

*Sygn. akt XP 517/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** M. A., A. P.

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2013r. we Wrocławiu**

**przy udziale –**

**sprawy z powództwa S. M.**

**przeciwko (...)**

**o przywrócenie do pracy**

**I. przywraca powoda S. M. do pracy u strony pozwanej (...) w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy;**

**II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1978 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 17 maja 2012 ( prezentata Biura Podawczego 23.05.2012) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) powód S. M. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę wręczanego mu w dniu 14 maja 2012 r. za bezskuteczne.

**W uzasadnieniu** powództwa powód podniósł, iż w dniu 14 maja 2012 r., w jego miejscu zamieszkania pojawiła się Pani J. M. zajmująca stanowisko sekretarza szkoły i oświadczyła mu, że ma dla niego przesyłkę, zawierającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powód oświadczył, że nie przyjął tej przesyłki, ponieważ stanowiło to dla niego duże. Powód wskazał, iż wiedział, że u strony pozwanej nastąpi redukcja zatrudnienia, jednak nie sądził, że będzie to dotyczyć jego osoby.

U strony pozwanej jest zatrudniony na podstawie mianowania od 1 września 1999 r. na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Jest nauczycielem dyplomowanym z ponad osiemnastoletnim stażem pracy.

W ocenie powoda działanie strony pozwanej narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

W pierwszej kolejności powód wskazał, iż zgodnie z art. 41 k.p. 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. Już w pierwszej połowie 2011 r. jego stan zdrowia uległ pogorszeniu. Z początkiem roku szkolnego 2011/2012 chciał ubiegać się o urlop

dla poratowania zdrowia w związku z problemami gastrologicznymi i nerwicą, o czym informowałem pracodawcę. Nerwicę wywołały u niego między innymi problemy wynikające ze złego stanu zdrowia żony, która w tym czasie leczyła się endokrynologicznie i onkologicznie. O stanie jego zdrowia został poinformowany dyrektor szkoły. Dowodem jest podanie o przyznanie zapomogi socjalnej na pokrycie kosztów leczenia jego i żony, którą Pani dyrektor po rozpatrzeniu sprawy przyznała mu. Jednak powód zdecydował się przepracować jeszcze jeden rok szkolny. Głównie z tego powodu, że zależało mu na dobrym przygotowaniu prowadzonej przez niego klasy do egzaminu gimnazjalnego.

Jednak 8 listopada 2011 r. miał miejsce wypadek w pracy, którego skutki odczuwa do dzisiaj. W wyniku tego zdarzenia doznał wieloodłamowego złamania z przemieszczeniem paliczka bliższego 4 palca ręki prawej. Wrócił do pracy, pomimo tego że jego uraz nie został do końca wyleczony, a rehabilitacja nie przynosiła oczekiwanych efektów. Prowadzący go lekarze zasugerowali, że konieczna będzie operacja, aby doprowadzić wszystko do porządku. Poinformował o tym dyrektora szkoły i postanowił, że dokończy pracę z III klasą gimnazjum, a następnie zajmę się swoimi sprawami zdrowotnymi. Dnia 19 kwietnia 2012 r. miał przedostatnie przed egzaminem zajęcia z III klasą gimnazjum. Na ten dzień miał również już wcześniej wyznaczoną wizytę u lekarza. Chciał koniecznie powtórzyć materiał z uczniami przed egzaminem, dlatego pomimo złego samopoczucia poprowadził lekcję, a następnie udał się do lekarza, który stwierdził, że jego stan zdrowia nie pozwala na dalsze wykonywanie pracy. W związku z tym, lekarz prowadzący wystawił mu zwolnienie L4, na którym przebywa do dzisiaj. Powód zaznaczył, że na 8 czerwca 2012 r. ma wyznaczony termin dodatkowych badań w (...) Szpitalu (...) we W. przy ul. (...).

W tej sytuacji, w jego ocenie należy uznać, iż pracodawca doręczając mu wypowiedzenie, w sytuacji, gdy przebywał na zwolnieniu lekarskim naruszył art. 41 k.p.

Jednocześnie powód wskazał, iż nie wie jaki jest powód wypowiedzenia. Nie ma pewności, czy rzeczywiście wystąpiły przesłanki wynikające z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Na ten temat będę mógł się wypowiedzieć w chwili uzyskania dostępu do arkusza organizacyjnego szkoły, o który wnoszę na wstępie pozwu.

Gdyby jednak takie przesłanki rzeczywiście wystąpiły, to powód wskazał, że dyrektor (...)nieprawidłowo wytypował go, jako nauczyciela, z którym należy rozwiązać stosunek pracy. Oczywiście prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły, jednak wybór nauczyciela do zwolnienia, z przyczyn wynikających z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych. Kryteria te powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego nauczyciela.

U strony pozwanej do tej pory zatrudnionych było czworo nauczycieli języka polskiego. Troje nauczycieli, w tym powód, posiada stopień nauczyciela dyplomowanego i legitymuje się następującym stażem pracy, odpowiednio 27 i po 18 lat pracy w zawodzie. Jedna z nauczycielek jest nauczycielem mianowanym z dwunastoletnim stażem pracy. Zatem porównując kwalifikacje, staż pracy, uzyskany stopień awansu zawodowego, czyli kryteria najbardziej obiektywne, należy uznać, iż Dyrektor (...) nie miała podstaw do wytypowania go, jako nauczyciela, z którym należy rozwiązać stosunek pracy (k. 2-5).

