

Sygnatura akt IV P 461/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 23-12-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: W. K., M. S.

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16-12-2013 r. we W.

sprawy z powództwa H. J.

przeciwko I Liceum Ogólnokształcącemu im. J. S. w O.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę H. J. do pracy u strony pozwanej - I Liceum Ogólnokształcące im. J. S. w O. na poprzednie warunki pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 2.239 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka H. J. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 21.05.2013 r. (data prezentaty biura podawczego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej I Liceum Ogólnokształcącemu im. J. S. w O., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu żądania podała, iż pozostaje u strony pozwanej w stosunku pracy na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela języka polskiego, ze stopniem awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego. Wskazała, że w dniu 14.05.2013 r. strona pozwana wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy jako przyczynę wskazując zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 – niż demograficzny a jednocześnie podała, że zgodnie z arkuszem organizacyjnym od dnia 01.09.2013 r. może zatrudniać tylko trzech nauczycieli języka polskiego i dalej, że aktualnie zatrudnia czterech nauczycieli języka polskiego spośród których jeden przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia do dnia 31.12.2013r., drugi przebywa na urlopie wychowawczym zaś kolejny korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p.c. Podała, że przed wręczeniem oświadczenia, w dniach 15.03.2013r. i 23.04.2013r., dyrektor strony pozwanej na spotkaniu z nauczycielami informowała o sytuacji kadrowej nauczycieli języka polskiego oraz o zamiarze zwolnienia powódki. Zarzuciła dalej, że dokonanie wyboru do zwolnienia z uwagi na rzekomy zakaz wypowiedzania stosunku pracy innym nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania w sytuacji, gdy zakaz taki nie istnieje nie znajdowało uzasadnienia, miało charakter dyskryminujący a przy tym naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i przepis art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Podkreśliła, że porównanie jej do pozostałych nauczycieli, tj. do A. R. – przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia do dnia

31.12.2013r., do K. W. – przebywającej na urlopie wychowawczym oraz do M. P. – korzystającej z obniżonego wymiaru czasu pracy, w kontekście jedyne kryterium jakim jest usprawiedliwiona nieobecność w pracy (czy obniżenie wymiaru czasu pracy) ma charakter dyskryminujący i jako takie nie może uzasadniać doboru jej do zwolnienia, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym w treści uchwały z dnia 7.12.2006r. w sprawie sygn. akt I PZP 4/06. Argumentowała dalej, że strona pozwana winna stosować obiektywne i rzetelne kryteria doboru pracowników do zwolnienia, których zastosowanie musiałoby jednak wiązać się z pozostawieniem jej w zatrudnieniu jako nauczyciela o wysokich kwalifikacjach co znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 5.07.2012r. w sprawie sygn. akt VII Pa 155/12, który został wydany wskutek poprzedniego wypowiedzenia powodce stosunku pracy. Niezależnie od powyższego zarzuciła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia w zakresie obniżenia liczby godzin języka polskiego w roku szkolnym 2013/2014 jest nieprawdziwa co wynika z faktu, iż w poprzednich latach strona pozwana planowała mniejszą ilość godzin języka polskiego, gdy następnie okazywało się, iż rzeczywista liczba tych godzin była większa od planowanej

