

Sygn. akt VI P 386/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2013r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Lidia Płuciennik, Irena Sikorska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. S.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od L. S. na rzecz (...)w W. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W dniu 27 maja 2013 roku L. S. złożyła pozew przeciwko (...)w W. domagając się zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 13.597,23 zł oraz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 20 maja 2013 roku otrzymała od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2013 roku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela biologii. W ocenie powódki było ono nieuzasadnione, gdyż pracodawca nie zachował obiektywnych kryteriów przy typowaniu do rozwiązania umowy o pracę. Gdyby takie obiektywne kryteria zostały zastosowane, to zdaniem powódki z drugą z nauczycielek biologii rozwiązana zostałaby umowa o pracę. Dodatkowo wypowiedzenie umowy powódce nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 20 ust. 5a i 5b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, a sama przyczyna wypowiedzenia podana jest zbyt lakonicznie i w żaden sposób sama w sobie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę (pозew z dnia 27 maja 2013r. - k. 1 - 4).

(...)w W. wnosil o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że ze względu na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 z 5 do 4 w Liceum (...) i z 10 do 8 w Gimnazjum, zmniejszyła się liczba godzin biologii. Zmniejszenie tychże godzin nastąpiło ponadto w wyniku zmiany podstawy programowej w szkołach ponad gimnazjalnych i powodowało, że dla powódki na rok szkolny 2013/2014 pozostała łączna liczba godzin w wymiarze 6/18, a to stanowi mniej niż wynika z treści przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Druga z nauczycielek ucząca biologii zgodnie z arkuszem organizacji ma natomiast 11 godzin biologii w Gimnazjum, 5

godzin wychowania do życia w rodzinie w Gimnazjum i Liceum oraz 1 godzinę wychowawczą, co daje łącznie 17/18, czyli niepełne pensum. Wybór do zwolnienia dokonany przez stronę pozwaną spośród dwóch nauczycieli biologii był uwarunkowany m. in. takimi kryteriami jak kwalifikacje i staż pracy. Druga z nauczycielek biologii, która także jest nauczycielem dyplomowanym jak powódka, posiada nieco dłuższy staż pracy oraz kwalifikacje do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie. Ponadto jest osobą bardzo aktywną zawodowo, biorącą udział w wielu projektach i posiadającą medal Komisji Edukacji Narodowej. Wobec tego zasadne i konieczne było rozwiązanie umowy o pracę z powódką, o czym przed wręczeniem wypowiedzenia zostały powiadomione organizacje związkowe i został zachowany wymóg z art. 20 ust. 5a i 5b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (odpowiedź na pozew z dnia 17 lipca 2013r. – k. 15 – 17).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

L. S. od 1 września 1991r. została zatrudniona w (...) w W. w charakterze nauczyciela biologii w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony łączyło kilka umów o pracę zawieranych na czas określony (umowy o pracę – k. 1, 9, 11, 13, 15, 19 część B a/o).

Od 1 marca 1995r. nastąpiło mianowanie powódki na stanowisko nauczyciela (akt mianowania z 1 marca 199r. – k. 21 część B a/o).

W trakcie zatrudnienia powódka uzyskała w 2001r. stopień nauczyciela mianowanego, a w 2004r. stopień nauczyciela dyplomowanego i przez pewien okres pełniła funkcję dyrektora (...) w W. (akta nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. 34 i 50 część B a/o, pisma w sprawie przyznania dodatku funkcyjnego – k. 91, 93, 97 część B a/o).

Od 1 września 2011r. (...) w W. zostało połączone z (...)w W. i powstał (...)w W.. Powódka od w/w daty stała się jego pracownikiem i zakończyła pracę na stanowisku dyrektora (pismo z dnia 1 września 2011r. – k. 101 część B a/o, podziękowania z sierpnia 2011r. – k. 104 część B a/o).