**W odpowiedzi na pozew** z dnia 15 czerwca 2012 strona pozwana, (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż wbrew stanowisku powoda, nie został naruszony art. 41 k.p., albowiem w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 kp. Jest to związane z tym, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący nie ma zatem zastosowania art. 41 k.p.

Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powodowi były przesłanki wynikające z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów umożliwiające dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku nauczyciela języka polskiego.

Przy typowaniu nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy dyrektor (...) kierowała się „Kryteriami zwolnień pracowników pedagogicznych obowiązujących w (...)” wprowadzonych Zarządzeniem Dyrektora (...) 28 lutego 2011 r., uzgodnionych ze związkami zawodowymi (...).

Z zarządzeniem tym zostali zapoznani wszyscy nauczyciele, m.in. powód, z którym w dniu 17 kwietnia 2012 r. dyrektor (...) przeprowadziła rozmowę o planowanym zmniejszeniu liczby oddziałów.

Pismem z dnia 19 kwietnia 2012 r. dyrektor (...) powiadomiła o zamiarze wypowiedzenia umowy powodowi wraz z poinformowaniem powoda, który odmówił potwierdzenia odbioru pisma.

W dniu 25 kwietnia 2012 r. (...) poinformował stronę pozwaną o negatywnej opinii w sprawie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy prosząc o ponowną analizę.

Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 r. dyrektor (...) ponownie skierowała pismo do (...) informując, że powód ma najniższe kwalifikacje wynikające z potrzeb szkoły w stosunku do pozostałych nauczycieli języka polskiego uczących u strony pozwanej.

Powód ma najniższe kwalifikacje zawodowe wśród nauczycieli języka polskiego. Wspomniana w pozwie nauczycielka ze stopniem awansu zawodowego - nauczyciel mianowany A. K. (1) ukończyła w roku 2009 kurs doskonalący Organizacja i zarządzanie oświatą", który wynikał z potrzeb szkoły i został częściowo przez szkołę sfinansowany. Osoba ta w porównaniu z powodem ustawicznie podnosi swoje kwalifikacje odbyła o wiele więcej szkoleń niż powód.

Ponadto, jak sam powód podkreśla ma dużą absencję chorobową w porównaniu z Panią K.-K., co też dodatkowo dezorganizowało pracę szkoły. Strona pozwana wskazała, iż interes szkoły nie może być przeciwstawny do interesu nauczyciela, bowiem przeciwny punkt widzenia oznaczałby, że bez względu na cele szkoły oraz dobro dzieci i młodzieży należy chronić nauczyciela, od którego nie można oczekiwać świadczenia pracy (k. 16-18).

**Na rozprawie w dniu 5 października 2012** powód sprecyzował roszczenie pozwu w ten sposób iż po upływie okresu wypowiedzenia domagał się przywrócenia do pracy w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy (vide protokół rozprawy z dnia 5.10.2012 k.187).

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

Powód S. M. był zatrudniony u strony pozwanej (...) w okresie od 1.09.1994 do 31.08.2012 w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o stosunek mianowania na stanowisku nauczyciela języka polskiego oraz nauczyciela modułu wiedzy o społeczeństwie – wychowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym (w latach 2002-2007). Powód legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Powód ukończył studia magisterskie filologii polskiej. Jednocześnie powód ukończył także studia podyplomowe z zakresu finansów i bankowości w Wyższej Szkole (...).

Powód ma 19-letni staż pracy w zawodzie nauczyciela, w tym 12-letni od 1.09.1999 u strony pozwanej.

W latach 2002-2007 powód uczył przedmiotu wychowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym w ramach jednego z modułów przedmiotu wiedzy o społeczeństwie ( (...)) w oparciu o zgodę Kuratorium (...); powód wystawiał oceny cząstkowo, uczestniczył w sporządzeniu ocen końcowych.

Średnie wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy wynosiło 3.428,33 zł brutto ( 2.628,31 zł netto).

**Dowody:** akta osobowe powoda ( załącznik);

akta sprawy tut.Sądu o sygn. X P 958/12 ( załącznik);

zaświadczenie z 5.06.2012 o średnim wynagrodzeniu brutto/ netto powoda za ostatnie 3 miesiące pracy ( k.51);

przesłuchanie powoda ( k.199-202).

U strony pozwanej w roku szkolnym 2011/2012 na dzień 1.09.2011 języka polskiego uczyło 4 nauczycieli w 11 oddziałach: powód, K. J. (1), A. K. (2), A. K. (1). Strona pozwana w powyższym roku szkolnym miała 51 godzin języka polskiego. K. J. (1) nauczala języka polskiego w wymiarze 4 godzin ( 1/3 etatu) łącząc etat z biblioteką (2/3 etatu), A. K. (2) nauczala języka polskiego w wymiarze 15 godzin ( w tym 5 godzin uzupełnianych w Szkole Podstawowej nr (...)), A. K. (1) nauczala języka polskiego w wymiarze 18 godzin oraz powód w wymiarze 14 godzin ( w tym 3 godziny zespołu wyrównawczego i 1 godzina wychowawstwa).

