

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: E. Z., M. K. (1)

Protokolant: Magdalena Świtalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2018 r. we W.

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu im. M. K. (2) w W.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę B. K. do pracy u strony pozwanej w Liceum Ogólnokształcącym im. M. K. (2) w W. na poprzednich warunkach płacy i pracy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.570 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, a w tym 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem wniesionym w dniu 26 czerwca 2017 r. (data stempla pocztowego na kopercie, k. 48), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Liceum Ogólnokształcącemu im. M. K. (2) w W., domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia powódka podała, że jest nauczycielem w liceum ogólnokształcącym od dnia 1 września 1985 r., przy czym od dnia 26 maja 2003 r. nauczycielem dyplomowanym. W dniu 24 czerwca 2011 r. nastąpiło przeniesienie powódki, na jej wniosek, z (...) Zespołu Szkół w B. do Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W.. Początkowo powódka była zatrudniona jako nauczyciel matematyki, a w okresie od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. wykonywała obowiązki dyrektora. Od dnia 1 września 2016 r. powróciła na stanowisko nauczyciela matematyki.

Powódka podniosła, że w dniu 5 czerwca 2017 r., przebywając na urlopie dla poratowania zdrowia, odebrała przesyłkę zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wskazano:

- 1) Zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w dotychczasowym wymiarze zajęć,
- 2) Zatrudnienie w szkole dwóch nauczycieli matematyki,

- 3) Posiadanie przez drugiego nauczyciela takiego samego stopnia awansu zawodowego, lecz dłuższego stażu pracy u pozwanego,
- 4) Nabycie przez powódkę uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego,
- 5) Długotrwałe nieobecności powódki z powodu choroby mogące dezorganizować pracę,
- 6) Drugi nauczyciel ma na utrzymaniu dwoje dzieci.

Powódka podniosła, że oświadczenie jest wadliwe formalnie i merytorycznie, zaś wybrane przesłanki do zwolnienia są subiektywne i dowolne.

Wskazała, że zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Powódka zwróciła uwagę, że wypowiedzenie doręczono jej w dniu 5 czerwca 2017 r. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia, powinien nastąpić z końcem września 2017 r., a nie z końcem sierpnia - jak wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W związku z powyższym, w ocenie powódki naruszony został art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Powódka powołała się także na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Podniosła, że jest nauczycielem dwóch przedmiotów: matematyki i informatyki, ma dłuższy staż pracy na stanowisku nauczyciela matematyki w liceum ogólnokształcącym od drugiego nauczyciela matematyki, ma wyższe kwalifikacje: studia podyplomowe z zarządzania, uprawnienia egzaminatora matematyki, udokumentowane umiejętności eksperta komisji kwalifikacyjnych, 5 – letnie doświadczenie na stanowisku dyrektora. Zdaniem powódki, dla dokonania porównania wszystkich kwalifikacji, osiągnięć, umiejętności, stażu pracy, konieczne jest sięgnięcie do akt osobowych drugiego nauczyciela matematyki E. A..

Powódka wyjaśniła, że przebywa na rocznym urlopie zdrowotnym (do dnia 26 grudnia 2017 r.), do którego nabyła uprawnienia na podstawie art. 79 Karty Nauczyciela, po uprzednim zwolnieniu lekarskim, po którym nie mogła starać się o świadczenie rehabilitacyjne, gdyż jako nauczycielowi przysługiwał jej urlop zdrowotny.

W odpowiedzi na pozewstrona pozwana Liceum Ogólnokształcące im. M. K. (2) w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności podniosła, że powódka wnosząc pozew w niniejszej sprawie uchybiła terminowi określonemu w art. 264 § 1 k.p. Zaznaczyła, że wypowiedzenie umowy o pracę zawierające prawidłowe pouczenie o przysługującym prawie odwołania do Sądu Pracy i terminie na jego wniesienie, zostało doręczone powódce w dniu 5 czerwca 2017 r. Od tego dnia, biegł termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, który upłynął bezskutecznie w dniu 26 czerwca 2017 r. Tymczasem, pozew został złożony w biurze podawczym tut. Sądu w dniu 28 czerwca 2017 r., a więc po upływie ustawowego terminu do wniesienia odwołania. Zdaniem strony pozwanej, powódka nie uprawdopodobniła żadnych okoliczności wskazujących na uchybienie terminu bez swojej wiedzy i uzasadniających jego przywrócenie. Strona pozwana podała, że już z tych przyczyn, powództwo powinno zostać oddalone.

Kolejno strona pozwana wskazała, że poza sporem pozostaje zatrudnienie powódki jako nauczycielki matematyki oraz wykonywania przez nią obowiązków dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. dyrektora Liceum im. M. K. (2) w W., placówki powstałej w wyniku zmian organizacyjnych i przekształcenia Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W. w Liceum im. M. K. (2) w W..

Strona pozwana przyznała, że pismem z dnia 22 maja 2017 r. rozwiązała z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem. Podała, że rozwiązanie stosunku pracy było spowodowane obiektywnymi zmianami o charakterze społecznym, od niej niezależnymi. Wyjaśniła, że najpierw w związku z niżem demograficznym w rocznikach uczniów

