

Sygn. akt VPa 1/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 14 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 290/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w L. na rzecz powódki kwotę 8 568 zł (słownie złotych: osiem tysięcy pięćset sześćdziesiąt osiem) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalając dalej idące powództwo, oraz zmienia tenże wyrok w punkcie II w ten sposób, że znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego,

II. apelację w pozostałym zakresie oddala, znosząc między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo D. K. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół (...) w L. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie powódka zarzuciła otrzymanemu wypowiedzeniu zarówno naruszenie wymogów formalnych jak i jego merytoryczną niezasadność.

Zarzuty dotyczące braku formalnej zgodności wypowiedzenia z art. 73 ust. 1 i art. 22 ust. 3 Karty Nauczyciela były w przekonaniu Sądu Rejonowego niezasadne.

Doręczenie powódce wypowiedzenia w trakcie przebywania na urlopie zdrowotnym nie stanowi żadnego uchybienia formalnego. Zgodnie bowiem z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 kp (por. uchwałę SN z dnia 7.12.2006 roku, IPZP 4/06, OSNP 2007/7 – 8/89). Podzielając to stanowisko Sąd I instancji wskazał, iż jakkolwiek powódce wysłano wypowiedzenie w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia, to jednak nie pozbawiono powódki prawa do wykorzystania tego urlopu w całości, gdyż upływ daty wypowiedzenia zbiegał się w czasie z datą zakończenia urlopu. Bezsporne jest, że powódka pracowała w jednostce feryjnej i wypowiedzenia można było dokonać z końcem roku szkolnego, przy czym art. 22 ust. 5 KN umożliwia skrócenie okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca za zapłatą nauczycielowi stosownego odszkodowania. Wprawdzie oświadczenie pracodawcy o skróceniu okresu w zasadzie winno być złożone jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu, a nie w okresie późniejszym to jednak, gdy pracodawca doręczył pismo o skróceniu okresu wypowiedzenia dopiero w trakcie jego biegu, jest ono skuteczne, a pracownikowi służy odszkodowanie jako rekompensata za skrócony okres wypowiedzenia. Powódka takie odszkodowanie otrzymała. Nie kwestionowała faktu niemożności zapoznania się z oświadczeniem o skróceniu okresu wypowiedzenia ani zasadności wypłacenia jej z tego tytułu odszkodowania.

Oceniając wskazaną przyczynę wypowiedzenia uznał ją Sąd Rejonowy za konkretną i rzeczywistą. U strony pozwanej nastąpiły bowiem rzeczywiste zmiany organizacyjne. Nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów o jeden w porównaniu z ubiegłym rokiem szkolnym. Był to oddział kształcący w zawodzie technik – ekonomista i z tym wiązało się zmniejszenie liczby godzin przedmiotów ekonomicznych o 12, a powódka miała kwalifikacje tylko do nauczania tych przedmiotów i tylko takich uczyła. Powódka nie posiadała kwalifikacji ani do nauczania prawa, ani przysposobienia obronnego, ani też do nauki edukacji dla bezpieczeństwa. Na rok szkolny 2012/2013 nie było możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, czego zresztą także sama powódka nie kwestionowała. Podniosła natomiast fakt, że dyrektor strony pozwanej nie zaproponowała jej ograniczenia etatu, na co wyraziłaby zgodę. Dyrektor szkoły jednakże nie ma obowiązku proponowania nauczycielowi ograniczenia etatu (por. wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. sygn. IPK 94/2005, OSNP). Dyrektor ma prawo „od razu” zastosować wypowiedzenie stosunku pracy, nawet jeśli dla nauczyciela jest możliwość realizowania co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, o ile tylko zaistniałe zmiany organizacyjne uniemożliwiają jego zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Taka sytuacja w sprawie zaś wystąpiła, co uzasadniło wniosek, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia była jasna, zrozumiała, konkretna i prawdziwa.

