

Sygn. akt. IV P 159/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2016r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy** w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy : Mirosław Fedoryszak, Halina Leśniowska

Protokolant : Gabriela Bąk

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2016 r. w Sanoku sprawy

z powództwa M. B. (1) (PESEL: (...))

przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) z S. w S. (NIP: (...))

o przywrócenie do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

I. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół (...)w S. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 17 637,52 zł (słownie: siedemnaście tysięcy sześćset trzydzieści siedem złotych 52/100 gr) brutto tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty;

II. o d d a l a powództwo w pozostałym zakresie;

III. z a s ą d z a od pozwanego Zespołu Szkół (...)w S. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1 132,27 zł (słownie: jeden tysiąc sto trzydzieści dwa złote 27/100 gr) złotych tytułem kosztów procesu;

IV. n a d a j e wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 879,18 zł (słownie: pięć tysięcy osiemset siedemdziesiąt dziewięć złotych 18/100 gr) brutto;

Sygn. akt IV P 159/15

## UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 29 marca 2016 r.

W ostatecznie zmodyfikowanym żądaniu pozwu z dnia 2 czerwca 2015 r., skierowanego przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół (...) w S., **powódka M. B. (1)** wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a nadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według przedłożonego spisu, w łącznej wysokości 1 852,27 zł (tj. kwoty 1 080,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 772,27 zł tytułem kosztów przejazdu pełnomocnika do Sądu na rozprawę) .

W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazała, iż pracuje u pozwanego na podstawie mianowania od dnia 30 grudnia 1989 r. W dniu 26 maja 2015 r. doręczono jej pismo, którym pozwany wypowiedział jej stosunek pracy wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku. Powyższego wypowiedzenia strona pozwana dokonała z naruszeniem przepisów prawa, albowiem jest członkiem organizacji związkowej (Przewodniczącą Koła (...) przy ZS (...) w S. oraz członkiem Komisji Rewizyjnej Regionalnej Sekcji (...) w K.) i została objęta, na mocy uchwały z dnia 11 czerwca

2010 r., w okresie od dnia 11 czerwca 2010 r. do dnia 31 maja 2015 r szczególną ochroną, o czym pracodawca został powiadomiony pismem z dnia 11 czerwca 2010 r. Zgodnie z treścią art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym taką ochroną może nastąpić po wyrażeniu na to zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, której to zgody w jej przypadku Zarząd (...) w S. nie wyraził.

W dalszej kolejności powódka podniosła, że podjęta wobec niej decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy jest tendencyjna. Wynika z tego, że jest Przewodniczącą Koła (...) przy ZS (...) w S. oraz członkiem Komisji Rewizyjnej Regionalnej Sekcji (...) w K., które wyraziły jednoznacznie negatywną opinię na temat pracy dyrektora szkoły. Stąd też postępowanie dyrektora w stosunku do niej można uznać za swoisty rodzaj odwetu. Wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była pozorna, albowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była jawnie wyrażona przez nią krytyka pracy i postawy dyrektora szkoły, do czego, z uwagi na posiadaną ochronę związkową czuła się zobowiązana.

Powódka podniosła także, iż zmiany organizacyjne nie miałyby znaczenia dla jej zatrudnienia, jak również ograniczenia wymiaru zatrudnienia pozostałych nauczycieli języka polskiego, gdyby dyrektor strony pozwanej podjął minimum aktywności w zakresie utrzymania dotychczasowego poziomu godzin nauczania języka polskiego. Dyrektor szkoły bowiem, pomimo posiadanych możliwości i braku przeszkód, nie wystąpił do organu prowadzącego z zapotrzebowaniem na 4 godziny tygodniowo języka polskiego w R. (...). Poza tym posiada wykształcenie pozwalające na pracę w bibliotece, w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnienie u pozwanego w bibliotece na jedną osobę przekracza 1 1/2 etatu. W jej przekonaniu minimum dobrej woli po stronie dyrektora szkoły pozwoliłoby utrzymać ją w zatrudnieniu.