obecnie uczących się w szkołach ponadpodstawowych oraz istnieniem dwóch innych szkół ponadpodstawowych w miejscowości sąsiadującej z W., tj. w B., Zespół Szkół Ogólnokształcących został zlikwidowany, a w jego miejsce powstało Liceum Ogólnokształcące im. M. K. (2) w W.. Następnie, z uwagi na dalsze problemy o charakterze demograficznym oraz brak zainteresowania nauką w Liceum w W., powstała uzasadniona potrzeba obniżenia godzin nauczania przedmiotów, w tym matematyki. Kolejno argumentując podała, że dyrektor zmuszony był do ograniczenia zatrudnienia na stanowisku nauczyciela matematyki do jednego etatu, z dwóch istniejących. Biorąc pod uwagę obiektywne kryteria zarówno zawodowe, jak i osobiste, w tym fakt, że drugi nauczyciel matematyki ma na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci oraz fakt długotrwałej niezdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych powódki, dyrektor dokonał wyboru B. K. do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Strona pozwana wskazała, że zgodnie z arkuszem organizacyjnym Liceum, na rok szkolny 2016/2017 liczba uczniów wynosiła 236. Ogólna liczba godzin nauczania matematyki w roku szkolnym 2016/2017 wynosiła 29,47. W roku szkolnym 2016/2017 powódka była zatrudniona w wymiarze średniorocznym 18/18 i w ramach tego etatu, zaplanowano dla niej zajęcia z przedmiotu nauczania matematyka w wymiarze 15, 37/18. Kolejno podała, że stosownie do zapisów arkusza organizacyjnego, na rok szkolny 2017/2018 liczba uczniów wynosiła 146, zaś ogólna liczba godzin nauczania matematyki w roku szkolnym 2017/2018 wynosiła 20,11. W tym stanie rzeczy, koniecznym było obniżenie ilości godzin nauczania matematyki. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 godziny na nauczanie przedmiotu matematyka przyznano E. A., w wymiarze łącznym 16,11/18 natomiast 4/18 przewidziano w vacacie nauczycielskim.

Strona pozwana podała, że nie kwestionuje przedstawionych w treści powództwa kwalifikacji powódki, potwierdzonych licznymi dokumentami, jednak powyższe atuty, z uwagi na charakter sprawy, nie mają wymiaru pierwszoplanowego.

Odnosząc się do podniesionej przez powódkę kwestii dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia, strona pozwana wskazała, że zgodnie z uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2016 r., złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu, nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (sygn. akt I PZP 1/13).

Zarządzeniem z dnia 29.08.2017r. Sędzia Referent zwrócił powódce pozew z uwagi na nieuzupełnienia jego braków formalnych w wyznaczonym przez Sąd terminie (k.53). Na skutek zażalenia powódki na wskazane zarządzenie, Sąd Okręgowy we Wrocławiu postanowieniem z dnia 08.12.2017r., sygn. akt VII Pz 52/17, uchylił zaskarżone zarządzenie (k.83).

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. K. jest absolwentem (...) we W., magistrem matematyki, o specjalności nauczycielskiej. Dyplom ukończenia studiów wyższych powódka uzyskała 16.10.1984r.

Ponadto powódka posiada zaświadczenie ukończenia studium podyplomowego w zakresie informatyki, które uzyskała 21.06.1989r. i tym samym posiada także uprawnienia do nauczania informatyki.

Nadto w dniu 19.06.2004r. powódka uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie zarządzania.

Powódka od dnia 1 września 1985 r. jest nauczycielem w liceum ogólnokształcącym. W sumie powódka jest nauczycielem od 33 lat, a w tym posiada 7 – letni staż pracy w pozwanym Liceum.

W okresie od dnia 1 września 1988 r. do dnia 23 czerwca 2011 r. powódka była zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym w B. na stanowisku nauczyciela matematyki. W okresie zatrudnienia w tym Liceum powódka nauczala również przedmiotu - informatyka (technologia informacyjna).

W dniu 6 października 2000 r. powódce nadany został stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, zaś w dniu 26 maja 2003 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Uchwałą Nr XIX/108/08 Rady Powiatu (...) z dnia 30 czerwca 2008 r. utworzono (...) Zespół Szkół z siedzibą w B.. Z dniem 1 września 2008 r. powódka stała się pracownikiem (...) Zespołu Szkół w B..

Następnie w czerwcu 2011r powódka złożyła prośbę o przeniesienie do Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W. i w efekcie powódka została zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w W. – Liceum Ogólnokształcącym im. M. K. (2) w dniu 24 czerwca 2011 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela matematyki.

Uchwałą nr 22/44/11 Zarządu Powiatu (...) z dnia 10 maja 2011 r., na podstawie art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym oraz art. 36a ust. 1 w zw. z art. 5c pkt 2 i art. 36a ust. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Zarząd Powiatu (...) powierzył powódce stanowisko dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W. – na okres od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r.

W dniu 26 kwietnia 2012 r. Rada Powiatu (...) powzięła uchwałę w sprawie zmiany nazwy „Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W.”. Zgodnie z § 1 uchwały, z dniem 1 września 2012 r. zmieniono nazwę placówki z „Zespołu Szkół Ogólnokształcących w W.” na „Liceum Ogólnokształcące im. M. K. (2) w W.” – które jest stroną pozwaną w niniejszym procesie.

Po zakończeniu się kadencji powódki na stanowisku dyrektora pozwanego Liceum, począwszy od dnia 1 września 2016 r. stanowisko dyrektora Liceum powierzono H. Ł.. Wówczas powódka objęła stanowisko nauczyciela matematyki. H. Ł. była dyrektorem strony pozwanej także wcześniej, przed kadencją powódki, czyli przed 1 września 2011r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia wynosiło 8.098, 79 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powódki, a w nich: umowa o pracę z dnia 28 czerwca 1985 r., umowa o pracę z dnia 1 września 1988 r., akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, pismo z dnia 31 sierpnia 2008 r., umowa o pracę z dnia 24 czerwca 2011 r., uchwała nr 22/44/11 Zarządu Powiatu (...) z dnia 10 maja 2011 r. – akt powierzenia, uchwała nr XX/144/12 Rady Powiatu (...) z dnia 26 kwietnia 2012 r., odpis skrócony aktu małżeństwa, k. 47,

- dyplomy powódki: k.9-12;
- zaświadczenie o zarobkach powódki, k. 102;
- przesłuchanie powódki, k. 149,167-168.