Poczynając od 1 września 2012r. do dnia 31 sierpnia 2013r. wymiar zatrudnienia powódki zmniejszył się do 11,16/18, na co powódka wyraziła zgodę. W wyniku owego porozumienia w roku szkolnym 2012/2013 jej zatrudnienie miało obejmować 10,16/18 godzin biologii w Liceum Ogólnokształcącym i 1/18 godzin biologii w Gimnazjum Nr 103, z tym, że w związku z przyznaniem powódce dodatkowych godzin nauczania indywidualnego, czasowo następowały wahania jej czasu pracy w Liceum. Według aneksu nr 1 podpisanego przez strony od 24 września 2012r. do 7 października 2012r. wymiar zatrudnienia powódki w tej szkole miał wynosić 13,16/18, od 8 października 2012r. do 21 października 2012r. – 15,16/18, od 22 października 2012r. do 25 stycznia 2013r. – 18/18, od 26 stycznia 2013r. do 26 kwietnia 2013r. – 15,16/18 i od 27 kwietnia 2013r. do 28 czerwca 2013r. – 13,16/18 (pismo z dnia 8 maja 2012r. – część B a/o, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy – część B a/o, pismo z dnia 29 października 2012r. – część B a/o, aneks nr 1 z dnia 6 listopada 2012r. – część B a/o). Wobec zgonu jednej z uczennic, której indywidualne nauczanie zostało przydzielone powódce oraz w związku z innymi zmianami wprowadzonymi w nauczaniu indywidualnym, ostatecznie w trakcie roku szkolnego 2012/2013 wymiar zatrudnienia L. S. w Liceum był jeszcze kilkakrotnie zmieniany. Strony w dniach 25 lutego 2013r., 4 marca 2013r., 8 kwietnia 2013r. oraz 3 czerwca 2013r. kolejnymi aneksami i porozumieniami dokonywały dalszych zmian dotyczących czasu pracy powódki (aneks nr 2 z 25 lutego 2013r. – część B a/o, Aneks nr 3 z 4 marca 2013r. – część B a/o, porozumienie z 8 kwietnia 2013r. – część B a/o, porozumienie z 3 czerwca 2013r. – część B a/o).

Poza powódką w (...)w W. na stanowisku nauczyciela biologii zatrudniona była E. K. – nauczyciel dyplomowany, która w roku szkolnym 2012/2013 uczyła przedmiotu biologia w Gimnazjum oraz w Gimnazjum i w Liceum przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie (okoliczności bezsporne). Łącznie w roku szkolnym 2012/2013 ilość godzin biologii w (...) wynosiła 23,16/18 (arkusz organizacji na rok szkolny 2012/2013 – k. 38 – 39).

Powódka jak i E. K. posiadają kwalifikacje do nauczania przedmiotu biologia oraz mają jednakowy stopień awansu zawodowego – nauczyciel dyplomowany. E. K. posiada kwalifikacje do nauki przedmiotu wychowanie do życia w

rodzynie i przedmiotu tego naucza w (...) - zarówno w Gimnazjum jak i w LO. L. S. nie posiada kwalifikacji do nauki przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie.

Staż pracy L. S. na dzień 31 sierpnia 2013 roku na stanowisku nauczyciela biologii wynosił 22 lata, zaś staż pracy E. K. na stanowisku nauczyciela biologii wynosił 23 lata. E. K. nie nabyła uprawnień emerytalnych, nie pobiera emerytury i nie ma zawieszonych praw do tego świadczenia.

E. K. od wielu lat była przewodniczącą zespołów przyrodniczych w Gimnazjum. Jest też Rzecznikiem Praw Ucznia w Gimnazjum, dzięki wyborowi jej na to stanowisko przez społeczność uczniów klas gimnazjalnych. E. K. była nadto wielokrotnie nagradzana przez Dyrektora Szkoły, a dodatkowo za swoją pracę otrzymała medal Komisji Edukacji Narodowej. Jest ona ponadto aktywnie angażowana w życie szkoły. Stworzyła autorski program dotyczący przeciwdziałaniu agresji u młodzieży, który znajduje się w zestawie programów własnych (zeznania M. S. - k. 56 - 57).