Niezależnie od powyższego powódka stwierdziła, że przyjęte przez pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie odpowiadają przyjętym w orzecznictwie zasadom ich określania. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniosła, że kryteria te zawsze powinny być sprawiedliwe, nie noszące cech dyskryminacji; powinny przede wszystkim dotyczyć dorobku zawodowego (stażu pracy, oceny pracy, kwalifikacji formalnych i faktycznych), w dalszej kolejności zaś stanu rodzinnego, czy posiadania innych źródeł utrzymania. W świetle powyższego nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że przyjęcie przez pozwanego jako decydującego kryterium uzyskania prawa do emerytury jest kryterium sprawiedliwym i niedyskryminującym. W tym zakresie powódka wskazała, że jest doświadczonym, posiadającym ponad 30 – letni staż pracy nauczycielem. Posiada wysokie kwalifikacje, bogate, wieloletnie doświadczenie, wyróżniającą ocenę pracy zawodowej. Brała udział w licznych szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, przez cały okres zatrudnienia była oddana zarówno pracodawcy, jak uczniom. Jako jedyny nauczyciel pozwanego otrzymała nagrodę starosty, jest cenionym i szanowanym nauczycielem zarówno w środowisku współpracowników, jak i uczniów. Sam fakt powierzenia jej funkcji Przewodniczącej Koła (...) świadczy o dużym zaufaniu do jej osoby, wzorowej pracy, aktywności i zaangażowaniu w ochronę interesów pozwanej placówki.

(dowody: pozew i dalsze stanowiska procesowe powódki – k. 5 – 7, 70 – 73, 195, 197;)

W odpowiedzi na tak sformułowane żądanie, w odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przewidzianych przepisami prawa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana w szczególności podniosła, że wprowadzenie w Zespole Szkół Nr (...) w S. zmian organizacyjnych było uzasadnione, podobnie jak wytypowanie powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy. Negatywna opinia na temat pracy dyrektora strony pozwanej nie miała wpływu na wypowiedzenie stosunku pracy powódce. Wypowiedzenia dokonano w oparciu o wyrok Sądu Rejonowego - IV Wydziału Pracy w S. wydany we wrześniu 2014 r. (Sygn. akt IV P 71/14 i opracowane w oparciu o uzasadnienie tego wyroku kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia. Przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powódce są zgodne ze stanem faktycznym, ponieważ bilans godzin nauczania języka polskiego na rok szkolny 2015/2016 stanowi 2,12 etatu. W szkole zatrudnionych jest siedmiu nauczycieli języka polskiego, w tym M. S., objęta ochroną związkowej (...) i A. K., której stosunek pracy również podlegał ochronie przed rozwiązaniem, albowiem w dniu 8 kwietnia 2015 r. wniosła o obniżenie jej wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 186<sup>7</sup> k.p.

Tak ukształtowane stanowisko pozwany podtrzymał w dalszym toku postępowania. Generalnie stwierdził, iż powódce wypowiedziano stosunek pracy zgodnie z art. 20 Karty Nauczyciela, a na poparcie trafności podjętej decyzji przedłożył kserokopię wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 26.09.2014 r. wraz z uzasadnieniem w sprawie o Sygn. akt IV P 71/14.

(dowody: odpowiedź na pozew z załącznikami i końcowe stanowisko procesowe pozwanego – k. 24 – 55; 197)

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

Powódka M. B. (1) ma 56 lat. W dniu 27 czerwca 1981 r. uzyskała tytuł magistra filologii polskiej specjalność nauczycielska na Wyższej Szkole (...) w R.. Oprócz studiów magisterskich z języka polskiego ukończyła oligofrenopedagogikę, zarządzanie oświatą, a także kurs kwalifikacyjny uprawniający do prowadzenia zajęć w bibliotece.

Powódka posiada trzydziestotrzyletni staż pracy, jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Posiada wyróżniające oceny pracy. W ostatniej karcie oceny pracy, powódkę oceniono jako nauczyciela dysponującego ogromnym doświadczeniem w pracy dydaktycznej, stosującym różnorodne formy i metody pracy, preferującego te, które aktywizują uczniów podczas zajęć i zachęcają do odrabiania zadań domowych. Wskazano, że powódka inspiruje uczniów do analizowania efektów własnej pracy i obiektywnej jej oceny, zachęca młodzież do udziału w regionalnym życiu kulturalnym poprzez udział w imprezach organizowanych przez (...) Dom Kultury, Miejską Bibliotekę Publiczną i Państwową W. Z.w S.. Przygotowuje uczniów do udziału w konkursach literackich, na których osiągają niejednokrotnie sukcesy. Wskazano również, iż powódka regularnie uczestniczy w pracach Zespołu Przedmiotów Humanistycznych. Corocznie prowadzi konsultacje dla maturzystów, w 2007 r. opracowała wraz z pedagogiem szkolnym i nauczycielami kontraktowymi program wyrównywania szans edukacyjnych dla młodzieży z dysleksją, dysortografią i dysgrafią. Pomagała uczniom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej. Powódka stale podnosiła kwalifikacje zawodowe, biorąc udział w szkoleniach, konferencjach, warsztatach i kursach. Ze wszystkich powierzonych obowiązków nauczyciela wywiązywała się prawidłowo, dbała o estetykę i porządek w Sali. Na jej zajęciach zachowane są przepisy bhp i panuje dyscyplina, podczas przerw powódka pełni dyżury zgodnie z harmonogramem, zwracając uwagę na zachowania uczniów.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka czyniła starania w celu pozyskania środków finansowych na utrzymanie szkoły, dzięki jej zaangażowaniu środki takie szkoła uzyskiwała.