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu. Przyznając fakt zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego oraz fakt złożenia powodce w dniu 14.05.2013r. oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole wskazała, że wypowiedzenie zostało poprzedzone konsultacją ze związkami zawodowymi, z których żaden nie zajął stanowiska w sprawie. Argumentowała, że powódka - prawidłowo pouczona w wypowiedzeniu - złożyła w dniu 10.06.2013r. wniosek o przeniesienie w stan nieczynny w konsekwencji czego przeniosła powódkę z dniem 1.09.2013r. w stan nieczynny. Wskazując na powyższe zarzuciła, iż roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne stało się bezzasadne wobec treści art. 20 ust. 5c ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela zgodnie z którym w przypadku złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny wypowiedzenie jest bezskuteczne. Niezależnie od powyższego zarzuciła, że liczba godzin języka polskiego zmniejszyła się z 63,67 godzin w roku szkolnym 2012/2013 do 54,67 godzin w roku szkolnym 2013/2014 co oznacza 9 godzin mniej, w porównaniu do kończącego się roku szkolnego. Podała, że na dzień wypowiedzenia powodce stosunku pracy zatrudniała 4 nauczycieli języka polskiego w konsekwencji czego musiała wypowiedzieć stosunek pracy jednemu nauczycielowi tego przedmiotu, przy czym nie mogła wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielom objętym ochroną przewidzianą przepisami prawa pracy w tym K. W. – korzystającej z urlopu wychowawczego, M. P. – korzystającej z uprawnienia do pracy w obniżonym wymiarze oraz A. R. – korzystającemu z urlopu dla poratowania zdrowia. Wskazała, iż tylko powódka nie była objęta ochroną przed wypowiedzeniem w konsekwencji czego tylko powodce mogła wypowiedzieć stosunek pracy. Zarzuciła dalej, że twierdzenie powódki, iż zastosowana metoda doboru do zwolnienia jest niezgodna z prawem bowiem narusza przepisy związane z dyskryminacją i równym traktowaniem, jest bezzasadne bowiem analizując aktualną sytuację nauczycieli języka polskiego sprawdziła, czy któryś z nich podlega ochronie ze względu na obowiązujące przepisy prawa i okazało się, że spośród 4 nauczycieli języka polskiego, tylko powódka nie była chroniona przed wypowiedzeniem, a zatem tylko jej mogła wypowiedzieć stosunek pracy.

W piśmie procesowym z dnia 15.07.2013r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu, w ten sposób, że wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki, wskazując, że przejście w stan nieczynny, nawet na wniosek nauczyciela, nie niweczy możliwości kwestionowania przez niego dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy, które poprzedzało stan nieczynny, co potwierdził Sąd Okręgowy we Wrocławiu w wyroku z dnia 5.07.2012r. w sprawie sygn. akt VII Pa 155/12.

Strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko.

W toku dalszego postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Aktem nominacji z dnia 31.08.1980r. powódka została mianowana, z dniem 01.09.1980r., nauczycielem w Technikum Zawodowym i (...) Szkole Zawodowej dla Pracujących Zakładów (...) w O..

Z dniem 1.09.1980r. powódka, na złożony wniosek, została przeniesiona do Zespołu Szkół Medycznych - Liceum Medycznego im. (...) w O..

Z dniem 1.09.1992r. powódka, na złożony wniosek, w trybie art. 18 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, została przeniesiona na stanowisko nauczyciela w Zespole Szkół Ogólnokształcących w O..

W całym okresie powódka zatrudniona była na stanowisku nauczyciela języka polskiego.

Dowód: - akt nominacji z dnia 31.08.1980 r. w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- wniosek o przeniesienie z dn. 28.04.1990r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- pismo z dn. 02.06.1990r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- wniosek o przeniesienie z dn. 27.03.1992r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- pismo z dn. 10.06.1992r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

W roku szkolnym 2013/2014, z uwagi na malejącą liczbę uczniów (niż demograficzny), u strony pozwanej zmniejszeniu uległa liczba uczniów pobierających naukę oraz godzin nauczania języka polskiego. W roku szkolnym (...)2014r. oddziałów jest 13. W poprzednim roku szkolnym oddziałów było 15.

Z uwagi na zmiany demograficzne u strony pozwanej liczba godzin języka polskiego zmniejszyła się z 63,67 godzin w roku szkolnym 2012/2013 do 54,67 godzin /średniorocznie/ w roku szkolnym 2013/2014, w tym 6 godzin języka polskiego rozszerzonego w oddziałach humanistycznych. W roku 2012/2013 liczba godzin pozwalała na utworzenie ok. 3,40 etatu nauczycielskiego i zatrudnienie trzech nauczycieli, w roku szkolnym 2013/2014 zaplanowana liczba godzin umożliwia zatrudnienie tylko trzech nauczycieli języka polskiego.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 u strony pozwanej miało być zatrudnionych trzech nauczycieli języka polskiego:

1. A. R., nauczyciel mianowany, posiadający stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, z 22 letnim stażem pracy, w wymiarze 18,67 godzin tygodniowo,
2. M. P., nauczyciel mianowany, posiadający stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, z 12 letnim stażem pracy, w wymiarze 18,33 godzin tygodniowo, w tym 1 godzina wychowawcza
3. K. W., nauczyciel mianowany, posiadający stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, z 16 letnim stażem pracy, w wymiarze 18,67 godzin tygodniowo.