L. S. w związku z pracą na stanowisku nauczyciela również była kilkakrotnie nagradzana m.in. przez Dyrektora dawnego Liceum Ogólnokształcącego oraz przez Burmistrza Dzielnic. Powódka posiada uprawnienia do nauki przedmiotu przyroda, jest także egzaminatorem maturalnym. Poza studiami na Uniwersytecie (...) ukończyła dodatkowo dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie przyrody, dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie biologii z higieną człowieka i ochroną środowiska oraz liczne szkolenia i kursy. Zaangażowanie powódki w życie szkoły i jej osiągnięcia nie były jednak tak duże jak E. K.. Dodatkowo wyniki matury uczniów, których przygotowywała powódka, były na poziomie minimum podczas, gdy wyniki egzaminów gimnazjalnych uczniów, których uczyła druga z nauczycielek biologii, były na wyższym poziomie (zeznania M. S. - k. 56 - 57, zeznania powódki - 55 - 56, zaświadczenia o ukończeniu kursów, dyplomy, pisma dotyczące przyznania nagród powódce - część B a/o).

W roku szkolnym 2013/2014 liczba uczniów (...), liczba oddziałów, a tym samym liczba godzin biologii, której uczyła powódka, miała ulec zmniejszeniu. Dyrektor M. S. na radach pedagogicznych w roku szkolnym 2012/2013 omawiała z nauczycielami mające nastąpić w kolejnym roku szkolnym zmniejszenie uczniów i liczby klas i była zobligowana do podjęcia decyzji personalnych (zeznania M. S. - k. 55 - 56, zeznania powódki - k. 56- 57, arkusze organizacji na rok szkolny 2012/2013 i 2013/2014 - k. 38 - 41).

W roku szkolnym 2013/2014 wymiar godzin biologii w (...) miał wynieść 14,32/18, z czego 11 godzin przedmiotu było w Gimnazjum i 3,32 godziny w Liceum. W związku z tym został dokonany przez dyrektora M. S. wybór nauczyciela biologii do zwolnienia, oparty na takich kryteriach jak kwalifikacje zawodowe, stopień awansu zawodowego, staż pracy na danym stanowisku, osiągnięcia zawodowe oraz zaangażowanie w pracę szkoły (zeznania M. S. - k. 55 - 56, arkusz organizacji na rok szkolny 2013/2014 - k. 40 - 41).

W związku z powyższym dyrektor M. S. podjęła decyzję o zwolnieniu powódki, lecz przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, w dniu 9 maja 2013 roku poinformowała Związek (...), tj. organizację związkową reprezentującą L. S., o zamiarze rozwiązania stosunku pracy. Jako przyczynę planowanego wypowiedzenia dyrektor podała zmiany organizacyjne szkoły, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 (pismo z dnia 6 maja 2013r. - k. 37). W odpowiedzi na powyższe zawiadomienie (...) w dniu 15 maja 2013 roku poinformował, że organizacja związkowa zajmie stosowne stanowisko co do zamiaru wypowiedzenia L. S. stosunku pracy po tym, jak otrzyma dodatkowe, wyczerpujące informacje w przedmiocie okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę z L. S. (pismo (...) z dnia 14 maja 2013r. - k. 36). W związku z tym w tym samym dniu, w którym do (...) wpłynęło pismo (...), tj. 15 maja 2013 roku, doręczono organizacji związkowej żądane dodatkowe informacje (pismo z dnia 15 maja 2013r. - k. 34 - 35). Związek (...) w dniu 21 maja poinformował Dyrektora (...) o tym, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z L. S., o ile prawdą jest, że druga nauczycielka biologii ucząca w (...) pobiera lub ma zawieszoną emeryturę (pismo (...) z 21 maja 2013r. - k. 33).

Przed nadejściem odpowiedzi (...) z dnia 21 maja 2013r., dyrektor M. S. wręczyła powódce w dniu 20 maja 2013 roku wypowiedzenie stosunku pracy z zajmowanego przez nią stanowiska nauczyciela biologii, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić z końcem sierpnia 2013 roku,