Stosunek pracy powódki jako członka Międzyzakładowej Organizacji (...) w S., uchwałą Komisji Międzyzakładowej (...) w S. z dnia 11 czerwca 2010 r. objęty został szczególną ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w okresie od 11 czerwca 2010 r. do 31 maja 2015 r., a następnie, na mocy uchwały z dnia 16 kwietnia 2015 r., w okresie od dnia 16 kwietnia 2015 r. do dnia 16 kwietnia 2019 r..

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Zespołu Szkół Nr (...) z S. w S. w dniu 4 marca 2015 w sprawie opinii na temat pracy ówczesnego dyrektora szkoły M. K. (1) powódka odczytała sformułowany na posiedzeniu rady wniosek stwierdzający, że Rada Pedagogiczna dokonując sprostowania zapisu protokołu z dnia 30 stycznia 2015 r. wyraziła opinię negatywną.

Powódka mieszka z mężem B. B., z którym prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, nie posiada dzieci. Mąż powódki pracuje u strony pozwanej w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych, jest osobą niepełnosprawną ruchowo, porusza się na wózku inwalidzkim. Miesięczny dochód na członka rodziny powódki wynosi 4.278,00 zł, powódka posiada uprawnienia emerytalne.

Pozwana szkoła jest w pełni przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych (posiada windę, przystosowane toalety).

(dowody: dokumenty w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy; pisma Komisji Międzyzakładowej (...) w S. – k. 10, 11; pozew – k. 5 – 6; zeznania powódki – k. 137 – 139; zeznania świadka M. K. (1) – k. 127 – 131; zeznania

przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. N. – k. 139 – 141; odpis protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej strony pozwanej – k. 116 – 121; zeznania świadka B. B. – k. 89 – 90; oświadczenie o wysokości dochodu – k. 177; informacje dot. nauczycieli – k. 156 – 164; zeznania świadków: M. M. – k. 136 – 137, A. D. – k. 92, J. H. – k. 94 - 95; fakty znane Sądowi z urzędu z innych toczących się przed Sądem pracy postępowań prawomocnie i nieprawomocnie zakończonych, w tym pod Sygn. akt IV P 71/14 i IV P 65/15;)

W Zespole Szkół (...)w S., oprócz powódki, zatrudnionych jest jeszcze sześciu nauczycieli polonistów. Mianowicie K. B., która oprócz ukończonych studiów magisterskich z języka polskiego jako jedyna posiada w pozwanej szkole kwalifikacje do nauczania przedmiotu wiedza o kulturze. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym przez mianowanie, legitymuje się jedenastoletnim stażem pracy, posiada wyróżniającą ocenę pracy, posiada uprawnienia egzaminacyjne, jej uczniowie osiągają sukcesy w konkursach. K. B. jest zamężna, w styczniu 2016 r. urodziła córkę. Jej mąż pracuje, miesięczny dochód na jednego członka rodziny K. B. wynosi 3.441,00 zł.

K. M. jest magistrem filologii polskiej. Ma dziesięcioletni staż prac. Jest nauczycielem mianowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Otrzymała dobrą ocenę pracy. W maju 2015 r. otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy.

M. S. jest magistrem języka polskiego i rosyjskiego. Posiada dziewiętnastoletni staż pracy oraz wyróżniającą ocenę pracy. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania, objętym ochroną związkową przez (...). Nauczała ona w pozwanej szkole najpierw języka rosyjskiego, a w związku z likwidacją nauczania tego przedmiotu w szkole powierzono jej godziny z języka polskiego. Posiada uprawnienia egzaminacyjne. Jest zamężna, posiada troje dzieci, w tym dwoje w wieku szkolnym (ur. (...)). Mąż M. S. pracuje zarobkowo; dochód na jednego członka rodziny M. S. wynosi 4.163,00 zł.