Obecna dyrektor H. Ł. jest nauczycielem języka rosyjskiego i doradztwa zawodowego. Posiada także uprawnienia do nauczania języka polskiego, ale nigdy wcześniej w pozwanym Liceum tego przedmiotu nie uczyła. H. Ł. ustępując ze stanowiska dyrektora w dniu 1 września 2011r., wcześniej w planie organizacyjnym zajęć na rok szkolny 2011/2012 przydzieliła sobie do nauczania godziny języka polskiego. Rodzice uczniów w klasie, w której H. Ł. rozpoczęła naukę języka polskiego zwrócili się do nowej dyrektor – czyli wówczas do powódki – z prośbą o zmianę nauczyciela języka polskiego, którym była H. Ł., twierdząc, że nauczycielka ta nie radzi sobie z nauczaniem tego przedmiotu. Ponieważ dodatkowo - według powódki jako ówczesnego dyrektora - brakowało wtedy godzin dla nauczycieli języka polskiego, w dniu 17 maja 2012 r. powódka pełniąc funkcję dyrektora złożyła H. Ł. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2012r.

H. Ł. zainicjowała postępowanie sądowe o przywrócenie do pracy.

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2013 r. (sygn. akt IV P 534/12) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W., zasądził od pozwanej placówki na rzecz H. Ł. odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy.

Następnie H. Ł. podjęła zatrudnienie w Kuratorium (...) na stanowisku wizytatora. W 2016 r. ponownie wygrała konkurs na stanowisko dyrektora pozwanego Liceum Ogólnokształcącego im. M. K. (2) w W., a co zostało wskazane już powyżej.

Aktualnie dyrektor H. Ł. w czerwcu 2018r. powróciła do pracy po półrocznym zwolnieniu lekarskim.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 149,167-168.

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora H. Ł., k. 150.

Powódka B. K., oprócz uprawnień do nauczania dwóch przedmiotów: matematyki i informatyki oraz ukończonych studiów podyplomowych z zarządzania, posiada uprawnienia do nauczania matematyki w języku angielskim, a także uprawnienia egzaminatora na maturze z matematyki.

W trakcie zatrudnienia w pozwanym Liceum, powódka brała udział w bardzo licznych projektach i szkoleniach, co potwierdzają certyfikaty i zaświadczenia znajdujące się w aktach sprawy.

B. K. cieszyła się poparciem ze strony społeczności Liceum Ogólnokształcącego im. M. K. (2) w W., czego wyrazem był m.in. list intencyjny skierowany do Starostwa Powiatu (...) o przedłużenie kadencji powódki na stanowisku dyrektora szkoły, a także wniosek o przyznanie jej nagrody.

Dowód: - świadectwa, dyplomy, zaświadczenia, podziękowania dla powódki, k. 9-10, 12 – 16, 20 – 31, 39,

- list otwarty do Starostwa Powiatu (...), k. 33 – 34,

- pismo do Rady Pedagogicznej, k. 35,

- wniosek o przyznanie nagrody Starosty Powiatu (...), k.36 - 38.

W pozwanym Liceum, zajęcia z matematyki oprócz powódki prowadziła również E. A..

E. A. jest zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym im. M. K. (2) w W. od dnia 1 września 1995 r. (jej staż pracy wynosi 22 lata 7 miesięcy i 9 dni, a powódki ogółem – 33 lata). Od roku 2005 posiada stopień nauczyciela dyplomowanego (a powódka od 2003r.).

E. A. nie posiada kwalifikacji do nauczania drugiego przedmiotu (w tym informatyki). Ma ona dużo mniej ukończonych kursów i szkoleń, aniżeli powódka.

Dowód: - informacja dotycząca stażu pracy i kwalifikacji zawodowych nauczyciela E. A., k. 122,

- przesłuchanie powódki, k. 149

W 2015 r. powódka przeszła poważną operację w związku z chorobą raka szyjki macicy. W okresie od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia 20 grudnia 2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (pełniła wówczas funkcję dyrektora pozwanego Liceum).

W okresie od dnia 21 grudnia 2015 r. do dnia 23 czerwca 2016 r. powódka była zdolna do pracy.

Dowód: - akta osobowe powódki a w nich: wykaz zwolnień lekarskich, - przesłuchanie powódki, k. 149,168-169.

W okresie od dnia 24 czerwca 2016 r. do dnia 22 grudnia 2016 r. powódka w związku z chorobą ponownie była niezdolna do pracy.

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 25 listopada 2016 r. lek. med. O. J. z (...) Centrum Medycznego w W., w wyniku przeprowadzonego badania lekarskiego stwierdził, że ze względu na stan zdrowia, powódka wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 23 grudnia 2016 r. do dnia 22 grudnia 2017 r.

Wnioskiem z dnia 29 listopada 2016 r., powódka wystąpiła do dyrektora pozwanej szkoły H. Ł. o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w/w okresie. Do wniosku powódka załączyła orzeczenie lekarskie nr (...).

W dniu 6 grudnia 2016 r. dyrektor H. Ł. złożyła odwołanie do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy od orzeczenia lekarskiego nr (...) z dnia 25 listopada 2016 r. o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia. W treści pisma H. Ł., wskazała m.in., że przedmiotowe orzeczenie lekarskie zostało wydane pomimo nieistnienia rzeczowej potrzeby, a fakt, że nauczycielka wystąpiła o jego udzielenie jest podyktowany względami pozamedycznymi i chęcią zachowania przez ten okres prawa do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę lat oraz prawa do innych świadczeń pracowniczych.

Orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odwoławczym nr (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy uznał, że ze względu na stan zdrowia, powódka wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 27 grudnia 2016 r. do dnia 26 grudnia 2017 r.

W okresie od dnia 27 grudnia 2016 r. do dnia 26 grudnia 2017 r. powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia.