Dokonując wyboru powódki do wypowiedzenia spośród innych nauczycieli przedmiotów ekonomicznych strona pozwana oparła się na jasnych, obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach. Sąd nie dopatrywał się rozbieżności odnośnie podanych przez przedstawiciela strony pozwanej kryteriów jakie zastosowała dokonując wyboru powódki do zwolnienia. W dokumencie na str. 36 akt sprawy pozwana wymieniła sześć kryteriów, natomiast w odpowiedzi na pozew wyraźnie dokonała w tabeli porównania nauczycieli przedmiotów ekonomicznych tylko w oparciu o pięć kryteriów. Szczegółowo wyjaśniła, jednak że w odniesieniu do tych nauczycieli nie występują długotrwałe dezorganizujące pracę zwolnienia z powodu choroby, dlatego też to kryterium (jako szóste) nie zostało uwzględnione (k.26). Kierując się pozostałymi kryteriami powódka na tle innych nauczycieli przedmiotów ekonomicznych wypadła najsłabiej. Powódka ze wszystkich posiada najkrótszy staż pracy i najkrótszy staż pedagogiczny. Ponadto tylko powódka i M. B. posiadają dobrą ocenę pracy zawodowej, natomiast pozostali nauczyciele uzyskali ocenę wyróżniającą. Powódka jako jedyna posiada stopień awansu nauczyciela mianowanego natomiast wszyscy pozostali, poza dłuższym stażem pedagogicznym, są również nauczycielami dyplomowanymi.

W rezultacie uznał Sąd Rejonowy, że strona pozwana w piśmie wypowiadającym D. K. stosunek pracy wskazała przyczynę rzeczywistą i konkretną oraz zastosowała w pełni obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Tym samym nie dopuściła się uchybień w rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Z tych też względów Sąd uznał roszczenie powódki za nieuzasadnione i powództwo oddalił.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka. Zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 91 c ust 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karty Nauczyciela w zw. z art. 30 § 4 k.p. przez błędne uznanie, iż „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów” stanowiły prawdziwą i konkretną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie Powódce stosunku pracy, bowiem faktycznie liczba oddziałów u strony pozwanej zmniejszyła się w roku szkolnym 2012/2013 jedynie o jedną klasę w porównaniu z rokiem poprzednim;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 22 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 45 k.p. przez błędne przyjęcie, iż Pracodawca zasadnie i słusznie przyjął oraz zastosował kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Zdaniem Powódki błędnie Sąd I Instancji przyjął, iż to Powódka wypada najsłabiej na tle innych nauczycieli „prima facie” i Pracodawca był zwolniony z obowiązku wskazywanie, jakie kryterium jest dla niego najbardziej istotne i jakie elementy zaważyły, iż to Powódkę wybrano do zwolnienia;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 73 ust 1 Karty Nauczyciela poprzez rozwiązanie stosunku pracy Powódki w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. Sąd Rejonowy uznał, iż skutecznie skrócono Powódce okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy, czyli do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Czyli stosunek pracy Powódki ustał w trakcie trwania urlopu dla poratowania zdrowia.

Stawiając powyższe zarzuty powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Rozwiązanie stosunku pracy z tych przyczyn następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3). Dla zachowania tego wymogu koniecznym jest zatem, aby oświadczenie o wypowiedzeniu złożone zostało nauczycielowi do końca miesiąca maja. W rozpoznanej sprawie warunek ten nie został spełniony. Oświadczenie strony pozwanej w tym przedmiocie powódka otrzymała dopiero w dniu 4 czerwca 2012 roku. W takiej sytuacji strona pozwana skierowała do powódki kolejne oświadczenie. Pismem z dnia 6.06.2012 roku skróciła powódce okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy tak aby w dalszym ciągu kończył się on z dniem 31 sierpnia 2012 roku. Przyznała równocześnie za skrócony okres wypowiedzenia odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za ten czas. Działanie strony pozwanej w tym zakresie znajdowało formalne oparcie w treści art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, iż okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego, a okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Jego odpowiednikiem na gruncie przepisów powszechnego prawa pracy jest art. 36¹ § 1 kp.