a jego przyczyną były zmiany organizacyjne szkoły powodujące zmniejszenie ilości oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 (wypowiedzenie z 20 maja 2013r. – część C a/o).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz dowodu z przesłuchania stron. Dodatkowo, znacząca część okoliczności faktycznych dotyczących między innymi przebiegu zatrudnienia, kwalifikacji powódki, jej stażu pracy oraz kwalifikacji, stażu oraz osiągnięć zawodowych i nagród E. K., nie była przedmiotem sporu. Powódka i jej pełnomocnik w toku postępowania nie przeczyli tym okolicznościom, co pozwoliło przyjąć Sądowi, iż te okoliczności pozostają poza sporem stron.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania przesłuchanej za stronę pozwaną dyrektor M. S., ponieważ były one spójne, a nadto korespondowały z dowodami z dokumentów, złożonymi do akt sprawy. Podobnie Sąd ocenił zeznania powódki za wyjątkiem tej ich części, w której powódka wskazywała, że przyczyna wypowiedzenia niezupełnie jest dla niej zrozumiała oraz, że posiada uprawnienia do prowadzenia lekcji wychowanie do życia w rodzinie. W ocenie Sądu nie było wiarygodne twierdzenie L. S., pełniącej w przeszłości funkcję dyrektora (...) w W., że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę nie była jasna i zrozumiała. Powódka jako były dyrektor i członek rady pedagogicznej miała świadomość tego, że zmiana organizacyjna - zmniejszenie ilości oddziałów pociąga za sobą również zmniejszenie liczby godzin przedmiotów, w tym przedmiotu, którego nauczala. W zeznaniach powódka zeznała: „w szkole jest nadal prowadzona biologia, a nie to, że w ogóle biologii nie ma”. Takie stwierdzenie może być co najwyżej interpretowane jako brak wiedzy co do kryteriów doboru danych nauczycieli do wypowiedzenia im stosunku pracy, a nie jako niezrozumienie przyczyny wypowiedzenia. Gdyby bowiem w (...)w ogóle nie było lekcji biologii to niewątpliwie pracodawca wypowiedziałby stosunek pracy wszystkim nauczycielom tego przedmiotu. Jako, że w Zespole Szkół dalej są prowadzone lekcje biologii, a tylko zmiana organizacyjna - zmniejszenie liczby oddziałów, była jedynym asumptem do wypowiedzenia powódce stosunku pracy, to wskazać należy, że pracodawca musiał kierować się i kierował się pewnymi kryteriami w wyborze danego nauczyciela do wypowiedzenia z nim stosunku pracy. I to właśnie tych kryteriów zdaje się nie rozumieć powódka, a nie samej przyczyny, która była konkretna i zrozumiała.

Jeśli chodzi zaś o twierdzenie powódki jakoby posiadała uprawnienie do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie, to nie znajduje ono potwierdzenia w zgromadzonych dowodach z dokumentów, co w dalszej części będzie przedmiotem wnikliwych rozważań. Z tego względu Sąd we wskazanej części nie dał wiary zeznaniom powódki.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo L. S.o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż wbrew stanowisku obu stron procesu, powódka od 1 marca 1995r. do końca pracy w pozwanym (...)była nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a nie umowy o pracę. Akt mianowania z 1 marca 1995r. nigdy nie został skutecznie uchylony. Od czasu mianowania w 1995r. powódka była zatrudniona wciąż na tej samej podstawie. Zresztą kolejne karty oceny pracy powódki prawidłowo wskazują, że jest ona zatrudniona poprzez mianowanie i tej okoliczności nie zmienia nawet nieprawidłowe wskazywanie w części dokumentów kadrowych umowy o pracę jako podstawy zatrudnienia powódki.

Zasadność wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi wymaga wskazania przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że 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 zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. W rozpoznawanej sprawie została wypełniona przesłanka ujęta w pkt 2 tego przepisu, ponieważ nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Potwierdza to arkusz organizacji na rok szkolny 2013/2014, który po porównaniu z arkuszem organizacji z poprzedniego roku szkolnego, bezspornie wskazuje na mniejszą liczbę klas w całym (...). Powódka wydaje się, że tej okoliczności nie kwestionowała, wskazywała jedynie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy, którą podała strona pozwana jest niekonkretna, lakoniczna i nie uzasadnia zwolnienia jej z pracy. Z takim stanowiskiem nie można się jednak zgodzić, gdyż przyczyna