W roku szkolnym 2012/13 doszło do zmniejszenia liczby oddziałów z 11 do 10. Ilość godzin języka polskiego tygodniowo zależało od aktualnego układu szkolnych planów nauczania. W roku szkolnym 2012/13 godzin języka polskiego tygodniowo w klasach I-III było 12 ( klasa I – 4 godziny, klasa II – 4 godziny oraz klasa III- 4 godziny).

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2011/2012 było:

- trzy klasy I z uwzględnieniem 30 uczniów w każdej z nich;
- cztery klasy II z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach od 30 – 32;
- cztery klasy III z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach od 28 – 31;

Łączna liczba uczniów wynosiła 334 dzieci, a liczba oddziałów 11.

Łączna liczba godzin przydzielona nauczycielom przedmiotu język polski wynosiła 51 godziny, z czego:

- K. J. (1) – 4 godziny przedmiotu + 2 godziny koło zainteresowań + 2 godziny zajęcia wyrównawcze oraz 20 godzin nielekcyjnych - biblioteka, łącznie 28 godzin;
- A. K. (2) – 15 godzin przedmiotu + 1 godzina koło zainteresowań + 1 godzina zajęcia wyrównawcze, łącznie 17 godzin (niepełny wymiar etatu),
- A. K. (1) – 18 godzin przedmiotu + 1 godzina wychowawcza + 2 godziny koło zainteresowań + 1 godzina wyrównawcza, łącznie 22 godziny (2 godziny ponadwymiarowe),
- powód S. M. – 14 godzin przedmiotu + 1 godzina wychowawcza + 2 godziny koło zainteresowań + 3 godziny zajęcia wyrównawcze, łącznie 20 godzin.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2012/2013 były:

- trzy klasy I z uwzględnieniem 30 uczniów w każdej z nich;
- trzy klasy II z uwzględnieniem 30 uczniów w każdej z nich;
- cztery klasy III z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach od 30 – 32;

Łączna liczba uczniów wynosiła 304 dzieci, a liczba oddziałów 10.

Łączna liczba godzin przydzielona nauczycielom przedmiotu język polski wynosiła 40 godziny, z czego:

- K. J. (1) – 8 godziny przedmiotu + 1 godzina wychowawcza + 2 godziny koło zainteresowań oraz 20 godzin nielekcyjnych - biblioteka, łącznie 31 godzin (wymiar etatu 1,17, godziny ponadwymiarowe 3,06);

- A. K. (2) – 12 godziny przedmiotu + 2 godziny wyrównawcze + 2 godziny z obcokrajowcem, łącznie 16 godzin + 5 godzin uzupełnienia etatu (wymiar etatu 1,06, godziny ponadwymiarowe 1);

- A. K. (1) – 20 godzin przedmiotu + 1 godzina wychowawcza + 2 godziny wyrównawcze, łącznie 23 godziny (wymiar etatu 1,17, godziny ponadwymiarowe 3).

**Dowody:** arkusze organizacyjne szkoły na lata szkolne: (...) i (...) ( koperta k.20);

wyciąg ze szkolnych planów nauczania ( k.144);

przesłuchanie dyrektora D. Ś. ( k.192-195; 202-203).

Zarządzeniem nr 7 – (...)dyrektora (...) z dnia 28 lutego 2011 r. w sprawie określenia kryteriów zwolnień pracowników pedagogicznych, zostały wprowadzone kryteria zwolnień pracowników pedagogicznych.

Zgodnie z § 2 ust. 2 kryteriów, kryteria ułożone są według hierarchii ważności. Jeżeli na podstawie pierwszego kryterium nie ustali się osoby, która otrzyma wypowiedzenie, należy przejść do kolejnego:

a) Poziom kwalifikacji pracownika.

W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma osoba o najniższym poziomie kwalifikacji wynikających z potrzeb szkoły.

b) Dyscyplina pracy - przestrzeganie zasad bhp, skrupulatne i terminowe wykonanie przydzielonych zadań, poprawne prowadzenie dokumentacji.

W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma pracownik, który nie przestrzega obowiązków pracowniczych,

c) Staż pracy ogółem.

W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma nauczyciel z krótkim stażem pracy.

d) Zaangażowanie w pracę szkoły (np. aktywność w posiedzeniach rady pedagogicznej, udział w konsultacjach z rodzicami, praca w zespołach zadaniowych).

W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma pracownik, który biernie uczestniczy w posiedzeniach rady pedagogicznej, często nie uczestniczy w konsultacjach z rodzicami, nie bierze udziału w pracach zespołów zadaniowych.

e) Stopień awansu zawodowego.

Wypowiedzenie w i pierwszej kolejności otrzymuje nauczyciel kontraktowy, mianowany i na końcu dyplomowany,

f) Sytuacja materialna i rodzinna.

W pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma pracownik, który ma najlepszą sytuację materialną i rodzinną.

**Dowód:** zarządzenie nr 7 – (...)dyrektora (...) z dnia 28 lutego 2011 r. w sprawie określenia kryteriów zwolnień pracowników pedagogicznych ( k.21) wraz z załącznikiem – kryteriami z 10.02.2011 ( k.22) oraz listą nauczycieli zapoznanych z kryteriami ( k.23).