Nauczycielka A. K. jest magistrem filologii polskiej. Posiada wykształcenie bibliotekarskie oraz ukończone policealne studium informatyczne, ukończyła studia podyplomowe w zakresie integracji europejskiej, jest egzaminatorem egzaminu maturalnego z języka polskiego, jest zatrudniona przez mianowanie, jest nauczycielem dyplomowanym, posiada ocenę pracy wyróżniającą. Ma siedemnastoletni staż pracy na stanowisku nauczyciela, jej uczniowie odnosili sukcesy w konkursach. Została przywrócona do pracy u pozwanego na mocy wyroku sądowego z dnia 26 września 2014 r. - Sygn. akt IV P 71/14. A. K. jest niezamężna, wychowuje dwoje dzieci w wieku szkolnym (ur. (...)), według danych posiadanych przez stronę pozwaną miesięczny dochód na jednego członka rodziny A. K. wynosi 800,00 zł.

Nauczycielka M. W. jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym przez mianowanie, o trzynastoletnim stażu pracy w tej szkole. Od 2005 r. jest egzaminatorem egzaminu maturalnego z języka polskiego, w dniu 5 maja 2004 r. uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. Ukończyła studia doktoranckie i liczne kursy, szkolenia, warsztaty i konferencje. Jej uczniowie osiągnęli sukcesy w konkursach. Posiada wyróżniającą ocenę pracy. Została przywrócona do pracy u pozwanego na mocy wyroku sądowego z dnia 26 września 2014 r. - Sygn. akt IV P 71/14. M. W. jest zamężna, posiada dwoje dzieci w wieku szkolnym (ur. (...)). Mąż M. W. pracuje zawodowo, dochód miesięczny na jednego członka rodziny M. W. wynosi 1.280,00 zł.

Powódka E. P. jest magistrem filologii polskiej, ukończyła studia podyplomowe na kierunku integracja europejska, posiada uprawnienia egzaminatora egzaminu maturalnego z języka polskiego. Jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania. Posiada wyróżniającą ocenę pracy, dwudziestoletni staż pracy. Przygotowywała uczniów do udziału w licznych konkursach i olimpiadach, w których otrzymywali wyróżnienia. E. P. jest matką dwójki dzieci (ur. (...)). Jej starszy syn, w związku z utratą pracy przez matkę przerwał studia i wyjechał za granicę w celach zarobkowych. Młodszy syn uczy się w szkole średniej i pozostaje na utrzymaniu rodziców. Mąż E. P. pracuje za granicą, miesięczny dochód na jednego członka jej rodziny wynosi 1.107,00 zł.

(dowody: zestawienie - wykaz osób wykonujących zawód nauczyciela języka polskiego, ich doświadczenie zawodowe i kwalifikacje – k. 102 – 103; pisemna informacja o osiągnięciach nauczycieli oraz ich sytuacji materialnej i rodzinnej – k. 156 – 164; zeznania powódki – k. 137 – 139; zeznania świadka M. K. (1) – k. 127 – 131; zeznania przesłuchanej

w charakterze strony pozwanej J. N. – k. 139 – 141; fakty znane Sądowi z urzędu z innych toczących się przed Sądem pracy postępowań prawomocnie i nieprawomocnie zakończonych, w tym pod Sygn. akt IV P 71/14 i IV P 65/15;)

Wśród nauczycieli bibliotekarzy w pozwanej szkole zatrudnieni są R. F. i R. S.. R. F. jest magistrem nauczycielem bibliotekarzem o siedemnastoletnim stażu pracy na stanowisku nauczyciela i trzydziestoosmioletnim stażu pracy w ogóle. Posiada ocenę pracy wyróżniającą. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. R. F. nie ma dzieci, jej mąż jest emerytem; miesięczny dochód na jednego członka jej rodziny wynosi 2.720,00 zł. R. S. jest magistrem nauczycielem bibliotekarzem o trzydziestopięcioletnim stażu na stanowisku pedagogicznym. Ma wyróżniającą ocenę pracy. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania, objętym ochroną związkową przez (...). W maju 2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

W szkolnym internacie u pozwanego na stanowisku nauczyciela wychowawcy internatu pracuje pięciu nauczycieli: M. B. (2), S. M., I. K., M. K. (2), K. Z.. M. B. (2) jest magistrem pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej o ośmioletnim stażu pracy i pozytywnej ocenie dorobku zawodowego. Jest nauczycielem mianowanym zatrudnionym na podstawie mianowania w trakcie roku szkolnego 2014/2015. W dniu 29 maja 2015 r. wycofane zostało w stosunku do niej wypowiedzenie stosunku pracy, gdyż przedłożyła pracodawcy zaświadczenie, że jest w ciąży. W styczniu 2016 r. urodziła bliźnięta. Obecnie posiada troje dzieci, w tym najstarsze w wieku szkolnym. Mąż M. B. (2) pracuje zarobkowo, miesięczny dochód na jednego członka jej rodziny wynosi 1.174,00 zł.