wskazana przez stronę pozwaną z perspektywy adresata oświadczenia, czyli powódki, jest wystarczająco konkretna i zrozumiała. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 sierpnia 2005r. „Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny.” (II PK 392/04, OSNP 2006/11-12/179). W przedmiotowej sprawie powódka, która była członkiem rady pedagogicznej, wiedziała o zmniejszającej się liczbie klas, a tym samym godzin przedmiotu, którego uczyła, co sama przyznała. W związku z tym zarzucanie zbyt ogólnego sformułowania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jest chybione. To pracownik, a nie Sąd ma rozumieć powód zakończenia stosunku pracy. Dlatego, choć powódce w wypowiedzeniu nie zostały podane konkretne liczby, przyczyna rozwiązania umowy o pracę, była dla niej jasna i zrozumiała. Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. nie mógł więc podlegać uwzględnieniu.

Chybiony był również zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 20 ust. 5a i 5b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Powyższy przepis stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni o dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia; po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie dyrektor (...) zastosował się do dyspozycji art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela i zawiadomił reprezentującą powódkę organizację związkową – Związek (...) o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, podając przy tym przyczynę wypowiedzenia. Organizacja związkowa miała prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia do zgłoszenia dyrektorowi umotywowanego zastrzeżenia. Tychże zastrzeżeń w przewidzianym terminie nie zgłosiła, natomiast w dniu 15 maja 2013r. zażądała dodatkowych informacji, których udzielono jej jeszcze w tym samym dniu. Pomimo tego dopiero 21 maja 2013 roku, a więc w dwunastym dniu od momentu zawiadomienia, uchybiając 7 dniowemu terminowi na zgłoszenie zastrzeżeń, Związek (...) przedstawił swoje stanowisko, które określić można jako „zastrzeżenie pod warunkiem rozwiązującym”. Przyjąć bowiem należy, że zastrzeżenie to istniałoby jedynie wtedy, gdyby E. K. była osobą uprawnioną do świadczenia emerytalnego, zaś jako, że nie nabyła ona prawa do emerytury, przyjąć należy, iż (...) nie miał zastrzeżeń co do wypowiedzenia stosunku pracy powódce. Niezależnie od powyższego, wskazać należy, że dyrektor Zespołu Szkół był zobowiązany rozpatrzyć stanowisko organizacji związkowej (co nie oznaczałoby jednakże obowiązku jego uwzględnienia) jedynie wtedy, gdy (...) złożyłby zastrzeżenie w terminie 7 dni od dnia, w którym został poinformowany o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Termin tych 7 dni nie został jednak dochowany, bo upłynął w dacie 16 maja 2013r. Strona powodowa bezzasadnie zdaje się uważać, iż nastąpiło przerwanie tego terminu w dniu 15 maja 2013r. i, że ten termin zaczął biec od nowa w momencie, gdy pozwany przedstawił dodatkowe informacje żądane przez (...). Takie stanowisko nie jest jednak niczym uzasadnione tym bardziej, iż wymiana korespondencji pomiędzy pozwanym a (...) nastąpiła w tym samym dniu. 15 maja 2013r. związek wystąpił o dodatkowe informacje i w tej samej dacie je uzyskał. Twierdzenie, iż w takim wypadku każdorazowo następuje przerwanie biegu terminu z art. 20 ust. 5a ustawy, dawałoby organizacji związkowej możliwość niczym nieuzasadnionego przewlekania procedury konsultacji związkowej, a nie to jest celem powołanej regulacji. Reasumując, zarzut naruszenia przepisów art. 20 ust. 5a i 5b, nie mógł skutkować uznaniem, iż wypowiedzenie złożone powódce naruszało przepisy prawa.

Kolejną kwestią poddaną pod rozważę Sądu była ocena dokonanego przez stronę pozwaną wyboru powódki do zwolnienia. Powódka nie była bowiem jedynym nauczycielem biologii w (...), a w takim przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 541). Takie stanowisko stanowiło w gruncie

rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Skoro jednak analizowany przepis nie został zmieniony lub uzupełniony przez wprowadzenie lub dodanie ustawowej formuły nakazującej wskazanie zwalnianemu nauczycielowi kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w przypadkach częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, to należy przyjąć, że kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej. Oznacza to, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące. Prowadzi to do wyrażenia myśli, że - de lege lata - kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale ponieważ równocześnie podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 91 c Karty Nauczyciela), to nie tylko nie ma przeszkód, ale występuje procesowa potrzeba ich wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym (wyrok SN z 19 maja 2004r., I PK 608/03, OSNP 2005/3/36).