K. J. (1) jest zatrudniona u strony pozwanej od 1.09.2001 w oparciu o stosunek mianowania; legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Ukończyła studia wyższe magisterskie zaoczne o kierunku filologia polska na Uniwersytecie (...), studia podyplomowe – informacja naukowa i bibliotekarstwo a także kurs kwalifikacyjny z zakresu organizacji i zarządzania oświatą.

A. K. (2) jest zatrudniona u strony pozwanej od 1.09.2001 w oparciu o stosunek mianowania; legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Ukończyła studia wyższe magisterskie zaoczne o kierunku filologia polska na Uniwersytecie (...), studia wyższe magisterskie na Papieskim Wydziale Teologicznym we W. w zakresie teologii, historii kościoła, (...) Studium (...), kurs kwalifikacyjny z zakresu organizacji i zarządzania oświatą a także studia doktoranckie na wydziale historii kościoła i historii powszechnej na Papieskim Wydziale Teologicznym we W..

A. K. (1) jest zatrudniona u strony pozwanej od 1.09.2001 w oparciu o stosunek mianowania; legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Ukończyła studia licencjackie – wydział filologiczny (...) - zakres filologia polska, wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych (...) - kierunek pedagogika – zakres pedagogika specjalna- resocjalizacja –magister, a także kurs kwalifikacyjny z zakresu organizacji i zarządzania oświatą. Ma 12 letni staż pracy w zawodzie.

Każdy z nauczycieli wykazywał się dodatkową aktywnością w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie lat 2008-2012; aktywność ta podlegała ocenie dyrekcji z punktu widzenia przydatności dla pozwanej szkoły.

**Dowody:** tabelaryczne zestawienie porównawcze nauczycieli języka polskiego u strony pozwanej ( k.145-147);

świadectwo A. K.-K. ukończenia kursu kwalifikacyjnego z zakresu organizacji i zarządzania oświatą ( k.172);

wieloletni plan doskonalenia zawodowego nauczycieli ( k.177-179);

zarządzenie nr (...) Burmistrza Miasta O. z 12.01.2012 w sprawie planu dofinansowania form doskonalenia nauczycieli ( k.173-174);

akta osobowe K. J., A.K., A. K.-K. ( załącznik);

wydruki szkoleń powoda ( k.30-31) oraz A. K.-K. ( k.32-34);

arkusze pracy nauczyciela- powoda i A. K.-K. ( k.35-44);

wykaz dorobku zawodowego i kształcenia powoda wraz z plikiem kserokopi zaświadczeń ( k.61-132);

decyzja z 23.08.2012 Wyższej Szkoły (...) o przyjęciu powoda na I rok studiów licencjackich filologii germańskiej ( k.160).

W dniu 17 kwietnia 2012 odbyło się spotkanie powoda z dyrektorem D. Ś. z inicjatywy pracodawcy. Dyrektorka poinformowała powoda, że najprawdopodobniej nie będzie dla niego godzin w następnym roku szkolnym. Zaznaczyła jednak, iż sytuacja może się zmienić z uwagi na ruch służbowy – możliwość uzupełnienia pensum przez nauczycieli w innych placówkach. Podczas rozmowy dyrektorka nie wskazała powodowi przyczyn przewidywanego braku godzin dla niego i kryteriów doboru jego osoby do planowanego zwolnienia. Z rozmowy sporządzono notatkę służbową.

**Dowody:** notatka służbowa z 17.04.2012 ( k.24);

przesłuchanie stron: powoda ( k.199-202);

D. R.-Ś. ( k.192-195; 202-203).

Pismem z dnia 19 kwietnia 2012 strona pozwana wystąpiła do reprezentującej powoda organizacji związkowej Związek (...) ( (...)) z informacją o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela języka polskiego.

W odpowiedzi z dnia 25 kwietnia 2012 (...) Oddział w O. wyraził negatywną opinię dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z powodem. Wskazał na potrzebę ponownej analizy arkusza organizacyjnego placówki i poszukiwanie mniej

drastycznych rozwiązań. Związek zwrócił się także o umotywowanie decyzji i wskazanie kryteriów jakimi kierowała się dyrektor.

W piśmie z dnia 27 kwietnia 2012 dyrekcja strony pozwanej powołała się na obowiązujące w szkole kryteria zwolnień pracowników pedagogicznych. Wskazała także iż powód ma najniższe kwalifikacje wynikające z potrzeb szkoły w stosunku do pozostałych nauczycieli uczących języka polskiego u strony pozwanej.

Pismem z dnia 9 maja 2012 na podstawie art.20 ust.1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela ( Dziennik Ustaw z 2006 r nr 97 poz.674 z późn.zm.) w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku – strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.08.2012.

**Dowody:** pismo strony pozwanej do (...) o zamiarze wypowiedzenia z 19.04.2012 ( k.25);

odpowiedź (...) z 25.04.2012 ( k.27);

pismo strony pozwanej z 27.04.2012 ( k.28);

wypowiedzenie umowy o pracę powodowi z 9.05.2012 ( ki.19).