Zgodnie z ostatecznym arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014, zatwierdzonym w dniu 26.09.2013r., u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela języka polskiego mieli być zatrudnieni:

1. A. R., w wymiarze 9,78 godzin tygodniowo,
2. M. P., w wymiarze 18,33 godzin tygodniowo, w tym 1 godzina wychowawcza

3. K. W., w wymiarze 18,67 godzin tygodniowo,
4. J. K., w wymiarze 8,89 godzin tygodniowo, oraz
5. H. J., bez godzin zajęć dydaktycznych, jako nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny.

J. K. zatrudniona została na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, na czas nieobecności A. R., przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia do dnia 31.12.2013r.

Godziny przypisane dla A. R. i J. K. uwzględnione zostały w wymiarze odpowiednim dla okresu przewidywanego faktycznego prowadzenia przez nich zajęć.

W roku szkolnym 2013/2014 nauczaniem indywidualnym objętych jest dwóch uczniów. Wymiar nauczania języka polskiego, w systemie nauczania indywidualnego, wynosi 4,58 godzin średniorocznie.

J. K. u strony pozwanej zatrudniona jest na podstawie kolejnych umów o pracę na zastępstwo, z przerwami, od 2005r.

Dowód: - notatka ze spotkania w dniu 15.03.2013r., k. 9

- notatka ze spotkania w dniu 23.04.2013r., k. 10-11

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013, koperta k. 33,

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014, koperta k. 33 i k. 54

- umowa z dn. 26.08.2013r., k. 67

- zeznania świadka K. W., k. 75-77

- zeznania świadka M. P., k. 75-77

- zeznania świadka J. K., k. 75-77

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

U strony pozwanej w roku szkolnym 2012/2013 na stanowisku nauczyciela języka polskiego zatrudnieni byli:

1. M. P.,
2. K. W.,
3. A. R.,
4. J. K.,
5. H. J..

Wymiar czasu pracy M. P. został w okresie od 1.09.2012r. do 31.08.2013r. obniżony, na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p., na jej pisemny wniosek złożony w dniu 24.07.2012r., do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

K. W., na skutek wniosku złożonego w dniu 23.07.2012r., na okres od dnia 1.09.2012r. do dnia 31.08.2013r. udzielony został urlop wychowawczy.

A. R., na okres od dnia 15.04.2013r. do dnia 31.12.2013r., w oparciu o orzeczenie lekarskie z dnia 29.03.2013r., udzielony został urlop dla poratowania zdrowia.

M. P., K. W., A. R. i powódka zatrudnieni byli na podstawie mianowania.

J. K. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na okres do dnia 31.08.2013r.

Dowód: - notatka ze spotkania w dniu 15.03.2013r., k. 9

- notatka ze spotkania w dniu 23.04.2013r., k. 10-11

- pismo z dn. 25.07.2012r., k. 29

- pismo z dn. 25.07.2012r., k. 30

- pismo z dn. 04.04.2013r., k. 32

- zeznania świadka K. W., k. 75-77

- zeznania świadka M. P., k. 75-77

- zeznania świadka J. K., k. 75-77

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

W dniu 15.03.2013 r. odbyło się spotkanie dyrektor strony pozwanej z nauczycielami języka polskiego, na którym przedstawiona została informacja na temat arkusza organizacji pracy w roku szkolnym 2013/2014 jak również, iż w roku szkolnym 2013/2014 są tylko trzy etaty nauczycieli języka polskiego. Jednocześnie dyrektor strony pozwanej poinformowała obecnych, że nie może zmienić warunków pracy: M. D. – objętej ochroną na podstawie art. 186⁷k.p. i K. W. – objętej ochroną na podstawie art. 186¹ § 1 k.p.

Kolejne spotkanie dyrektora strony pozwanej z nauczycielami języka polskiego odbyło się w dniu 23.04.2013r. W trakcie spotkania dyrektor strony pozwanej ponownie poinformowała o sytuacji kadrowej nauczycieli języka polskiego, w tym że – z uwagi na niż demograficzny - przewidziane są trzy etaty nauczycieli języka polskiego zaś zatrudnionych jest czterech nauczycieli na podstawie mianowania oraz jeden nauczyciel – J. K. na zastępstwo, jak również, że z jednym nauczycielem stosunek zatrudnienia musi być rozwiązany. Jednocześnie dyrektor strony pozwanej Z. W. wskazała, iż na czterech zatrudnionych na podstawie mianowania nauczycieli języka polskiego stosunki pracy trójga z nich tj. M. D., K. W. i A. R. są chronione, w tym:

- K. W. z uwagi na korzystanie z urlopu wychowawczego, od dnia 1.09.2012r. do dnia 31.08.2013 r.,

- A. R. z uwagi na korzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 15.04.2013 r. do dnia 31.12.2013 r.,

- M. P. z uwagi na obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 1.09.2012r. do dnia 31.08.2013 r.