W wyroku z dnia 19.12.1990 roku IPR 391/90 stwierdził Sąd Najwyższy, iż oświadczenie woli zakładu pracy o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 kp może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie w okresie późniejszym. W uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z 9 lipca 1992 roku IPZP 20/90 stwierdzono, iż skrócenie przez zakład pracy okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 kp powoduje rozwiązanie tej umowy z upływem skróconego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu tej uchwały z dnia 9.07.1992 r. IPZP 20/90 powołano się na wyrok z 19.12.1990 r. IPR 391/90 dodatkowo wskazując, iż dokonanie wypowiedzenia i określenie okresu wypowiedzenia, czyli momentu, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy są nierozłączne. Nie ma przepisu, który

zezwalaby na dokonanie wypowiedzenia z określeniem trzymiesięcznego okresu, a następnie skrócenie tego okresu. Wyraźnie godziłoby to w interes pracownika, dla którego przepis ten ma charakter gwarancyjny. Art. 36¹ § 1 kp pozwala jedynie na skrócenie okresu wypowiedzenia, a nie na rozdzielenie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu od ustalenia skróconej daty rozwiązania stosunku pracy.

Ze względu na identyczną co do treści regulację zawartą w art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela i tożsamą funkcję tego przepisu powyższe poglądy Sądu Najwyższego, które Sąd II instancji akceptuje w pełni, mogą być uwzględnione dla potrzeb rozstrzygnięcia rozpoznanej sprawy. Pozwala to przyjąć, iż do skrócenia okresu wypowiedzenia doszło w przypadku powódki z naruszeniem art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela poprzez jego dokonanie w późniejszym niż wypowiedzenie stosunku pracy oświadczeniu dyrektora strony pozwanej.

W wyroku z dnia 9 września 2010 roku, IIPK 54/10 stwierdził Sąd Najwyższy, iż z art. 73 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela wynika, iż prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne.

Natomiast w wyroku z dnia 19 kwietnia 2012 roku, IIPK 204/11 przyjęto, iż nauczycielowi spełniającemu wymagania określone w art. 73 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela przysługuje pełna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, z wyjątkiem sytuacji gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły.

Orzeczenia powyższe wydane zostały w późniejszym czasie niż wskazana przez Sąd Rejonowy uchwała SN z dnia 7.12.2006 r., IPZP 4/06, zgodnie z którą w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 kp.

Uchwała ta była brana pod uwagę przy ich wydawaniu.

Jednakże w orzeczeniach tych zwrócono uwagę, iż zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku. Z powołanego przepisu, a także utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne (wyrok SN z 20 kwietnia 2001 r. sygn. I PKN 377/00 - OSNP 2003/5/115 i powoływane tam orzecznictwo). Judykatura uznaje, iż dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu i do określenia jego długości zgodnie z orzeczeniem lekarskim. W okresie urlopu nie może zatem zmienić na niekorzyść warunków zatrudnienia nauczyciela. Urlop dla poratowania zdrowia jest bowiem usprawiedliwioną nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu. Ratio przepisów o omawianym tu urlopie polega właśnie na umożliwieniu nauczycielowi spokojnego leczenia, w celu uzyskania poprawy zdrowia bez obawy o dalszą egzystencję materialną.

Z przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego wynika, iż rozstrzygnięcie w przedmiocie dopuszczalności rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w czasie urlopu dla poratowania zdrowia przyznanego w trybie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela podejmowane winno być bez potrzeby posilkowania się przepisami kp, a uznanie takiego rozwiązania nie jest możliwe wobec celu jakim jest leczenie i powrót do zdrowia, który to cel nie może być zrealizowany kiedy nauczyciel nie ma pewności co do trwałości swojego stosunku pracy i zapewnienia materialnych podstaw jego bytu.