Następnie dyrektor pozwanego Liceum, pismem z dnia 17 marca 2017 r. udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego i uzupełniającego mającego mieć miejsce w dniach:

- od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 14 stycznia 2018 r.,
- od dnia 29 stycznia 2018 r. do dnia 14 lutego 2018 r. (ferie zimowe),
- od dnia 15 lutego 2018 r. do dnia 28 marca 2018 r.

Dowód: - akta osobowe powódki a w nich: orzeczenie lekarskie nr (...), wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia z dnia 29 listopada 2016 r., odwołanie od orzeczenia lekarskiego, orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym nr (...), pismo z dnia 17 marca 2017 r.

Pismem z dnia 22 maja 2017 r., doręczonym powódce w dniu 5 czerwca 2017r., strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który, jak wskazała, upływa w dniu 31 sierpnia 2017 r.

Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy, strona pozwana podała art., 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, wskazując jednocześnie, że w związku ze zmianami organizacyjnymi, powodującymi zmniejszenie liczny oddziałów w szkole, dalsze zatrudnienie powódki jest niemożliwe.

Nadto, w treści oświadczenia, strona pozwana podała, że: „z arkusza organizacji szkoły na rok 2017/2018 wynika, że uległa zmniejszeniu liczba oddziałów. W szkole zatrudnionych jest, łącznie z Panią, dwóch nauczycieli matematyki. Drugi nauczyciel przedmiotu ma taki sam stopień awansu zawodowego, ale dłuższy staż pracy w tej szkole. Nabywa Pani uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego, a długotrwałe nieobecności z powodu choroby mogą dezorganizować pracę. Ponadto drugi nauczyciel przedmiotu ma na utrzymaniu dwoje dzieci. W tym stanie rzeczy rozwiązanie stosunku pracy jest w pełni uzasadnione”.

Jednocześnie w treści pisma powódka została pouczona, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W razie niezłożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, z dniem rozwiązania stosunku pracy zostanie powódce wypłacona odprawa na zasadach określonych w Karcie Nauczyciela.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w aktach osobowych powódki, oraz na k. 8,

- przesłuchanie powódki, k. 149, 168-169.

Szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji szkoły opracowany przez dyrektora szkoły, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania. Arkusz opracowuje dyrektor szkoły do dnia 30 kwietnia danego roku.

W roku szkolnym 2016/2017 były 4 klasy III, 3 klasy II i 2 klasy I.

W roku 2017/2018 były: 3 klasy III, 2 klasy II i 2 klasy I.

Z arkuszy organizacyjnych przedłożonych przez stronę pozwaną na rok 2016/2017 i 2017/2018, a zatwierdzonych przez starostę W., wynika, że istniała możliwość zapewnienia odpowiedniej ilości godzin nauczania zarówno dla powódki jak i E. A., bez odbierania godzin i umniejszania etatów innych nauczycieli.

W roku szkolnym 2016/2017 w Liceum Ogólnokształcącym im. M. K. (2) w W. ogólna liczba godzin matematyki wyniosła 34,84.

Z uwagi na to, że powódka od 24 czerwca 2016r. do dnia 22 grudnia 2016r. w związku z chorobą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie od grudnia 2016r. do grudnia 2017r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, w tym czasie zastępowała ją K. M.. K. M. została ściągnięta przez dyrektora ze stanu nieczynnego w celu zastępowania powódki podczas jej nieobecności. W roku szkolnym 2016/2017 K. M. zastępując powódkę miała 18,53 godzin matematyki, czyli tyle godzin miałaby powódka, gdyby nie jej problemy zdrowotne i związana z tym nieobecność w pracy.

Zatem na rok szkolny 2016/2017 były godziny matematyki dla powódki w wymiarze co najmniej pełnego pensum (18/18).

Zaś w roku szkolnym 2017/2018 w pozwanym Liceum ogólna liczba godzin matematyki wyniosła 27,68.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 był przewidziany wakat dla nauczyciela matematyki w wymiarze 8 godzin pensum.

W roku szkolnym 2017/2018 nauczycielce matematyki E. A. dyrektor przydzieliła 18,47 godzin matematyki (pełne pensum).

Ponadto na rok szkolny 2017/2018, tj. począwszy od września 2017r., dyrektor zatrudniła nowego nauczyciela matematyki, uczącego już w innej szkole - B. G.. Dyrektor przydzieliła temu nauczycielowi 10 godzin matematyki.

Gdyby dyrektor pozwanej placówki przydzieliła powódce owych 10 godzin matematyki, które przydzieliła nowo zatrudnionej nauczycielce B. G., wymiar pracy powódki wynosiłby ustawowe minimum 9/18 pensum. Dyrektor planując rok szkolny 2017/2018, aby chronić etat powódki jako nauczyciela dyplomowanego, mogła przyznać powódce 8 godzin matematyki będących na wakacji dla nauczyciela matematyki oraz dodatkowo 1 godzinę informatyki bądź 1 godzinę wychowawczą w nowej klasie i powódka miałaby 9/18 etatu. Powódka ma uprawnienia do nauczania informatyki i uczyła w przeszłości tego przedmiotu w Liceum Ogólnokształcącym w B., gdzie stworzyła pierwszą pracownię komputerową.

Powódka zgodziłaby się podjąć zatrudnienie w wymiarze 9/18 pensum, gdyż było dla niej bardzo ważnym, aby podjąć zatrudnienie po tak ciężkiej chorobie.

Ponadto z arkuszy organizacyjnych wynika, że dyrektor pozwanego Liceum w roku szkolnym 2017/2018 zwiększyła liczbę godzin pracy innym nauczycielom kosztem etatu powódki.