W konsekwencji dyrektor pozwanej poinformowała obecnych, iż nie może rozwiązać stosunku pracy z w/w nauczycielami jak również, że może rozwiązać umowę z powódką i touczyni.

Powódka uczestniczyła zarówno w spotkaniu w dniu 15.03.2013r. jak również, w spotkaniu w dniu 23.04.2013r.

Dowód: - notatka ze spotkania w dniu 15.03.2013r., k. 9

- notatka ze spotkania w dniu 23.04.2013r., k. 10-11
- zeznania świadka K. W., k. 75-77
- zeznania świadka M. P., k. 75-77
- zeznania świadka J. K., k. 75-77
- przesłuchanie powódki, k. 75-77
- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

Pismem z dnia 26.04.2013r., doręczonym adresatowi w dniu 29.04.2013r., strona pozwana zawiadomiła (...) o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Pismem z dnia 29.04.2013r., doręczonym adresatowi w dniu 30.04.2013r., strona pozwana zawiadomiła zarząd Oddziału Związku (...) w O. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Zarówno w piśmie z dnia 26.04.2013r. jak i w piśmie z dnia 29.04.2013r. strona pozwana jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę podała zmniejszenie liczby godzin języka polskiego w roku szkolnym 2013/2014, w związku ze zmianą organizacji pracy szkoły, niż demograficzny. Jednocześnie wskazała, że od 1.09.2013r. będzie możliwość zatrudnienia tylko trzech nauczycieli jak również, że w szkole zatrudnionych jest czterech nauczycieli na podstawie mianowania, spośród których jeden przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 15.04.2013r. do dnia 31.12.2013r., drugi przebywa w roku szkolnym 2012/2013 r. na urlopie wychowawczym, a kolejny korzysta w roku szkolnym 2012/2013 z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ Kodeksu pracy.

Dowód: - pismo z dn. 26.04.2013r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, k. 25 i 26

- pismo z dn. 29.04.2013r., k. 24

Pismem z dnia 14.05.2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, strona pozwana, na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania z dnia 01.09.1980 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013 r. wskazując jako przyczynę zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 - niż demograficzny. W treści oświadczenia strona pozwana podała, że w roku szkolnym 2012/2013 jest 15 oddziałów, a w roku szkolnym 2013/2014 będzie 13 oddziałów, a zatem dwa oddziały mniej jak również, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013 było średniorocznie 63,67 godzin języka polskiego, a w arkuszu na rok szkolny 2013/2014 jest średniorocznie 54,67 godzin języka polskiego.

Nadto strona pozwana - w uzasadnieniu decyzji - podała, że obecnie w szkole na podstawie mianowania zatrudnionych jest czterech nauczycieli języka polskiego, z których jeden przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 15.04.2013r. do dnia 31.12.2013r., drugi przebywa w roku szkolnym 2012/2013 r. na urlopie wychowawczym, a kolejny korzysta w roku szkolnym 2012/2013 z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ Kodeksu pracy, zaś zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły zatwierdzonym w dniu 13.05.2013 r. od dnia 01 września 2013 r. można zatrudnić tylko trzech nauczycieli języka polskiego.

W treści oświadczenia powódka pouczone została o prawie i terminie wniesienia odwołania.

Nadto powódka pouczone została, iż wypowiedzenie jest bezskuteczne jeżeli w terminie 30 dni od dnia doręczenia pisma złożony zostanie wniosek o przeniesienie w stan nieczynny.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało podpisane przez dyrektora Z. W.. Oświadczenie wręczone zostało powódce przez dyrektora pozwanej, która nawiązując do wcześniejszych spotkań poinformowała powódkę, że tylko z nią może rozwiązać stosunek pracy.

Przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu strona pozwana nie proponowała powódce zatrudnienia w ograniczonym wymiarze czasu, gdyż nie miała możliwości zabezpieczenia pracy w wymiarze minimum połowy wymiaru czasu pracy.