S. M. jest magistrem pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej o dwudziestoletnim stażu pracy na stanowisku nauczyciela. Ma ocenę pracy wyróżniającą. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Posiada jedno dziecko w wieku szkolnym, jej mąż pracuje zarobkowo; miesięczny dochód na jednego członka rodziny S. M. wynosi 2.924,00 zł.

I. K. jest magistrem pedagogiem pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej o dwudziestoletni stażu pracy na stanowisku nauczyciela. Ma ocenę pracy wyróżniającą. Jest nauczycielem mianowanym zatrudnionym przez pozwanego na podstawie mianowania. Jest objęta ochroną przedemerytalną. W październiku 2015 r. uzyskała uprawnienia emerytalne.

M. K. (2) jest magistrem pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej o siedemnastoletnim stażu pracy, który otrzymał pozytywną ocenę dorobku zawodowego. Jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania, objętym ochroną wynikającą z art. 186<sup>7</sup> k.p.. Posiada czworo dzieci w wieku szkolnym, które wychowuje z zarobkującym mężem; miesięczny dochód na jednego członka jej rodziny wynosi 1.088,00 zł.

K. Z. jest magistrem historii. Posiada kwalifikacje do nauczania wiedzy o społeczeństwie. Ma dziesięcioletni staż pracy oraz wyróżniającą ocenę pracy. Jest nauczycielem mianowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania. Jest chroniona przez przepisy prawa pracy z uwagi na ciążę. Mąż K. Z. pracuje zarobkowo, dochód na jednego członka jej rodziny wynosi 1.959,00 zł.

(dowód: zaświadczenie lekarskie K. Z. z dnia 16 kwietnia 2015 r. – k. 42; wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy M. K. (3) – k. 40; pisma Komisji Międzyzakładowej (...) w S. – k. 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55; zestawienie - wykaz osób wykonujących zawód nauczyciela języka polskiego, ich doświadczenie zawodowe i kwalifikacje – k. 102 – 103; informacje o osiągnięciach nauczycieli oraz ich sytuacji materialnej i rodzinnej – k. 156 – 164; oświadczenia – k. 181 – 193; zeznania powódki – k. 137 – 139; zeznania świadka M. K. (1) – k. 127 – 131; zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. N. – k. 139 – 141; fakty znane Sądowi z urzędu z innych toczących się przed Sądem pracy postępowań prawomocnie i nieprawomocnie zakończonych, w tym pod Sygn. akt IV P 71/14 i IV P 65/15;)

W Zespole Szkół (...)w S. doszło do zmian organizacyjnych w nowym roku szkolnym 2015/2016, konsekwencją których było zmniejszenie liczby oddziałów o jeden w stosunku do roku szkolnego 2014/2015 oraz wejście w życie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego powodującej zmniejszenie liczby godzin niektórych zajęć edukacyjnych (czwarty rok działania). Z przedmiotu język polski, język polski rozszerzony oraz język polski – (...) (uzupełnienie etatu), którego nauczała powódka M. B. (1) w nowym roku szkolnym pozostało do dyspozycji łącznie 38,21 godzin, co