W roku szkolnym 2016/2017r. nauczyciel języka angielskiego M. O. miała 10,74 godzin – nie miała pełnego pensum. Na kolejny rok szkolny 2017/2018 dyrektor zwiększyła jej etat i przyznała jej 17,95 godzin, w tym jedną godzinę wychowawczą. Godzina wychowawcza mogła być przyznana każdemu nauczycielowi, w tym także powódce dla zachowania jej etatu.

Z kolei informatyki uczyli u strony pozwanej: I. G. (1) i R. M.. W roku szkolnym 2016/2017 I. G. (1) miała pełny etat jako nauczyciel fizyki i informatyki. Na rok 2017/2018 dyrektor zwiększyła jej etat i przyznała jej 23,63 godziny, w tym 6,74 godzin informatyki, a w projekcie miała 18,63 godzin, w tym 4,94 godzin informatyki.

R. M. jest uprawniony do nauczania informatyki i wychowania fizycznego. W roku szkolnym 2016/2017 pracował na 1/2 etatu jako nauczyciel informatyki i w-f. W projekcie na rok szkolny 2017/2018 R. M. miał przyznanych 14,34 godziny, w tym 4 godziny informatyki, a ostatecznie otrzymał 15,53 godziny, w tym 6 godzin informatyki.

Gdyby zatem dyrektor nie zwiększyła nadmiernie w stosunku do poprzedniego roku szkolnego etatów innych nauczycieli, możliwe byłoby nawet zapewnienie pełnego etatu tak matematykowi E. A. jak i powódce (w wymiarze po 18/18), przy czym powódce należałoby przydzielić również godziny informatyki, do której nauczania miała ona uprawnienia.

Dowód: - zestawienie, k. 103 – 110,

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017, wraz z aneksami k. 124 - 134;

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 wraz z aneksami, k. 135 – 143;

- przesłuchanie powódki, k. 149, 168-169.

Kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia lub przydziału mniejszej ilości godzin dydaktyczno – wychowawczych w pozwanej placówce, opracowane przez dyrektora H. Ł., począwszy od dnia 29 maja 2008 r. są następujące:

1. Zaangażowanie zawodowe nauczyciela,
2. Pozyskiwanie środków finansowych,
3. Dyspozycyjność nauczyciela,
4. Przestrzeganie porządku pracy,
5. Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć,
6. Komunikatywność,
7. Współpraca z rodzicami,
8. Efekty nauczania,
9. Status zawodowy (stopień awansu zawodowego),
10. Udział w doskonaleniu zawodowym,

11. Dodatkowe kwalifikacje,

12. Sytuacja rodzinna,

13. Staż pracy w szkole.

Dyrektor H. Ł. uznała, że E. A. posiada takie same kwalifikacje i doświadczenie zawodowe jak powódka. Ponadto, ma dwoje dzieci (w tym jedno na studiach), a zatem bardziej potrzebuje zatrudnienia niż powódka.

Dowód: - kryteria wyboru, k. 155,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej H. Ł., k. 150.

W dniu 31 października 2017 r., uchwałą nr 149/488/17 Zarząd Powiatu (...) wyznaczono I. G. (1) do zastępowania podczas usprawiedliwionej nieobecności Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego im. M. K. (2) w W. –H. Ł..

Wymiar czasu pracy dla dyrektora szkoły wynosi 14 godzin.

Dowód: - uchwała nr 149/488/17 Zarządu Powiatu (...) z dnia 31 października 2017 r., k. 156.

Począwszy od dnia 1 października 2017 r. powódka została objęta okresem ochrony przedemerytalnej.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 149, k.168-169.

Powódka nie pozostaje w konflikcie z żadnym nauczycielem zatrudnionym u strony pozwanej, ani w konflikcie z dyrektorem H. Ł..

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 149, k.168-169.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W rozpoznawanej sprawie, powódka B. K. domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Powyższy stan faktyczny w sprawie, Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, tj. zwłaszcza w oparciu o dokumentację znajdującą się w aktach osobowych powódki, zaświadczenie o zarobkach powódki, arkusze organizacyjne na rok szkolny 2016/2017, 2017/2018 wraz z aneksami, informację strony pozwanej dotyczącą stażu pracy i kwalifikacji zawodowych nauczyciela E. A., dokument zawierający kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia lub przydziału mniejszej ilości godzin dydaktyczno – wychowawczych z dnia 29 maja 2008 r., oraz uchwałą nr 149/488/17 Zarządu Powiatu (...) z dnia 31 października 2017 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności.

W zakresie chronologii zdarzeń, Sąd oparł się na zeznaniach powódki, które okazały się być rzeczowe, szczegółowe, spójne i konsekwentne. Zeznania złożone przez przesłuchiwaną w charakterze strony pozwanej H. Ł. nie zasługiwały na uwzględnienie, w szczególności, co do rzekomej niemożliwości przydzielenia powódce godzin nauczania przedmiotu matematyki co najmniej w wymiarze 9/18 pensum. Przedstawiona w tym zakresie argumentacja nie znalazła odzwierciedlenia w stanie faktycznym niniejszej sprawy, pozostawała niespójna i nieprawdziwa. Sąd nie podzielił również stanowiska przesłuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektor H. Ł., która twierdziła, że powódka i E. A. (nauczycielka matematyki) mają równorzędne kwalifikacje zawodowe, bowiem przeczą temu zebrane w niniejszej sprawie dowody.

Poprzedzając właściwe rozważania, w ocenie Sądu w pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu strony pozwanej, odnoszącego się do naruszenia przez powódkę art. 264 § 1 k.p.

W myśl tego przepisu, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Powyższy termin do dochodzenia roszczeń należy uznać za zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia wniesie pozew do Sądu lub nada w urzędzie pocztowym przesyłkę do Sądu.

Zgodnie z art. 165 § 2 k.p.c., oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest równoznaczne z wniesieniem go do Sądu.