Dowód: - pismo z dnia 14.05.2013r., k. 6 oraz w aktach osobowych (teczka zastępcza)

- zeznania świadka K. W., k. 75-77

- zeznania świadka M. P., k. 75-77

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

W dniu 10.06.2013 r. powódka złożyła stronie pozwanej wniosek o przeniesienie w stan nieczynny.

Pismem z dnia 14.06.2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, strona pozwana przeniosła powódkę w stan nieczynny od dnia 01.09.2013 r. do dnia 28.02.2014 r. Jednocześnie w treści pisma powódka poinformowana została, że z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygaśnie jak również, że w okresie przebywania w stanie nieczynnym zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych o których mowa w art. 54 Karty Nauczyciela, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy.

Dowód: - podanie powódki z dn. 10.06.2013 r., k. 27

- pismo strony pozwanej z dnia 14.06.2013 r., k. 28

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

- przesłuchanie w charakterze pozwanej Z. W., k. 75-77

Pismem z dnia 30.08.2013r., złożonym pozwanej w tym samym dniu, powódka wniosła o przywrócenie do pracy, w pełnym wymiarze zajęć.

W odpowiedzi na złożony wniosek strona pozwana, pismem z dnia 3.09.2013r. poinformowała powódkę, że obecnie nie ma możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony, a w konsekwencji przywrócenia powódki do pracy.

Dowód: - pismo z dn. 30.08.2013r., k. 58

- pismo z dn. 03.09.2013r., k. 59

- przesłuchanie powódki, k. 75-77

Powódka odbyła studia wyższe na Wydziale Filologicznym w zakresie filologii polskiej specjalność nauczycielska, (...) im. B. B. we W., uzyskując w dniu 9.07.1980r. tytuł magistra.

W dniu 5.10.2000r. powódce nadany został stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W dniu 30.08.2001r. powódce nadany został stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W roku 2000 powódka ukończyła, na Uniwersytecie (...) Wydziale H.-Pedagogicznym, (...) dla (...), dwu-semestralne studia podyplomowe w zakresie wiedzy o Unii Europejskiej.

Powódka jest wpisana do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we W. i posiada uprawnienia egzaminatora egzaminu maturalnego z języka polskiego.

W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała wyróżniające oceny pracy. Przygotowywani przez nią uczniowie wielokrotnie zdobywali nagrody i wyróżnienia w konkursach, w tym m.in.: w roku 1992, 1996, 1997, 1998 i 1999 w konkursie recytatorskim „Sacrum w literaturze”, w roku 1993 dwóch uczniów zakwalifikowało się do II stopnia Olimpiady Literatury i Języka Polskiego, w roku 1995 jedna uczennica uzyskała wyróżnienie w XXV Olimpiadzie Polonistycznej.

Powódka stworzyła projekt działania Klubu (...) i uczestniczyła w pracach związanych z jego utworzeniem i prowadzeniem. Wielokrotnie otrzymywała nagrody dyrektora szkoły. Postanowieniem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 20.07.2001r. za wzorowe i wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej odznaczona została Brązowym Krzyżem Zasługi.

Dowód: - dyplom, w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;

- akt nadania z dn. 5.10.2000r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- akt nadania z dn. 30.08.2001r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- świadectwo z dn. 10.12.2000r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- zaświadczenie nr (...), w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- karta oceny pracy z dn. 10.11.1993r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- gratulacje z dn. 24.05.1995r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- karta oceny pracy z dn. 0.03.1999r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- ocena dorobku z dn. 28.06.2001r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- pismo z dn. 19.09.2001r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- karta oceny pracy z dn. 23.06.2005r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- nagroda z dn. 8.10.2001r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- nagroda z dn. 14.10.2003r., w aktach osobowych powódki, ksero koperta w aktach sprawy;
- przesłuchanie powódki, k. 75-77

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.541,50 zł brutto, tj. 2.536,71 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powódki, k. 31

W dniu 28.04.2011 r. strona pozwana złożyła powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, liczonym od dnia 01.06.2011 r., ze skutkiem na dzień 31.08.2011 r.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 5.07.2012r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy, po rozpoznaniu apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3.04.2012r. w sprawie sygn. akt IV P 518/11 przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki pracy i płacy.