stanowi 2,12 etatu, czyli o 0,72 etatu mniej niż w poprzednim roku szkolnym, w którym tych godzin było 46,69, czyli o 8,48 więcej niż obecnie, a o 12,74 więcej, gdy doliczy się do tych godzin godziny języka polskiego uzupełniane do etatu w (...) przez powódkę. W poprzednim roku szkolnym 2014/2015 nauczycielki M. B. (1) miała przydzielonych 12,74 godziny języka polskiego, K. B. 3,68, K. M. 9,74, M. S. łącznie z języka polskiego i języka polskiego rozszerzonego 9,53, E. P. 11 godzin. Nauczycielki M. W. i A. K. nie były ujęte w arkuszu organizacyjnym szkoły wówczas, gdyż otrzymały wypowiedzenia. Godziny tego przedmiotu w roku szkolnym 2015/2016 zostały rozdzielone pomiędzy dwóch nauczycieli polonistów uczących w szkole: A. K., która otrzymała 18,05/18 godzin języka polskiego, 1/18 – godzinę z wychowawcą, co łącznie stanowi 19,05/18 etatu, M. S., która otrzymała 17,79/18 godzin języka polskiego, 0,79/18 godzin z wychowawcą co łącznie stanowi 18,58/18 etatu, K. B., która otrzymała 2,37/18, dodatkowo 2/18 etatu z przedmiotu wiedza o kulturze i 0,79/18 – godziny z wychowawcą co łącznie stanowi 5,16/18 etatu. Nauczycielka M. W. otrzymała pełny etat w internacie (30/30). Pozostałe trzy polonistki: powódka M. B. (1), K. M. i E. P. otrzymały wypowiedzenia stosunków pracy.

W roku szkolnym 2015/2016 w (...) w S. możliwe byłoby uzupełnienie etatu z języka polskiego przez nauczyciela strony pozwanej jedynie w wymiarze 2,64 godziny. Na dzień 12 listopada 2015 r. ilość godzin z języka polskiego w ramach nauczania indywidualnego w pozwanej szkole wynosi 1,5 godziny; nauczanie to przydzielone zostało K. B. w wymiarze 0,5 godziny tygodniowo i A. K. w wymiarze 1 godziny tygodniowo.

W pozwanej szkole w roku szkolnym 2015/2016, według stanu na dzień 1 września 2015 r. w bibliotece zatrudnionych jest trzech nauczycieli, a to E. B. w wymiarze 0,5 etatu (15/30), pracująca poza biblioteką w wymiarze 0,7 etatu (12,6/18); R. F. w wymiarze 1 etatu (30/30) oraz A. S. w wymiarze 0,5 etatu (15/30), pracująca poza biblioteką w wymiarze 0,7 etatu (12,6/18). W internacie natomiast zatrudnionych jest 8 nauczycieli, a to: M. B. (2) w wymiarze 1 etatu (30/30), przebywająca na długotrwałym zwolnieniu lekarskim; K. B. w wymiarze 0,7 etatu (21/30), pracująca poza internatem w wymiarze 0,3 etatu (5,4/18); przebywająca na długotrwałym zwolnieniu lekarskim od dnia 2 września 2015 r., E. S. w wymiarze 1 etatu (30/30); M. K. (2) w wymiarze 0,97 etatu (29,1/30); I. K. (która przebywała na urlopie zdrowotnym do dnia 30 września 2015 r.) w wymiarze 0,75 etatu (22,5/30) i pracująca poza internatem w wymiarze 0,25 etatu; S. M. w wymiarze 0,61 etatu (18,3/30); M. W. w wymiarze 1 etatu (30/30) i K. Z. w wymiarze 0,9 etatu (27/30), pracująca poza internatem w wymiarze 0,1 etatu (1,8/18).

(dowód: arkusz organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2015/2016 – k. 22; zeznania M. K. (1) – k. 127 – 131; zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. N. – k. 139 – 141; wykaz pracowników zatrudnionych w bibliotece i internacie – k. 122; pismo strony pozwanej z dnia 12.11.2015 r. – k. 101; fakty znane Sądowi z urzędu z innych toczących się przed Sądem pracy postępowań prawomocnie i nieprawomocnie zakończonych, w tym pod Sygn. akt IV P 71/14 i IV P 65/15; pismo pozwanego – k. 179 – 180;)

Pismem z dnia 22 maja 2015 r., doręczonym powódce w dniu 26 maja 2015 r. dyrektor strony pozwanej M. K. (1) wypowiedział powódce, powołując się na treść art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne (spadek liczby oddziałów o I w stosunku do roku szkolnego 2014/2015), wejście w życie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego powodującej zmniejszenie liczby godzin niektórych zajęć edukacyjnych (czwarty rok działania). Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie odwołania się od decyzji pracodawcy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w S. w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Zostało podpisane przez M. K. (1). W dacie wypowiedzenia stosunek pracy powódki podlegał szczególnej ochronie przez rozwiązaniem. Przed wypowiedzeniem stosunku pracy powódce dyrektor zwrócił się do Komisji Międzyzakładowej (...) w S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką na co organizacja związkowa nie wyraziła zgody.