Złożenie pisma w placówce pocztowej, o której wyżej mowa, jest równoznaczne z wniesieniem go do Sądu. O terminie wniesienia pisma do Sądu, w pierwszym przypadku, decyduje prezentata uczyniona na piśmie, w drugim natomiast decydująca jest data stempla pocztowego.

Jak wynika z akt sprawy, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało powódce doręczone w dniu 5 czerwca 2017 r., zatem termin do złożenia odwołania upływał z dniem 26 czerwca 2017 r. W tym dniu (data stempla pocztowego na kopercie k. 48) powódka złożyła odwołanie w urzędzie pocztowym w B.. Tym samym, powódka zachowała ustawowy termin do wniesienia odwołania w niniejszej sprawie.

Podstawa prawna roszczenia powódki o przywrócenie do pracy wynika z treści art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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 zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, zgodnie z którym, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Przedmiotem oceny Sądu w niniejszej sprawie, było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce stosunku pracy uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i konkretna.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2016 r. (sygn. akt III PK 80/15, LEX nr 2023930) żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 20) nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p., co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, iż wprawdzie oświadczenie pracodawcy z dnia 22 maja 2017 r. zostało złożone na piśmie, zawierało przyczynę wypowiedzenia oraz pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do Sądu Pracy, to jednak strona pozwana zastosowała nieprawidłowy okres wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Skoro bowiem powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 5 czerwca 2017r., to ustawowy 3-miesięczny okres

wypowiedzenia stosunku pracy upłynął z dniem 30 września 2017r. Tymczasem, jak stanowi przepis art. 27 ust.1 ustawy Karta Nauczyciela, rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Rok szkolny w liceum upływa w dniu 31 sierpnia, a nie 30 września.

Zatem strona pozwana za późno wręczyła powódce wypowiedzenie stosunku pracy, powinno ono zostać doręczone powódce najpóźniej do końca maja 2017r.

Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., sygn. akt III PK 80/15, opubl. LEX nr 2023930).

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista.

Wymóg uzasadnienia wypowiedzenia jest naruszony wówczas, gdy pracodawca podaje nieprawdziwą przyczynę zwolnienia pracownika.

W wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., Sąd Najwyższy wskazał, że naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest nie tylko brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, lecz również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej (sygn. akt I PKN 645/98, opubl. OSNP 2000, nr 11, poz. 420).

W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, strona pozwana powołała się na treść art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Strona pozwana wskazała, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie powódki w dotychczasowym wymiarze zajęć. Strona pozwana wyjaśniła dalej, że w roku szkolnym 2017/2018 ulega zmniejszeniu liczba oddziałów. W szkole zatrudnionych jest, łącznie z powódką dwóch nauczycieli matematyki. Drugi nauczyciel przedmiotu ma taki sam stopień awansu zawodowego, ale dłuższy staż pracy w szkole. Podała, że powódka nabywa uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego, a długotrwałe nieobecności z powodu choroby mogą dezorganizować pracę. Ponadto, drugi nauczyciel przedmiotu ma na utrzymaniu dwoje dzieci.

Przede wszystkim, Sąd uwzględnił okoliczność, że przed rozwiązaniem stosunku pracy, strona pozwana w ogóle nie poinformowała powódki, że w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w roku szkolnym 2017/2018, zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy. Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia (w okresie od dnia 27 grudnia 2016 r. do dnia 26 grudnia 2017 r.), a następnie na urlopie uzupełniającym – do dnia 28 marca 2018 r. Jak wynikało z zeznań powódki, wszelką dokumentację i informacje dotyczące zatrudnienia otrzymywała wyłącznie za pośrednictwem placówki pocztowej, chociaż informowała dyrektora, że może przyjść do szkoły osobiście.

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia powódce stosunku pracy jest nierzeczywista, a powódka została zwolniona z pracy niesłusznie. Nie sposób przy tym oprzeć się wrażeniu, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy stanowi swoistą reperkusję za to, że we wcześniejszym okresie czasu, kiedy od września 2011r. do końca sierpnia 2016r. powódka była dyrektorem pozwanego Liceum, to ona wypowiedziała umowę o pracę obecnej dyrektor H. Ł..

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karty Nauczyciela (Dz.U. z 2016r., poz.1379 ze zm.), „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. Nauczyciel

zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.”

W myśl art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być – za zgodą nauczyciela – stosowana również wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

W tym miejscu podnieść należy, iż tutaj Sądowi znane jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., w którym wskazano, że art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje wprost obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego lub ograniczenia zatrudnienia (sygn. akt I PK 94/05, opubl. L.), nie mniej jednak w stanie faktycznym niniejszej sprawy należy zauważyć, iż dyrektor, jak sama zeznała, w ogóle nawet nie rozważała możliwości dalszego zatrudnienia powódki w wymiarze połowy etatu – a dyrektor miała taką możliwość – i co wymaga podkreślenia - bez ograniczania liczby godzin innym nauczycielom. Szczególnie bowiem należy zwrócić uwagę na okoliczność, że dalsze zatrudnienie powódki w wymiarze $\frac{9}{18}$ etatu pozostawałoby bez uszczerbku dla wymiaru pracy innych nauczycieli.

Zdaniem Sądu, strona pozwana celowo doprowadziła do takiego ukształtowania arkusza organizacyjnego na rok 2017/2018, że nie zagwarantowała powódce minimalnej liczby godzin ($\frac{9}{18}$) potrzebnej dla utrzymania etatu powódki.

Analizując treść arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2016/2017 i na rok szkolny 2017/2018 nie trudno dojść do przekonania, że strona pozwana w sposób oczywisty miała możliwość przydzielenia na rok szkolny 2017/2018 odpowiedniej ilości godzin dla powódki, tj. co najmniej minimum ustawowego $\frac{9}{18}$, a i nawet przy odrobinie dobrej woli dyrektora można było zapewnić pełny etat i matematycze E. A. i powódce jako nauczycielowi dwóch przedmiotów: matematyki i informatyki.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 był przewidziany wakat dla nauczyciela matematyki w wymiarze 8 godzin pensum.