Dowód: - wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3.04.2012r., w katach sprawy sygn. akt IV P 518/11

- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 05.07.2012 r., k. 12-15

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki, opierając swoje żądanie na treści art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, i wskazując, że dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione a przy tym nastąpiło bez uwzględnienia obiektywnych i prawidłowych kryteriów wytypowania jej do zwolnienia, jak również, że przejście w stan nieczynny, nawet na wniosek nauczyciela, nie niweczy możliwości kwestionowania przez niego dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy, które poprzedzało stan nieczynny.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było zgodne z prawem i uzasadnione a jednocześnie zarzuciła, że żądanie powódki jest nieuzasadnione wobec złożonego przez nią wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, wobec którego dokonane wypowiedzenie stało się bezskuteczne.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż powódka – co zresztą nie stanowiło sporu w niniejszej sprawie – była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela języka polskiego.

W konsekwencji powyższego do łączącego ją z pozwaną stosunku zatrudnienia zastosowanie, poprzez odesłanie zawarte w art. 5 k.p., znajdowały przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t. jedn. Dz. U. z 2006r., nr 97, poz. 674 ze zm.). Jak wynika przy tym z treści art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela „w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy”. Z brzmienia art. 91 c ust. 2 powołanej ustawy wynika przy tym, że „spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy”.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia wymaga, iż żądanie powódki- określone w pozwie, jak zresztą wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003r. w sprawie sygn. akt I PK 91/02 (Pr. Pracy 2003, nr 12, poz. 35), znajdowało swoje prawne podstawy w treści przepisu art. 45 § 1 k.p., statuującym, że „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”

W toku postępowania, w piśmie procesowym z dnia 15.07.2013r., powódka zmieniła jednak dotychczasowe żądanie, w ten sposób, że – wobec złożonego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny - wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki wskazując, że przejście w stan nieczynny, nawet na wniosek nauczyciela, nie niweczy możliwości kwestionowania przez nią dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy, które poprzedzało stan nieczynny.

Tak skonkretyzowane żądanie dotyczące de facto zarzutu, że przeniesienie w stan nieczynny nastąpiło z naruszeniem art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, znajduje oparcie w treści art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p., co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2001r. w sprawie I PKN 476/00 (OSNP 2003/10/240), wskazując, iż „Nauczycielowi (także mianowanemu) przeniesionemu w stan nieczynny przysługuje roszczenie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, a jeżeli stosunek pracy wygasł ze względu na upływ okresu stanu nieczynnego -

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, z tym, że są to roszczenia oparte na innej podstawie faktycznej i prawnej niż roszczenie z art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).” Tym bardziej, w ocenie Sądu, nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny, w trybie art. 20 ust. 5c KN, przysługuje roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia. Przyjęcie innego stanowiska, zwłaszcza przy wadliwości wypowiedzenia, stanowiłoby niczym nieuzasadnione pozbawienie nauczyciela (powódki) jej prawa do drogi sądowej, a zatem naruszeniem przede wszystkim art. 2 § 1 k.p.c.

W tych okolicznościach nie budzi wątpliwości, że nauczyciel, który na skutek złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy został następnie przeniesiony, na swój wniosek, w stan nieczynny może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy kwestionując prawidłowość przeniesienia w stan nieczynny poprzez kwestionowanie prawidłowości czynności, które poprzedzały i uzasadniały przeniesienie w stan nieczynny, tj. kwestionując prawidłowość dokonanego wypowiedzenia stosunku zatrudnienia.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z powszechnie akceptowanymi zasadami wynikającymi wprost z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę wypełniać musi szereg wymogów formalnych w tym dotyczących jego treści. Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464). Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik (nauczyciel) ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy.

Z treści przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 zd. I ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela wynika, iż dyrektor szkoły w razie 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.

Z brzmienia powołanego przepisu wynika dalej, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4, zgodnie z którym warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego. (ust. 3 i 4).

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia (art. 20 ust. 5a). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. (art. 20 ust. 5b). Wypowiedzenie

jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. (art. 20 ust. 5 c)

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Nadto przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy strona pozwana zawiadomiła, jak wynika z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych, zarówno (...) jak również Zarząd Oddziału (...) w O. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy, wskazując przyczyny wypowiedzenia.

W toku niniejszego postępowania powódka nie kwestionowała zresztą de facto formalnej strony wręzonego jej wypowiedzenia. Zastrzeżenia powódki nie budził też stopień skonkretyzowania wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Powódka kwestionowała natomiast prawdziwość wskazanej przyczyny wypowiedzenia a przede wszystkim zarzucała, że zatasowano nieprawidłowe kryteria wytypowania jej do rozwiązania stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy znajdują pełne potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy w tym w złożonych do akt sprawy arkuszach organizacyjnych a nadto w zeznaniach świadka J. K., K. W. i M. P. jak również w przesłuchaniu powódki i słuchanej w charakterze strony pozwanej Z. W., których to zeznaniom Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym.