(dowód: oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy za wypowiedzeniem – k. 9; pisma Komisji Międzyzakładowej (...) w S. – k. 10, 11; zeznania powódki – k. 137 – 139; zeznania świadków: J. B. – k. 93, T. P. – k. 93 – 94; )

Pozwany określił kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia w związku z koniecznością rozwiązywania z nimi stosunków pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Pierwszym kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia było posiadanie uprawnień emerytalnych, drugim kryterium była forma zatrudnienia nauczyciela, w pierwszej kolejności rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić z nauczycielem kontraktowym lub mianowanym zatrudnionym na czas nieokreślony, w drugiej kolejności z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Jako trzecie kryterium przyjęto ocenę pracy nauczyciela, z nauczycielem posiadającym wyróżniającą ocenę rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić w drugiej kolejności. Czwarte kryterium to dokończanie i doskonalenie zawodowe (studia doktoranckie, studia podyplomowe, dodatkowe studia licencjackie, publikacje wychodzące poza szkołę, posiadanie znacznego dorobku zawodowego), z nauczycielem, który wykazuje większą aktywność w doskonaleniu zawodowym, rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić w drugiej kolejności. Piątym kryterium przyjętym przez pozwanego jest staż pracy nauczyciela, z nauczycielem o dłuższym stażu pracy rozwiązanie umowy lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić w drugiej kolejności. Szóste kryterium to ocena wykonywania obowiązków służbowych (punctualność rozpoczynania zajęć, obecność na posiedzeniach rady pedagogicznej), w zakresie tym opinię miał przedstawić dyrektorowi wicedyrektor. Wzorowa i bardzo dobra ocena pracy miała skutkować rozwiązaniem umowy o pracę lub wypowiedzeniem dotychczasowych warunków w drugiej kolejności. Siódme kryterium to wyniki uczniów prowadzonych przez nauczyciela na egzaminie maturalnym lub na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, z nauczycielem osiągającym lepsze wyniki rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić w drugiej kolejności. Jako ósme kryterium przyjęto prowadzenie zajęć z uczniami: koła zainteresowań, przygotowanie uczniów do konkursów i olimpiad, z nauczycielem, który przygotowuje ucznia do olimpiad i osiąga wyniki, rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie dotychczasowych warunków miało nastąpić w drugiej kolejności. Dziewiątym kryterium była sytuacja materialna i życiowa pracownika.

(dowód: fakty znane Sądowi z urzędu z toczącego się przed Sądem pracy postępowania w sprawie pod Sygn. akt IV P 65/15;)

Dyrektor pozwanej Szkoły zastosował kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, gdyż wypowiedzenie otrzymała M. B. (1) posiadająca uprawnienia emerytalne, K. M., która otrzymała najniższą ocenę pracy (dobrą) i E. P., która posiada studia podyplomowe nie przydatne do nauczania w pozwanej szkole. Nauczycielki M. S. i A. K. były chronione przepisami prawa pracy przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy.

(dowód: stanowisko pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew z dnia 25 czerwca 2015 r. – k. 24 -26; fakty znane Sądowi z urzędu z toczącego się przed Sądem pracy postępowania w sprawie pod Sygn. akt IV P 65/15)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach osobowych powódki M. B. (1) oraz pozostałym przedłożonym przez strony dokumentom dotyczącym stosunku pracy i sytuacji materialno – rodzinnej powódki oraz pozostałych polonistów oraz wychowawców internatu i nauczycieli – bibliotekarzy, jak również organizacji pracy w szkole, albowiem dokumenty te sporządzone zostały przez uprawnione osoby i w przepisanej formie. Powyższa dokumentacja pozwoliła Sądowi na ustalenie charakteru zatrudnienia, rodzaju pracy świadczonej przez powódkę, okoliczności związanych z ograniczeniem godzin nauczania w roku szkolnym 2015/2016 u strony pozwanej, a także okoliczności rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zebrane w aktach osobowych powódki dokumenty, w tym karty ocen pracy powódki, zaświadczenia i dyplomy, pozwoliły Sądowi na poczynienie jednoznacznych ustaleń co do kwalifikacji zawodowych, stażu pracy, rozmiaru osiągnięć w pracy zawodowej powódki. Przedłożone przez stronę pozwaną dokumenty pozwoliły Sądowi również na poczynienie ustaleń co do stażu pracy i kwalifikacji zawodowych pozostałych zatrudnionych w pozwanej szkole polonistów, wychowawców internatu i nauczycieli – bibliotekarzy, a także w powiązaniu z pozostałymi zebranymi w sprawie dokumentami na kompleksową ocenę zasadności przesunięć przydziałów godzin w ramach zespołu nauczycielskiego, doboru przez pozwanego

pracowników do zwolnienia w związku z przyjętymi kryteriami i przyczyn wytypowania powódki do rozwiązania stosunku pracy.