Przesłuchiwana w charakterze strony pozwanej dyrektor H. Ł. argumentowała, że pomimo istnienia owego wakat w ilości 8 godzin matematyki, nie miała możliwości utworzenia połowy etatu dla powódki, tj. $\frac{9}{18}$, w szczególności nie mogła przydzielić jej 1 godziny wychowawczej w nowo utworzonej klasie I, tzw. mundurowej, ponieważ zaplanowała ją dla nauczycielki J. K., która stworzyła taki profil klas. Tymczasem powódka wykazała, że jednak wychowawstwo w klasie mundurowej na rok 2017/2018 nie było w arkuszu organizacyjnym przewidziane dla J. K., lecz dla nauczyciela języka angielskiego M. O., która jak ostatecznie zeznała dyrektor: „już nie jest taką specjalistką od klas mundurowych”. Można więc było przydzielić powódce tę 1 godzinę i miałyby $\frac{9}{18}$ etatu.

Jak zeznała powódka, zgodziłaby się podjąć zatrudnienie w wymiarze $\frac{9}{18}$ pensum, gdyż było dla niej bardzo ważnym, aby podjąć zatrudnienie po przebytej ciężkiej chorobie.

Ponadto, dyrektor miała przecież możliwość przydzielenia powódce 1 godziny informatyki, gdyż powódka ma uprawnienia do nauczania tego przedmiotu i uczyła go wcześniej w Liceum w B.. Wówczas także powódka miałyby zapewnione minimum ustawowe $\frac{9}{18}$ etatu. Dyrektor tłumaczyła, że nie chciała przydzielić powódce 1 godziny informatyki, ponieważ nauczyciel tego przedmiotu R. M. „bardzo dobrze współpracuje z drugim informatykiem I. G. (2)”.

Argument ten Sąd uznał za zupełnie nieuzasadniony w świetle okoliczności, iż z arkuszy organizacyjnych niezbitcie wynika, że dyrektor pozwanego Liceum w roku szkolnym 2017/2018 zwiększyła liczbę godzin pracy nauczycielom R. M. i I. G. (1) kosztem etatu powódki.

W roku szkolnym 2016/2017 I. G. (1) miała pełny etat jako nauczyciel fizyki i informatyki. Na rok 2017/2018 dyrektor zwiększyła jej etat i przyznała jej 23,63 godziny, w tym 6,74 godzin informatyki, a w projekcie miała 18,63 godzin, w tym 4,94 godzin informatyki.

R. M. jest uprawniony do nauczania informatyki i wychowania fizycznego. W roku szkolnym 2016/2017 pracował na ½ etatu jako nauczyciel informatyki i w-f. W projekcie na rok szkolny 2017/2018 R. M. miał przyznanych 14,34 godziny, w tym 4 godziny informatyki, a ostatecznie otrzymał 15,53 godziny, w tym 6 godzin informatyki.

Sytuacja taka dotyczy także nauczyciela języka angielskiego M. O.. W roku szkolnym 2016/2017r. M. O. miała 10,74 godzin – nie miała pełnego pensum. Na kolejny rok szkolny 2017/2018 dyrektor zwiększyła jej etat i przyznała jej 17,95 godzin, w tym ową jedną godzinę wychowawczą. Godzina wychowawcza mogła być przyznana każdemu nauczycielowi, w tym także powódce dla zachowania jej etatu.

Gdyby zatem dyrektor nie zwiększyła nadmiernie w stosunku do poprzedniego roku szkolnego etatów innych nauczycieli, możliwe byłoby nawet zapewnienie pełnego etatu tak matematykowi E. A. jak i powódce (w wymiarze po 18/18), przy czym powódce należałoby przydzielić również godziny informatyki, do której nauczania miała ona uprawnienia.

I wreszcie wskazać należy na rzecz najistotniejszą, dyrektor pozwanej szkoły, począwszy od września 2017r., na stanowisko nauczyciela matematyki zatrudniła nauczyciela uczącego już w innej szkole, B. G., przydzielając jej 10 godzin matematyki – a przecież wcześniej zwolniła powódkę z powodu rzekomego braku godzin matematyki.

Tym samym dla Sądu absolutnie nielogiczne i nierzeczywiste są twierdzenia dyrektora pozwanego Liceum, iż na rok szkolny 2017/2018 nie miała możliwości przydzielenia dla powódki odpowiedniej ilości godzin pracy, tj. przynajmniej ustawowego minimum 9/18.

W ocenie Sądu, zupełnie niezrozumiałe jest powoływanie się na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i wypowiedziane z tego powodu umowy o pracę powódce, skoro istniała możliwość dalszego jej zatrudnienia. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było dla niej krzywdzące.

Podsumowując, zdaniem Sądu, u strony pozwanej nie zaszły okoliczności dające podstawę do definitywnego rozwiązania z powódką stosunku pracy, a co najwyżej dające możliwość ewentualnego obniżenia jej na rok szkolny 2017/2018 wymiaru godzin nauczania w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Dopiero brak zgody powódki na obniżenie wymiaru zatrudnienia, uzasadniałby wdrożenie procedury definitywnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W dalszej zaś kolejności wskazać trzeba, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy było nieuzasadnione i niesprawiedliwe dla powódki także dlatego, gdyż dyrektor wybrała do zwolnienia z pracy pracownika z dłuższym stażem pracy, z wyższymi kwalifikacjami zawodowymi i większym doświadczeniem zawodowym, aniżeli nauczyciel matematyki, którego pozostawiła w zatrudnieniu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowała się już teza, zgodnie z którą w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13, opubl. OSNP 2014/12/166; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 244/13, LEX nr 1498580).