W oparciu o dokumenty arkuszy organizacyjnych a nadto zeznania w/w świadków i stron postępowania Sąd ustalił, że w roku szkolnym 2013/2014 nie tylko zmniejszyła się ilość uczniów pobierających naukę, ale również ostatecznie zlikwidowane zostały dwa oddziały – z

15 oddziałów w roku szkolnym 2012/2013 do 13 oddziałów w roku szkolnym 2013/2014. Jednocześnie zmniejszeniu uległa liczba godzin nauczania języka polskiego z 63,67 godzin /średniorocznie/ w roku szkolnym 2012/2013 do 54,67 godzin /średniorocznie/ w roku szkolnym 2013/2014, w tym 6 godzin języka polskiego rozszerzonego w oddziałach humanistycznych. Zaistniałe zmiany skutkowały ostatecznie potrzebą zatrudnienia u pozwanej jedynie trzech nauczycieli języka polskiego.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, że wskazana powódce w piśmie z dnia 14.05.2013r. przyczyna wypowiedzenia oznaczona jako: zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 - niż demograficzny, miała charakter rzeczywistej i odpowiadającej treści art. 20 ust. 1 pkt 2 zd. I ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela.

Co istotniejsze powódka miała świadomość dotyczącego stronę pozwaną, niż demograficznego, co było przedmiotem rozmów w trakcie spotkania zorganizowanego w dniu 23 kwietnia 2013r. pomiędzy dyrektorem strony pozwanej a nauczycielami języka polskiego. Zjawisko stałego zmniejszania się liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych jest zresztą faktem powszechnie znanym w konsekwencji czego, zgodnie z art. 228 §1 k.p.c., nie wymagającym udowodnienia.

W ocenie Sądu strona pozwana zastosowała jednak nieprawidłowe i nieuzasadnione jej potrzebami kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania umów o pracę.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych w tym zwłaszcza z treści notatek z dnia 15 marca 2013r. i 23 kwietnia 2013r. jak również z treści dokumentu oświadczenia o wypowiedzeniu z dnia 14 maja 2013r. i dalej z zeznań

powódki i słuchanej w charakterze pozwanej Z. W. wynika bowiem, iż jedynym zastosowanym kryterium było przyjęcie przez pozwaną, że tylko z powódką mogła rozwiązać stosunek zatrudnienia.

Powyższe nie zasługuje na uwzględnienie.

Wprawdzie nie budzi wątpliwości, że dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela pracodawca może kierować się własnymi uzasadnionymi potrzebami (por. wyrok z dnia 12.09.2000r., I PKN 26/00, Pr. Pracy 2001, nr 3, poz. 36) jednak wybór ten może być zakwestionowany przez sąd pracy w przypadku oceny, iż był on dowolny lub dyskryminujący. (por. wyrok z dnia 07.04.1999r., I PKN 652/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 426).

Uzasadnionego kryterium wyboru danego nauczyciela do zwolnienia nie może stanowić przyjęcie, że stosunek zatrudnienia innych nauczycieli jest prawnie chroniony przed jego rozwiązaniem, gdy sytuacja taka w rzeczywistości nie ma miejsca. Kryterium takie uznać należy za nieuzasadnione i naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 grudnia 2006r. w sprawie I PZP 4/06 (OSNP 2007/7-8/89) „wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się zatem na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) nauczycieli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Inaczej rzecz ujmując, obecność w pracy nauczycieli z wyższymi kwalifikacjami lub walorami zawodowymi w okresie wymuszonego obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły rozwiązywania stosunków pracy byłaby oczywiście dyskryminującym, a przeto niedopuszczalnym kryterium ograniczającym możliwości dokonywania wyboru do zwolnienia z pracy tylko spośród obecnych nauczycieli w pracy, zamiast spośród wszystkich nauczycieli, a zatem obejmujących także nauczycieli potencjalnie mniej przydatnych zawodowo, tylko dlatego, że ci ostatni w okresie dokonywania wypowiedzeń korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.”