W przekonaniu Sądu Okręgowego cel urlopu dla poratowania zdrowia nie może być zrealizowany zarówno wtedy, gdy ze względu na dokonane w czasie jego trwania wypowiedzenie rozwiązanie stosunku pracy następuje w trakcie urlopu jak i wtedy, gdy w trakcie urlopu dochodzi do wypowiedzenia stosunku pracy a samo jego rozwiązanie następuje wraz z upływem okresu udzielonego urlopu dla poratowania zdrowia. W takiej bowiem również sytuacji

w okresie wypowiedzenia uwaga nauczyciela skupiona jest bądź to na odzyskaniu zatrudnienia poprzez złożenie odwołania od dokonanego wypowiedzenia, bądź na poszukiwaniu innego zatrudnienia. Odzyskanie zdrowia w takich okolicznościach jest zatem utrudnione.

W konsekwencji przyjął Sąd II instancji, iż dokonane wobec powódki wypowiedzenie naruszyło art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W zakresie merytorycznej podstawy wypowiedzenia powódka zarówno w toku postępowania przed Sądem I instancji jak i w apelacji kwestionowała, iż podana przyczyna wypowiedzenia w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów stanowiła prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia, bowiem w rzeczywistości liczba oddziałów zmniejszyła się jedynie o jedną klasę w porównaniu z rokiem poprzednim.

Kwestionowała również prawidłowość wyboru jej osoby do zwolnienia. W tej kwestii zarzuty apelacji są w przekonaniu Sądu Okręgowego nietrafne.

W sprawie niesporna pozostała okoliczność, iż rzeczywiście w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego uległa zmniejszeniu liczba oddziałów. Fakt, iż zmniejszenie nastąpiło tylko o jeden oddział nie podważa prawdziwości tak wskazanej przyczyny. Fakt ten nie jest przez stronę skarżącą kwestionowany. Pierwotnie, zgodnie z zatwierdzonym arkuszem organizacyjnym wobec planowanego utworzenia 4 klas pierwszych w tym 2 w zawodzie technik ekonomista, przewidywano naukę w 19 oddziałach. Ostatecznie utworzono 5 klas pierwszych, ale tylko 1 w zawodzie technika ekonomisty. Było to rezultatem wyników postępowania rekrutacyjnego. Okoliczność ta dodatkowo ograniczyła możliwość zapewnienia pensum dla powódki.

Przy zwolnieniach z przyczyn organizacyjnych przyjmuje się, iż już zaplanowane zmiany uzasadniają dokonanie wypowiedzenia. Specyfiką związaną z kierowaniem szkoły jest konieczność zaplanowania jej organizacji w miesiącu maju na następny rok szkolny tak, aby dopasowanie stanu zatrudnienia do potrzeb możliwe było z zachowaniem przepisu art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Stąd też podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę mógł być arkusz organizacyjny szkoły zatwierdzony w maju 2012 roku przewidujący prowadzenie 19 oddziałów. Fakt jego późniejszej zmiany i utworzenie 1 klasy więcej zasadności wypowiedzenia nie podważył, skoro w dalszym ciągu klas było mniej niż w poprzednim roku szkolnym.

Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była dla niej wystarczająco konkretna (por. wyrok z 9.08.2005 r. IIPK 392/04). Wbrew twierdzeniom apelacji powódka mimo urlopu dla poratowania zdrowia pozostawała w kontakcie z pracodawcą i wiedziała o sytuacji w szkole i o zmniejszonej ilości godzin nauczania przedmiotów ekonomicznych (por. jej przesłuchanie k. 122). Taka zmiana przy niezmiennym programie nauczania może być spowodowana tylko zmniejszeniem ilości oddziałów.

Wbrew twierdzeniom apelacji brak jest w sprawie podstaw do zakwestionowania dokonanego przez pracodawcę powódki wyboru jej osoby jako przewidzianej do zwolnienia.

W wyroku z dnia 6 czerwca 2001 roku IPKN 461/00 stwierdził Sąd Najwyższy, iż niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 kp) jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę.