Powód w ostatnim okresie zatrudnienia ( 2010-2012) często przebywał na zwolnieniu lekarskim w porównaniu z innymi nauczycielami, ostatnio głównie z uwagi na uszczerbek na zdrowiu jakiego doznał w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 8.11.2011. Absencja chorobowa powoda i jej rozmiar nie była brana pod uwagę jako kryterium doboru powoda do zwolnienia.

**Dowody:** wykaz absencji chorobowych powoda w okresie 2010-2012 z 14.06.2012 ( k.45-49) oraz A. K.-K. ( k.50);

zaświadczenie z 19.04.2011 – potwierdzenie prawa do ubiegania się o płatny urlop dla poratowania zdrowia ( k.6);

wniosek powoda o zapomogę socjalną z 17.06.2011 ( k.7);

protokół powypadkowy nr (...) z 17.11.2011 ( k.8-9);

protokół powypadkowy nr (...) z 26.09.2012 ( k.180-183);

pismo ZUS O/W. z 23.05.2012 ( k.60);

przesłuchanie stron: powoda ( k.199-202);

D. R.-Ś. ( k.192-195; 202-203).

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo o przywrócenie do pracy jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób

prawkłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Przede wszystkim, w ocenie Sądu, niezasadny jest zarzut powoda odnoszący się do naruszenia art. 41 k.p.

Niewątpliwie Karta Nauczyciela, jest aktem prawnym regulującym w sposób szczególny stosunek pracy pewnej kategorii pracowników – nauczycieli. Zatem stosownie do art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W ocenie niniejszego Sądu, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, nie ma zastosowania art. 41 k.p., zgodnie z którym, 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.

Karta Nauczyciela w Rozdziale 4 reguluje bowiem w sposób kompleksowy nawiązanie, zmianę i rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela wobec czego nie może mieć tutaj zastosowanie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowiący, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Za takim stanowiskiem przemawia chociażby specyfika odnosząca się do momentu ustania stosunku pracy nauczyciela, co szczegółowo zostało określone w art. 23 ust. 2 Karty Nauczyciela, który ogranicza między innymi możliwość wypowiedzenia stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela, tylko do jednego razu w roku i to w określonym przez ustawodawcę terminie – co uzasadnione jest specyfiką zawodu nauczyciela. Jeżeli zatem rozwiązanie stosunku pracy ma nastąpić zgodnie z przepisami, a więc art. 23 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, czyli z końcem roku szkolnego (31 sierpnia), po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia, to dyrektor szkoły musi złożyć nauczycielowi wypowiedzenie w odpowiednim terminie, najpóźniej w dniu 31 maja. Biorąc zatem pod uwagę, iż nauczyciele mają wiedzę o planowanych zmianach organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia liczby oddziałów w szkole, kierując się doświadczeniem życiowym należy wskazać, iż na przestrzeni kwietnia i maja nagminnie korzystaliby oni ze zwolnień lekarskich w celu uniknięcia skutecznego wręczenia im wypowiedzenia stosunku pracy i mogłoby dojść do takiej sytuacji, że spośród nauczycieli danego przedmiotu, z pośród których miano dokonać redukcji wszyscy przebywaliby na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiłoby skuteczne rozwiązanie stosunku pracy w przewidzianym ustawowo terminie i jednocześnie automatycznie rozciągnęliby oni swoją ochronę stosunku pracy na kolejny roczny okres.

Już samo określenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy może nastąpić tylko jeden raz w roku i to w określonym ustawowo terminie, stwarza szczególną ochronę stosunku pracy nauczycieli w porównaniu do pracowników, do których zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy (art. 41 k.p.). Przy założeniu, iż do stosunku pracy nauczyciela zastosowanie ma również art. 41 k.p., stosunek pracy nauczyciela w trybie art. 20 Karty Nauczyciela byłby w zasadzie nie do rozwiązania, a sami nauczyciele byłiby „nie usuwalni”.

Analogiczny pogląd został przedstawiony w uchwale SN z 7 grudnia 2006 gdzie stwierdzono, iż w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art.20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982- Karta Nauczyciela ( jednolity tekst Dz. Ustaw z 2006 nr 97 poz.674 z późn.zm) nie stosuje się art.41 kp. (vide uchwała SN z 7.12.2006; sygn. I PZP 4/06; publ. OSNP 2007/7-8/89).

W konsekwencji Sąd nie może przyjąć iż wręczenie powodowi wypowiedzenia w trakcie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego narusza przepisy prawa i winno skutkować uwzględnieniem powództwa z tych formalnych przyczyn.

Podejmując właściwe rozważania na temat przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, należy wskazać, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w świetle art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest



jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. 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. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „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 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 9 maja 2012 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy oparta była „na podstawie art.20 ust.1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela ( Dziennik Ustaw z 2006 r nr 97 poz.674 z późn.zm.) w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku” ( vide wypowiedzenie stosunku pracy k.19).

W ocenie Sądu Rejonowego obowiązku wskazania konkretnej przyczyny nie wyczerpuje przytoczenie utartych zwrotów ustawowych czy też ograniczenie się do przytoczenia trybu, podstawy prawnej i zacytowania przepisu prawa. Powołany przepis i okoliczność „ zmiany organizacyjnej” czy „zmniejszenia liczby oddziałów” należy przenieść na sytuację powoda i jego pensum, ilości planowanych godzin języka polskiego do dyspozycji dyrektora w nowym roku szkolnym. Wówczas powód może dokonać swobodnej oceny co do zasadności wypowiedzenia i racjonalności ewentualnego powództwa do Sądu.

Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art.30 § 4 kp, jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w innych sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny ( teza 2 wyroku SN z 9.08.2005; sygn. II PK 392/04; publ. OSNP 2006/11-12/179). W ocenie Sądu ustalone okoliczności sprawy nie pozwalają na przyjęcie w niniejszym postępowaniu takiego założenia.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego sprawy dyrektor strony pozwanej nie poinformowała powoda na czym polega konkretnie zmiana organizacyjna uniemożliwiająca jego dalszego zatrudnienie w pełnym wymiarze

zajęć, jak ta zmiana organizacyjna przekłada się na sytuację nauczania języka polskiego wśród 4 nauczycieli tego przedmiotu i dostępną ilość godzin. Nie wskazała także żadnych kryteriów którymi kierowała się dobierając powoda do zwolnienia spośród kadry nauczycielskiej polonistów. Ograniczyła się jedynie do stwierdzenia że dla powoda będzie najprawdopodobniej brakować godzin ( vide notatka służbowa z rozmowy z 17.04.2012 k.24). Powód dopiero w toku postępowania sądowego ( z pism procesowych i przesłuchania dyrektora R.-Ś.) dowiedział się o jakie zmiany organizacyjne w pozwanej szkole chodzi i jakimi kryteriami kierowała się dyrektor dobierając go do zwolnienia.

Ponadto w ocenie Sądu, tak podana przyczyna wypowiedzenia nie jest rzeczywista.

Jak wykazało bowiem postępowanie dowodowe, w roku szkolnym 2011/2012, było 11 oddziałów i ogółem 51 godzin języka polskiego, z czego w trzech klasach pierwszych (1a-1c) było po 5 godzin tygodniowo, w czterech klasach drugich (2a-2d) było po 5 godzin tygodniowo, natomiast w czterech klasach trzecich (3a-3d) było po 4 godziny tygodniowo.

Natomiast zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2011/2012 było 10 oddziałów (1 oddział uległ likwidacji), natomiast liczba godzin nauczania języka polskiego uległa redukcji do 40 godzin tygodniowo.

Zatem w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego, został zlikwidowany 1 oddział, natomiast liczby godzin języka polskiego została zmniejszona o 11 godzin (z 51 godzin do 40 godzin).

Jednakże przy uwzględnieniu, iż 1 oddział w przeliczeniu na godziny przedmiotu przekłada się na 4-5 godzin języka polskiego, zatem w przypadku likwidacji jednego oddziału redukcja godzin przedmiotu języka polskiego wynosiła 4-5 godzin tygodniowo. Zatem z powodu likwidacji 1 oddziału w roku szkolnym 2012/2013 w porównaniu do roku szkolnego 2011/2012 przy uwzględnieniu nawet 5 godzin, realna liczba godzin została zredukowana do 46 godzin ( $51 - 5 = 46$ ). Jednakże w arkuszu organizacyjnym na rok 2012/2013 wynika, iż ogólna liczba godzin wynosiła 40 godzin języka polskiego, zatem różnica wynosi 6 godzin przedmiot ( $46 - 40 = 6$ ). Jednakże różnica ta wynika nie z powodu likwidacji oddziału, lecz z powodu zmniejszenie ilości godzin nauczania języka polskiego w klasach pierwszych i drugich. Zgodnie bowiem z planami organizacyjnymi na rok 2011/2012 liczba godzin języka polskiego w tych klasach wynosiła 5 godzin tygodniowo, natomiast w roku szkolnym po 4 godziny tygodniowo.

Podsumowując zatem z powodu likwidacji 1 oddziału szkolnego doszło do realnej redukcji 5 godzin języka polskiego tygodniowo, natomiast do dalszego obniżenia wymiaru godzin przedmiotu o kolejne 6 godzin doszło z powodu obniżenia tygodniowego wymiaru godzin nauczania w klasach pierwszych i drugich.

W tym miejscu należy wskazać, iż w odniesieniu do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, zgodnie z załącznikiem nr 3 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. (Dz. U. Nr 2012, poz. 204) ramowego planu nauczania, który na podstawie § 8 ust. 1 rozporządzenia, ma zastosowanie do klas pierwszych strony pozwanej, minimalny wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z języka polskiego wynosi 450 godzin. Zatem w celu zrealizowania przez stronę pozwaną założeń programowych, tj. 450 godzin przedmiotu, w kolejnych dwóch latach nauczania, ilość języka polskiego musi ulec zwiększeniu w tejże klasie i powinna wynosić po 5 godzin tygodniowo.

Natomiast w przypadku klasy drugiej, do której na podstawie § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r., zastosowanie ma rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002 r. (Dz. U. Nr 15, poz. 142 ze zm.), zgodnie z załącznikiem nr 4 do tego rozporządzenia, liczba godzin tygodniowo w trzyletnim okresie nauczania z języka polskiego powinna wynosić 14 godzin.