W wyroku z dnia 8 marca 2012 r., Sąd Najwyższy wskazał, że wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy – może być zakwestionowany przez Sąd w razie oceny, że był dowolny lub dyskryminujący (sygn. akt III PK 52/11, opubl. OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34).

W kontekście doboru pracowników do zwolnienia należy stwierdzić, iż postępowanie strony pozwanej było wadliwe. Wytypowanie powódki do zwolnienia, zdaniem Sądu miało charakter zupełnie dowolny i nieobiektywny.

Jak już wskazano powyżej, znamionnym jest fakt, że w 2012 r., powódka pełniąc wówczas funkcję dyrektora pozwanej placówki, złożyła H. Ł. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Można, zatem przyjąć, że ta okoliczność miała wpływ na decyzję obecnej dyrektora, tym bardziej, że kwestia rozwiązania stosunku pracy w 2012 r. pojawiła się dopiero w toku postępowania w zeznaniach H. Ł..

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że powódka i druga nauczycielka przedmiotu matematyki E. A. mają porównywalne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Wprawdzie powódka i E. A., ukończyły Wydział Matematyki, Fizyki i Chemii na Uniwersytecie (...), uzyskując tytuł magistra, obie posiadają stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, a do tego legitymują się uprawnieniami egzaminatorów matematyki na maturze, nie mniej jednak powódka ma zdecydowanie wyższe kwalifikacje zawodowe, w tym posiada uprawnienia do nauczania dwóch przedmiotów, a E. A. tylko jednego (matematyki). Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w 1989r. powódka ukończyła studia podyplomowe z zakresu informatyki na Uniwersytecie (...), natomiast w 2004 r. studia podyplomowe z zakresu zarządzania. W tym samym roku powódka została wpisana na listę ekspertów komisji kwalifikacyjnych. Powódka wcześniej pracowała na stanowisku nauczyciela informatyki w Liceum Ogólnokształcącym w B.. Ponadto, jak wskazała w trakcie składania zeznań, była inicjatorem otwarcia pierwszej pracowni komputerowej w B..

Staż pracy powódki na stanowisku nauczyciela matematyki wynosi 33 lata, zaś E. A. legitymuje się stażem pracy w zawodzie 22 lat 7 miesięcy i 9 dni. Nie ulega wątpliwości, że powódka ma dłuższe doświadczenie w pracy w zawodzie.

Pomimo posiadania wyższych kwalifikacji zawodowych i dłuższego stażu pracy, powódka została wytypowana do zwolnienia z pracy. Należy ocenić to jako nieuzasadnione.

Nieuzasadniony jest również argument, że o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zadecydowała okoliczność, że wcześniej przebywała na dłuższym zwolnieniu lekarskim. Nie można zapominać, że dyrektor pozwanej szkoły w ostatnim czasie również korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, na co zresztą powoływała się w trakcie składania zeznań, wskazując, że „jestem drugi dzień po półrocznym zwolnieniu w pracy”. Okoliczność, która wpłynęła na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, miała stać się jednocześnie argumentem uzasadniającym niewiedzę H. Ł. na temat faktów istotnych dla sprawy. Zresztą właśnie z uwagi na problemy zdrowotne i długą nieobecność w pracy z powodu choroby i niepamięć faktów z tym związaną, dyrektor Ł. poinformowała, że nie chciałaby być ponownie przesłuchiwaną przez Sąd (nagranie rozprawy z 19.06.2018r.). Dlatego też Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika strony pozwanej o uzupełniające przesłuchanie dyrektora pozwanego Liceum.

Ponadto w ocenie Sądu, jedynie fakt, że E. A. ma dwoje dzieci, nie może przemawiać za zasadnością wytypowania powódki do zwolnienia z pracy. Sama dyrektor strony pozwanej „sytuację rodzinną” usytuowała na przedostatnim miejscu opracowanych przez siebie kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia. W zakresie kryterium sytuacji życiowej, strona pozwana nie udowodniła, że sam fakt posiadania przez w/w nauczyciela dwójki dzieci, powoduje, że jego sytuacja życiowa jest bardzo niekorzystna (jedno z dzieci już studiuje). Zdaniem Sądu, strona pozwana zupełnie zignorowała sytuację osobistą powódki, tj. fakt, że powódka przeszła ciężką chorobę (nowotwór), a jak sama wskazywała, powrót do pracy wpłynąłby pozytywnie na jej kondycję psychofizyczną. To właśnie sytuacja życiowa powódki, uzasadniała dalsze zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela matematyki.

Reasumując, Sąd dokonując oceny kryteriów doboru powódki do zwolnienia, stwierdził, iż nie były one obiektywne i sprawiedliwe, a co oczywiście wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd orzekł jak w punkcie I – w samej sentencji wyroku i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał za celowe przywrócenie powódki do pracy. Sąd Pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeśli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zaszły przesłanki, które mogłyby skutkować nieuwzględnieniem żądania powódki.

Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PK 258/07; wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93).

Zdaniem Sądu, przywrócenie powódki do pracy nie będzie wiązać się z żadną z wyżej wymienionych okoliczności. Powódka nie pozostaje w konflikcie z żadnym z pracowników, może nauczać dwóch przedmiotów, więc jak najbardziej uzasadnione było przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Liceum.

O kosztach procesu Sąd orzekł biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na poniesione przez powódkę - jako stronę wygrywającą proces - koszty procesu, złożyły się: uiszczona przez powódkę opłata sądowa od pozwu w kwocie 2.825 zł, opłata sądowa od zażalenia na zarządzenie o zwrocie pozwu w kwocie 525 zł, w wyniku którego zarządzenie to zostało uchylone przez Sąd Okręgowy oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł ustalone na podstawie § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804).

Jak bowiem wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

Razem koszty procesu należne powódce od strony pozwanej wyniosły 3.570 zł.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.