W przedmiotowej sprawie powódka zdaje się kwestionować, że nie były jej znane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy. Jak zostało wskazane przez Sąd Najwyższy w powołanych orzeczeniach, pracodawca nie miał obowiązku, aby powódkę o tych kryteriach informować ani by zamieszczać je w wypowiedzeniu. Brak wskazania tych kryteriów w oświadczeniu z dnia 20 maja 2013r. nie może być więc przedmiotem jakichkolwiek zarzutów. Zdaniem Sądu kryteria, które strona pozwana wskazała w toku postępowania były obiektywne i nie dyskryminujące. Powódka nie kwestionowała tych okoliczności faktycznych, na które wskazała strona pozwana, a które dotyczyły E. K. i które zdecydowały o tym, iż powódkę wytypowano do zwolnienia. Analizując jednakże szczegółowo staż pracy, kwalifikacje, osiągnięcia czy zaangażowanie w pracę szkoły, stwierdzić należy, iż dyrektor (...)dokonał prawidłowego wyboru osoby do zwolnienia. Wprawdzie powódka i E. K. posiadały podobny staż, taki sam stopień awansu zawodowego nauczyciela i kwalifikacje do nauczania biologii, nie mniej jednak E. K. mogła dodatkowo uczyć przedmiotu przygotowanie do życia w rodzinie, była bardziej zaangażowana w pracę szkoły, miała również większe osiągnięcia. Wprawdzie biologii uczyła w Gimnazjum, a powódka w Liceum, lecz ta okoliczność sama w sobie nie może decydować o wskazaniu wyższych kwalifikacji tego nauczyciela, który uczy w szkole ponad gimnazjalnej. Takie wskazanie byłoby nieuprawnione i niczym nie poparte tym bardziej, iż E. K. mimo tego, że uczyła w szkole „niższej”, miała większe niż powódka osiągnięcia i była bardziej zaangażowana. Dodatkowo te lekcje biologii, które przypadły na rok szkolny 2013/2014 były w większości w Gimnazjum, a tylko w niewielkim zakresie w Liceum, więc problem dotyczący innego materiału, z którym musiałby się zmierzyć nauczyciel tego przedmiotu, w zasadzie nie występował.

Powódka wskazywała w trakcie zeznań, iż posiada tak jak E. K. uprawnienia do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie. Wbrew twierdzeniom powódki w jej aktach osobowych nie znajduje się dokument, który uprawniałaby do tego. Szczegółowe kwalifikacje, jakie określają powszechnie obowiązujące przepisy prawa dla osoby pełniącej stanowisko nauczyciela wychowania do życia w rodzinie m.in. w liceach ogólnokształcących zawiera Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli mniemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. z 2013r., poz. 1207 – tekst jednolity) oraz załącznik nr 4 do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 roku w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z dnia 30 sierpnia 2012 roku). W świetle powołanych regulacji powódka nie spełnia wymagań do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie. Ten przedmiot nie jest zgodny z przedmiotem studiów magisterskich L. S. (§ 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji (...)). Żeby uczyć tego przedmiotu w liceum powódka zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 powyższego rozporządzenia, musiałaby ukończyć studia podyplomowe w zakresie w/w przedmiotu. Takimi studiami nie są zaś ukończone przez powódkę

dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie przyrody oraz biologii z higieną człowieka i ochroną środowiska, albowiem zajęcia odbyte na powyższych studiach podyplomowych nie realizują w pełni podstawy programowej – treści nauczania jakie mieszczą się w zakresie przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie, które to są ściśle wskazane w załączniku nr 4 do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 roku w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów. Powództwo o odszkodowanie należało więc oddalić.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W przedmiotowej sprawie wobec przegrania procesu przez powódkę Sąd zasądził na rzecz (...)w W. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60,00 zł zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) oraz na podstawie poglądu wyrażonego w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn. akt. I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268, LEX nr 707475, www.sn.pl, Prok.i Pr.-wkł. 2012/6/32, Biul.SN 2011/2/18).