Biorąc zatem pod uwagę, iż aktualna klasa druga w poprzednim roku szkolnym miała 5 godzin języka polskiego tygodniowo, w aktualnym roku szkolnym ( (...)) 4 godziny nauczania tego przedmioty, to ażeby uzyskać wymagane programowe 14 godzin nauczania, w następnym roku szkolny ( (...)) liczba godzin powinna wynosić 5 godzin tygodniowo ( $5 + 4 + 5 = 14$  godzin).

Zatem w celu zrealizowania przez stronę pozwaną założeń programowych, tj. 14 godzin przedmiotu, w trzyletnim okresie nauczania, ilość języka polskiego w ostatnim roku nauczania musi ulec zwiększeniu w tejże klasie i powinna wynosić po 5 godzin tygodniowo.

W związku z tym, w następnym roku szkolnym, przy uwzględnieniu wymogów ramowego planu nauczania określonych rozporządzeniami ministrów, niewątpliwie ulegnie zwiększeniu liczba godzin języka polskiego o 6 godzin (6 klas x 1 godzina = 6 godzin), a więc o godziny nauczania, które zostały objęte w aktualnym planie nauczania.

Zatem w ocenie Sądu, zupełnie niezrozumiałe jest powoływanie się na zmniejszenie liczby oddziałów i wypowiedziane z tego powodu umowy o pracę, skoro de facto niemożliwość zatrudnienia powoda nie wynikała wcale z powodu likwidacji 1 oddziału, który generował 4-5 godzin języka polskiego tygodniowo, ale z powodu zmniejszenia w aktualnym roku szkolnym wymiaru godzin nauczania języka polskiego, które następnie będą musiały być uzupełnione w następnym roku szkolnym poprzez zwiększenie liczby godzin nauczania tego przedmiotu w celu spełnienia wymagań ramowego planu nauczania.

Na marginesie należy tylko dodać, iż szkoła jako jednostka dydaktyczno-wychowawca, przy realizacji swoich ustawowych zadań, nie może kierować się tylko i wyłącznie wynikiem finansowym, ale również, a może nawet przede wszystkim dobrem dzieci i zapewnienia im odpowiedniego poziomu nauczania. Wymogi określone rozporządzeniami, stanowią minimalne wymogi programowe, jeżeli zatem poziom nauczania w szkole jest niski, to należałoby wręcz zwiększyć ilość godzin nauczania, a nie je zmniejszać, tym bardziej, iż język polski jest przedmiotem maturalnym i niewątpliwie ma istotny wpływ na dalszą drogę rozwoju zawodowego absolwentów szkoły gimnazjalnej.

Podsumowując, w ocenie Sądu, u strony pozwanej nie zaszły okoliczności dające podstawę do definitywnego rozwiązania z powodem stosunku pracy zatrudnionego na podstawie mianowania, gdyż likwidacja 1 oddziału generującego 4-5 godzin języka polskiego w tygodniu, nie umożliwiła dalsze zatrudnienie powoda, a co najwyżej obniżenie mu na rok szkolny 2012/2013, wymiaru godzin nauczania w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Dopiero brak zgody powoda na obniżenie wymiaru zatrudnienia, uzasadniałby wdrożenie procedury definitywnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc z powodu likwidacji 1 oddziału szkolnego

W konsekwencji dokonywanych przez stronę pozwaną zabiegów w zakresie szkolnych planów nauczania ( vide zestawienie k.144) i swoistego „żonglowania” realizacją podstawy programowej – dyrekcja doprowadziła do sztucznie stworzonej sytuacji przejściowego zaniżenia ilości godzin języka polskiego i tym samym wytworzenia podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. W ocenie Sądu ta sztucznie stworzona sytuacja nie wypełnia w żaden sposób przesłanek art.20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i definicji „zmian organizacyjnych w szkole polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów uniemożliwiającyymi dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku”.

Ponadto, istotnym zagadnieniem w niniejszej sprawie, w związku z tym, że dyrektor pozwanej szkoły była zmuszona dokonać wyboru jednego, spośród kilku nauczycieli, do zwolnienia, są kryteria, na podstawie których dokonano tego wyboru. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej” (wyrok SN z dnia 19.05.2004 r., I PK 608/03, OSNIAPiUS 2005/3/36).

Ponadto – w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie Sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona ( por. wyrok SN z 7.09.1994; I PRN 56/94; publ. OSNP 1995/1/5). Oczywiście jest więc iż ocenie Sądu podlegać będzie czy strona pozwana nie zastosowała wobec powoda kryteriów nieobiektywnych, krzywdzących i arbitralnych.

W kontekście doboru pracowników do zwolnienia należy stwierdzić, iż postępowanie strony pozwanej było wadliwe.

Po pierwsze spośród 4 nauczycieli języka polskiego (powód, K. J., A.K., A. K.- K.) u strony pozwanej trzech legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego; jedynie p.K.-K. jest nauczycielem mianowanym.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 14.07.1999; sygn. I PKN 156/99 w ocenie prawidłowego zastosowania kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia decydujący jest moment dokonania tej czynności. Nie ulega wątpliwości iż w dacie dokonywania wyboru powódki do zwolnienia, procesu decyzyjnego z tym związanego i w konsekwencji wręczenia powodowi wypowiedzenia ( 9.05.2012)- p.K.-K. nie legitymowała się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, a podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność iż jest w trakcie uzupełniania tych kwalifikacji- nie może być uwzględniona- nie przesądza o spełnieniu obowiązku nabycia pełnych kwalifikacji na tym stopniu awansu zawodowego.