W niniejszej sprawie jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w chwili podejmowania decyzji o wyborze nauczyciela do rozwiązania stosunku zatrudnienia u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela języka polskiego zatrudnieni byli: M. P., K. W., A. R. oraz powódka – wszyscy na podstawie mianowania a także J. K., przy czym w tym przypadku zatrudnienie opierało się na umowie o pracę na zastępstwo, na okres do dnia 31.08.2013r. Z pozostałych nauczycieli wymiar czasu pracy M. P. został w okresie od 1.09.2012r. do 31.08.2013r. obniżony, na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p., na jej pisemny wniosek złożony w dniu 24.07.2012r., do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, K. W., na skutek wniosku złożonego w dniu 23.07.2012r., na okres od dnia 1.09.2012r. do dnia 31.08.2013r. udzielony został urlop wychowawczy, zaś A. R., na okres od dnia 15.04.2013r. do dnia 31.12.2013r., w oparciu o orzeczenie lekarskie z dnia 29.03.2013r., udzielony został urlop dla poratowania zdrowia.

Ostatecznie strona pozwana – błędnie - uznając, że nie może rozwiązać umowy o pracę z M. P., z K. W. oraz z A. R. podjęła decyzję o wytypowaniu do zwolnienia powódki.

Tym samym uznać należało, iż strona pozwana zastosowała nieuzasadnione i nieobiektywne kryterium wyboru powódki do zwolnienia.

Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003r. w sprawie sygn. akt I PK 91/02 "Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania".

Z kolei w uchwale z dnia 7 grudnia 2006r. (IPZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89) Sąd Najwyższy wskazał, że „W przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w 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 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy”.

W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy podał „Wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.” i dalej „ (...) regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592). Oznacza to, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy

z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć. Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego. Z tego istotnego dla sprawy powodu, okolicznościowa usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w okresie podejmowania decyzji o zwolnieniu wszystkich nauczycieli w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź wymuszonej obiektywnej redukcji zatrudnienia - w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) - nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunków pracy w trybie analizowanego przepisu.”

Powyższe stanowisko i argumentację Sąd podzielił w pełnym zakresie, tym bardziej, iż znalazło ono potwierdzenie w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie I PZP/13, w której wyrażono stanowisko, iż „złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.”

Tym samym uznać należało, iż strona pozwana przyjęła niczym nieuzasadnione stanowisko o niemożności rozwiązania z innymi, poza powódką – nauczycielami stosunku zatrudnienia, co w konsekwencji uzasadniało uznanie, iż dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione a w rezultacie także uznanie, że przeniesienie powódki w stan nieczynny było wadliwe.

Pomijając fakt złożenia wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia przez A. R. po spotkaniu z dyrektorem pozwanej do jakiego doszło w dniu 15 marca 2013r. a zatem po powzięciu informacji o planowanej redukcji zatrudnienia nie uszło uwag Sądu, iż powódka miała jeden z najdłuższych staży zatrudnienia, jako jedna z dwóch nauczycieli (obok M. P.) miała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a przy tym była wielokrotnie nagradzana i oceniana jako wyróżniający nauczyciel.

Takie postępowanie, w ocenie Sądu, należy uznać za błędne, albowiem dyrektor strony pozwanej w sposób arbitralny, uznaniowy i niczym uzasadniony, ograniczyła krąg osób typowanych do zwolnienia z czterech do jednej, tym samym dokonana ocena była nie obiektywna, a dokonany wybór błędny i dyskryminujący powódkę.

Nadto nie uszło uwagi Sądu, iż w chwili złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu strona pozwana miała wiedzę, iż A. R. będzie korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia co najmniej do 31.12.2013r. zaś zatrudnienie zaproponowała J. K., w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas zastępstwa, do czasu powrotu w/w z urlopu. (art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela)

W konsekwencji Sąd uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych, w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów - jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich wiarygodności oraz z zeznań świadków K. W., M. P. i J. K., z przesłuchania powódki H. J. i w charakterze strony pozwanej dyrektor Z. W., których zeznaniom Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach zawarte w pkt II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), uwzględniając fakt, iż powództwo zostało uwzględnione w całości zaś na koszty poniesione przez powódkę złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego, w stawce 60 zł.

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi w zakresie opłaty sądowej obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 2.239 złotych (5% z 44770 zł). Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołany przepis Sąd orzekł, jak w pkt III sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej,
3. kal. 14 dni.

W., dnia 14.01.2014r.