrektora zespołu z dnia 9 listopada 2012r. (k.6, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3929 zł (k.126).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

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

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 oraz wychowanków w internacie, co wiąże się z brakiem godzin. 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 zmniejszeniem 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 i 2016/2017 (koperta k.77, 115), że w roku szkolnym 2016/2017 ostatecznie liczba oddziałów w Zespole nie zmniejszyła się w stosunku do roku szkolnego poprzedniego, zmniejszyła się jednak liczba uczniów, a także ilość godzin pracy internatu zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym stosunku do poprzedniego roku szkolnego o 11 godzin. Prawdopodobnym jest też że w związku z mniejszą ilością uczniów Zespole ostatecznie też mniejsza będzie liczba wychowanków w internacie. W treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy dyrektor wpisał, że przyczyną jego decyzji są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów. Jak zeznał dyrektor pozwanego Zespołu (...)M. 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 nie nastąpiło od 1 września 2016r. zmniejszenie liczby oddziałów, to liczba uczniów zmniejszyła się, a to – jak wyżej podniesiono może mieć przełożenie na liczbę wychowanków w internacie. Z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 a także z informacji pozwanego (k.88) wynika, że liczba godzin dydaktycznych w Zespole zmniejszyła się o 47 w stosunku do roku poprzedniego a także etaty dla biblioteki zostały zmniejszone o 0,5.

Stwierdzić więc 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 i wychowawców w internacie na poziomie takim jak w poprzednim roku szkolnym nie było potrzebne i dyrektor pozwanego Zespołu mógł podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia, a więc niejako mógł zdecydować o likwidacji części etatów. 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.

Dyrektor pozwanego Zespołu właśnie taką decyzję podjął w stosunku do powódki, wpisując w treści pisma wypowiedzającego jako przyczynę tej decyzji - zmiany organizacyjne, które to przyczyny – jak wyżej podniesiono, są przyczynami faktycznie istniejącymi, bo od 1 września 2016r. zmniejszyła się liczba uczniów w szkole, 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 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 określa 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 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. Poza sporem jest, że w pozwanym Zespole opracowano na piśmie kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia, lecz w piśmie wypowiedzającym

powódce stosunek pracy nie wskazano konkretnie jakimi kryteriami spośród tam wymienionych dyrektor pozwanego kierował się typując powódkę do zwolnienia. Wobec tego oświadczenie woli dyrektora pozwanego Zespołu o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy dokonane zostało z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p., a więc jest wadliwe.

Decyzja ta jest także, w ocenie sądu, nieuzasadniona. Poza sporem jest, że w poprzednim roku szkolnym powódka i M. M. pracowały w internacie jako wychowawcy internatu w wymiarach pensum, czyli 30/30, a pozostali nauczyciele uzupełniali pracę w internacie swoje etaty dydaktyczne lub etaty w bibliotece.

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanego Zespołu zdecydował, aby spośród nauczycieli wychowawców internatu właśnie powódkę wytypować 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 jego zdaniem, wykształcenie powódki jest niezgodne z zajmowanym do tej pory stanowiskiem i spośród wszystkich nauczycieli wykonujących pracę w internacie tylko powódka nie ma właściwego wykształcenia. Faktycznie zgodnie z § 24 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (tekst jednolity Dz.U.2015, poz.1264), kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-wychowawcy w świetlicach szkolnych i nauczyciela-wychowawcy w internatach posiada osoba, która:

1)ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności odpowiadającej prowadzonym zajęciom oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

2)ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe z zakresu prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

3) ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły, w której prowadzone są świetlica szkolna lub internat określone w § 2-4, § 6, § 11 i § 14-22. Zatem faktycznie zgodnie z § 24 rozporządzenia obowiązującego od 1 września 2009 r., kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-wychowawcy w internacie zorganizowanym przez szkołę ponadgimnazjalną posiada osoba, która ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności odpowiadającej prowadzonym zajęciom oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku (specjalności) i studia podyplomowe z zakresu prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Ponadto od 1 września 2009 r. kwalifikacje do zajmowania tego stanowiska posiada również osoba, która posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły ponadgimnazjalnej. Powódka nie spełnia żadnego wskazanego wyżej warunku. Jednakże zgodnie jednak z § 27 rozporządzenia, nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia na podstawie mianowania, którzy spełniali wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela. Powódka zaś spełniała wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U.2002.155.1288 ze zm.). Zgodnie z §4 tegoż Rozporządzenia, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela placówkach zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania, posiadała osoba, która ma kwalifikacje określone w § 2 ust. 1 lub § 3 pkt 2 lub 3 **lub** legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności zgodnej z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć **albo** legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć, która ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć. Powódka spełniała ten warunek, bo ukończyła kurs kwalifikacyjny z pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej i uzyskała kwalifikacje specjalistyczne do pracy opiekuńczo-wychowawczej. Zatem uznać należy, że powódka obecnie ma kwalifikacje nabyte podczas obowiązywania Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002r., aby wykonywać pracę wychowawcy internatu w pozwanym Zespole.