Powód pomimo posiadania wyższego stopnia awansu zawodowego niż porównywana nauczyciel K.-K. został wytypowany do zwolnienia

Po drugie trzech z czterech nauczycieli języka polskiego u strony pozwanej legitymuje się studiami magisterskimi w zakresie filologii polskiej- jedna osoba- ponownie p.K.-K. ma jedynie licencjat wydziału filologicznego (...)- w zakresie filologii polskiej, a studia magisterskie odbyła w zakresie pedagogiki (zakres pedagogika specjalna- resocjalizacja) a więc nie dla przedmiotu kierunkowego, którego naucza.

Powód pomimo posiadania wyższych kierunkowych studiów magisterskich filologii polskiej został wytypowany do zwolnienia.

Po trzecie staż pracy w zawodzie nauczyciela u trzech nauczycieli (p.K., p.J., powód) wynosi odpowiednio 27 lat, 18 lat, 18 lat, a najkrótszym stażem pracy w zawodzie legitymuje się p.K.-K. ( 12 lat).

Strona pozwana arbitralnie przyjęła iż z punktu widzenia poziomu kwalifikacji nauczyciela przydatnych dla pracy szkoły – powód legitymuje się najmniejszym dorobkiem rozwoju zawodowego i wykształcenia i wskazała jako kryterium doboru do zwolnienia jego najniższe kwalifikacji spośród porównywanych nauczycieli języka polskiego. Z takim stanowiskiem strony pozwanej nie sposób się zgodzić. Powód przedstawił do akt sprawy szereg dokumentów ( vide k.61-132) obrazujących podejmowane przez niego działania służące podniesieniu kwalifikacji, zaangażowaniu w pracę szkoły w szczególności: kurs (...) Towarzystwa (...), warsztaty terapii pedagogicznej, kursy metodyczne dla nauczycieli, studia podyplomowe w zakresie finansów i bankowości umożliwiające nauczanie modułu przedmiotu (...).

Na podstawie przedstawionych dowodów stwierdzić można iż dorobek powoda w tym zakresie jest na pewno nie gorszy niż pozostałych nauczycieli- powód nie wyróżnia się negatywnie na tym tle. Nieuprawnione jest w tym kontekście deprecjonowanie czy obniżanie wartości nabytych kwalifikacji powoda przy jednoczesnym preferowaniu na użytek doboru do zwolnienia dorobku innych nauczycieli. Z samego zestawienia ilości godzin różnych form doskonalenia zawodowego dostrzec można iż powód nie ustępuje innym nauczycielom języka polskiego w pozwanej szkole.

Strona pozwana stanowczo podkreśla brak możliwości nauczania przez powoda drugiego przedmiotu, zaprzecza uprawnieniom do nauczania wiedzy o społeczeństwie ( (...)), jednocześnie przydające nadmierne znaczenie odbytemu przez nauczyciel K.-K. kursowi organizacji zarządzania w oświacie. Jak słusznie podkreśla strona powodowa odbycie takiego kursu nie przekłada się w żaden sposób na praktyczną przydatności dla szkoły. Pani K.-K. nie pełni w szkole żadnej funkcji kierowniczej czy pedagoga; może to nastąpić w bliżej nieokreślonej przyszłości.

W ocenie Sądu przyjęty przez stronę pozwaną sposób doboru powoda do zwolnienia polegał na arbitralnym i krzywdzącym dla powoda wyeksponowaniu pierwszego z kryteriów uszeregowanych według ważności (vide kryteria zwolnień z 10.02.2011 k.22) tak aby zamaskować ( nie eksponować) innych dalszych kryteriów ( w szczególności kryterium c- staż pracy w zawodzie ogółem czy e- stopień awansu zawodowego)

Bez znaczenia dla doboru powoda do zwolnienia pozostaje jego absencja chorobowa ( vide zestawienie k.45-49) oraz fakt i okoliczności wypadku przy pracy z 8.11.2011. Powyższą okoliczność przyznała dyrektor R.-Ś. podczas swojego przesłuchania ( vide protokół rozprawy z dnia 28.11.2012 k.194). Wobec powoda nigdy nie sformułowane żadnych zastrzeżeń odnośnie jego absencji chorobowej czy też w zakresie braku umiejętności zachowania dyscypliny wśród uczniów.

Reasumując Sąd dokonując oceny kryteriów doboru powoda do zwolnienia stwierdził, iż nie są one w pełni obiektywne, sprawiedliwe, a powyższa ocena rzutować musi na ocenę zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uwzględnił roszczenie powoda i przywrócił go do pracy w pozwanej szkole na dotychczasowych warunkach zatrudnienia nie znajdując podstaw do przyjęcia niemożności czy niecelowości takiego przywrócenia. O powyższym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku.**

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1978 zł (w.p.s. 39.545 x 5 %) tytułem kosztów sądowych. O powyższym orzeczono **jak w punkcie II sentencji wyroku.**

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.