Pogląd ten ma pełne zastosowanie w rozpoznanej sprawie.

Strona pozwana stojąc przed koniecznością ograniczenia zatrudnienia w grupie nauczycieli przedmiotów ekonomicznych zastosowała przy typowaniu osoby do zwolnienia obiektywne i niedyskryminujące kryteria. W doborze i stosowaniu tych kryteriów nie występowały wskazane przez stronę pozwaną różnice czyniące dokonany wybór nieuzasadnionym. Różnice te omówione zostały w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (strona 8) i przytoczone tam argumenty Sąd Okręgowy podzielił.

Zastosowane kryteria były rezultatem uwzględnienia orzecznictwa Sądu Najwyższego i brak jest podstaw do ich oceny jako niewłaściwych. Przy ich zastosowaniu powódka uznana została przez stronę pozwaną, a ocenę tę podzielił Sąd I Instancji, jako osoba w najmniejszym stopniu spełniająca wymogi pracodawcy. Taką ocenę Sąd Okręgowy aprobuje przede wszystkim z powodu ocenionej w ramach kryterium kwalifikacji zawodowych najkrótszej w przypadku powódki praktyki w nauczaniu przedmiotów ekonomicznych. Kwestionując tę ocenę apelacja nie wskazywała, iż powódka na tle innych nauczycieli przedmiotów ekonomicznych w stopniu wyraźnie wyższym oczekiwania pracodawcy realizuje. Już tylko z tego powodu zarzuty apelacji w tej części – w świetle przytoczonego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego – nie mogły uzasadniać jej wniosków. Nawet bowiem przyznanie, iż szeroko rozumiana przydatność powódki dla strony pozwanej oceniana w świetle przedstawionych w sprawie kryteriów jest na poziomie innych nauczycieli przedmiotów ekonomicznych, nie czyni dokonanego wyboru nietrafnym.

A do takiej oceny, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest wystarczającego materiału dowodowego. Na dzień dokonanego wypowiedzenia powódka nie legitymowała się tytułem doktora. Kierunek jej studiów doktoranckich – zarządzanie w oświacie - mógł być oceniony przez stronę pozwaną jako niewpływający na podwyższenie kwalifikacji przydatnych do wykonywania zawodu nauczyciela.

Tym bardziej nie było w sprawie wystarczającego materiału do oceny, iż wybór powódki do wypowiedzenia dokonany został niewłaściwie ze względu na ewidentnie większą jej przydatność dla pracodawcy.

W konsekwencji powyższych rozważań uznał Sąd Okręgowy, iż wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione. Dokonano go jednakże z naruszeniem obowiązujących przepisów w zakresie skracania okresu wypowiedzenia i poprzez jego dokonanie w czasie trwającego urlopu dla poratowania zdrowia.

Powódce przysługują więc roszczenia przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 45 §1 kp w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela). Powódka wybrała roszczenie przywrócenia do pracy. Jego uwzględnienie jest jednak w stanie faktycznym sprawy niemożliwe. Strona pozwana nie jest w stanie zapewnić powódce odpowiedniego pensum. Powódka nie ma przy tym kwalifikacji do nauczania jakichkolwiek innych przedmiotów. Pozostali w zatrudnieniu nauczyciele przedmiotów ekonomicznych realizują w części swoje godziny ucząc innych przedmiotów. Niektórzy wyrazili zgodę zaś na ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W sytuacji stałej tendencji polegającej na zmniejszeniu ilości klas prowadzonych przez stronę pozwaną brak jest praktycznie szans na możliwość zapewnienia powódce pensum również w przyszłości.

Z powyższych względów dokonał Sąd II instancji zmiany zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 471 kp w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela) i oddalił roszczenie o przywrócenie do pracy. Procesową podstawą rozstrzygnięcia był przepis art. 386 §1 kpc.

Apelację w pozostałym zakresie oddalono na podstawie art. 385 kpc jako niezasadną. O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 kp.