Zauważyć należy, że powódka od kilku lat wykonuje pracę wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze pensum, a jak wynika z zeznań świadków: A. K. (k.124v-125) i E. C. (k.124v), które to zeznania sąd obdarzył wiarą bo są zgodne ze sobą i niekwestionowane przez żadną ze stron, powódka z zaangażowaniem wykonywała swoją pracę wychowawcy internatu, przygotowywała młodzież do konkursów, promowała szkołę, pomagała uczniom, przygotowywała dekoracje. Powódka wprawdzie w chwili obecnej poza pracą w internacie to nie ma kwalifikacji do nauczania żadnego przedmiotu dydaktycznego w szkole, ale to nie oznacza, że jej pozycja jako nauczyciela jest gorsza niż innych nauczycieli, dla którego brakuje godzin dydaktycznych do pełnego etatu, a którzy swoje etaty dydaktyczne- w powodu mniejszej liczby godzin, uzupełniają pracą w internacie. Liczba godzin w internacie zmniejszyła się w bieżącym roku szkolnym, ale tylko o 11 godzin, natomiast zmniejszyła się liczba innych godzin przedmiotów dydaktycznych i etaty w bibliotece. Nie oznacza to jednak, że powódka, która w internacie, obok M. M. od kilku lat wykonywała stale pracę i jest nauczycielem o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany, ma być pozbawiona możliwości dalszego wykonywania pracy, po to aby były godziny w internacie, dzięki którym inni nauczyciele przedmiotów dydaktycznych i biblioteki mogliby uzupełniać swój etat właśnie pracą w internacie. Zauważyć należy że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, o której mowa w art. 20 ust1 Karty Nauczyciela należy odnosić do przedmiotu nauczanego – zajęć prowadzonych dotąd przez danego nauczyciela, a tylko wyjątkowo można brać pod uwagę inne przedmioty. Jak już wyżej podniesiono, liczba godzin w internacie zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego, ale nieznacznie, bo o 11 i z pewnością tych godzin było tyle, aby zapewnić pełne etaty dla powódki i M. M., a więc dla stałych wychowawców internatu. Dyrektor pozwanego podjął jednak decyzję, aby pozostałe godziny pracy w internacie (poza 30/30 dla M. M.), w tym i te w wymiarze 30/30, które mogła dalej mieć powódka, rozdysponować między innych nauczycieli Zespołu, dla których w bieżącym roku szkolnym nie wystarcza godzin, aby mieli oni pensum i tak dotyczy to dwóch osób wykonujących pracę w bibliotece tj. A. T.B. i E. L., którym przydzielono po 15/30 pracy w internacie, dla A. J. w wymiarze 20/30 i dla A. M. w wymiarze 19/30, dla B. O. 12/30 oraz dla A. J. w wymiarze 6/30. Zauważyć należy że trudno mówić aby A. J. i A. M. uzupełniły swój etat dydaktyczny pracą w internacie, bo- jak wynika z przydziału godzin, praca w internacie w bieżącym roku szkolnym stanowi dla nich główne miejsce pracy. Zauważyć należy, że powódka ma staż pracy 20 lat, a A. M. 16 lat, zaś A. J. 14 lat a A. M. ma niższy stopień awansu zawodowego niż powódka. Zatem, mając na uwadze opracowane na piśmie przez dyrektora pozwanego kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, to stwierdzić należy, że wybór powódki do zwolnienia był niezgodny z tymi kryteriami.

Podnieść należy, iż zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc (k.125-125v) co do istotnych dla sprawy faktów nie różnią się pomiędzy sobą; natomiast inna jest ocena możliwości dalszego zatrudnienia powódki, a przede wszystkim ocena kwalifikacji powódki do wykonywania pracy w Zespole. Należy także podnieść, że za wiarygodne sąd uznał dane podawane przez dyrektora pozwanego Zespołu zawarte w wykazie – lista nauczycieli zatrudnionych w internacie (k19-23), wykazie kadry pedagogicznej (k.31-38, 57-65), informacji k.88, bo nie były one kwestionowane przez stronę powodową, a nadto znajdują w części oparcie w arkuszach organizacji roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017 wraz z aneksami, które oczywiście sąd zaliczył w poczet materiału dowodowego.

Reasumując więc, w ocenie sądu, istniała oczywista możliwość dalszego zatrudnienia powódki w niezmienionym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracy dotychczas przez nią zajmowanym, czyli wychowawcy internatu.

Zatem stwierdzić należy, iż zarówno okoliczności polegające na naruszeniu przez pozwanego pracodawcę przy formułowaniu treści oświadczenia woli na piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy art. 30 §4 kp, a także i merytoryczne okoliczności spowodowały, iż sąd uznał, że decyzja pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest wadliwa, bo niezgodna z prawem i nieuzasadniona. 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. 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).

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp i art. 91c Karty Nauczyciela sąd przywrócił powódkę do pracy, zgodnie z jej żądaniem.

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).