Na zeznaniach powódki i przesłuchanej w charakterze pozwanego J. N. Sąd oparł się w zakresie niespornych między nimi faktów oraz faktów znajdujących potwierdzenie w pozostałych zebranych dowodach. Zeznania stron korelując ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, jedynie go uzupełniając i stanowiąc z nim spójny stan faktyczny. Każda ze stron inaczej jednak ten stan faktyczny w kluczowych w sprawie kwestiach interpretuje i wyciąga z niego odmienne skutki prawne dla siebie.

### **Sąd zważył , co następuje:**

Powództwo M. B. (1) jest w ocenie Sądu nieuzasadnione i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednie warunki i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, opierając swoje żądanie na treści art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, i wskazując, że dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione, a nadto nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu stosunku pracy, albowiem pozwany dokonał wypowiedzenia w okresie ochronnym. Powódka podniosła, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była pozorna, albowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była jawnie wyrażona przez nią krytyka pracy i postawy dyrektora szkoły. Ponadto istniała możliwość dalszego jej zatrudnienia, gdyby dyrektor strony pozwanej podjął minimum aktywności w zakresie utrzymania dotychczasowego poziomu godzin nauczania języka polskiego.

Strona pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że wprowadzenie w Zespole Szkół (...)w S. zmian organizacyjnych było uzasadnione, podobnie jak wytypowanie powódki M. B. (1) do rozwiązania z nią stosunku pracy. Negatywna opinia na temat pracy dyrektora strony pozwanej nie miała wpływu na wypowiedzenie stosunku pracy powódce, wypowiedzenia dokonano w oparciu o obiektywne kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia opracowane w oparciu o pisemne uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego w S. - IV Wydziału Pracy z września 2014 r. (Sygn. akt IV P 71/14).

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

W konsekwencji powyższego, do łączącego ją z pozwanym stosunku zatrudnienia, poprzez odesłanie zawarte w art. 5 k.p., zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Jak wynika przy tym z treści art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Z brzmienia art. 91 c ust. 2 powołanej ustawy wynika przy tym, że spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

Uwzględniając powyższe wskazać należy, iż żądanie powódki określone w pozwie znajdowało swoje prawne podstawy w treści przepisu art. 45 § 1 k.p., statuującym, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Ponadto, zgodnie z powszechnie akceptowanymi zasadami wynikającymi wprost z kodeksu pracy, oświadczenie wypowiedające stosunek pracy spełniać musi szereg wymogów formalnych, w tym dotyczących jego treści. Jak wynika z art. 30 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie



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

Z treści przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela wynika, iż dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Z brzmienia tegoż przepisu wynika dalej, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4, zgodnie z którym warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego (ust. 3 i 4). O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia (art. 20 ust. 5a). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5b). Wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5 c).

Ponadto, stosownie do treści art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jak również zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika. Zgodnie z treścią art. 32 ust. 2 przywołanej ustawy ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

W tym miejscu wskazać również należy, iż roszczenie o przywrócenie do pracy może zostać uznane za nieuzasadnione między innymi wówczas, gdyby przywrócenie do pracy wiązałoby się z koniecznością zwolnienia z pracy innego pracownika znajdującego się w gorszym położeniu, co wywołałoby poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wśród innych zatrudnionych pracowników. Roszczenie pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy może być w pewnych szczególnych okolicznościach uznane za nadużycie prawa

podmiotowego i prowadzić do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy oraz uwzględnienia roszczenia alternatywnego (art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 8 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2014 r. w sprawie o Sygn. akt I PK 77/14 wraz z uzasadnieniem).

Uwzględniając powyższe rozważania stwierdzić należy, iż wręczone powódce M. B. (1) wypowiedzenie stosunku pracy było wadliwe pod względem formalnym, albowiem dokonane zostało z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu. Co prawda złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało także wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania się od tej decyzji pracodawcy do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.), a przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy strona pozwana zwróciła się do Komisji Międzyzakładowej (...) w S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, ale Komisja ta zgody tej nie wyraziła, tak więc, wypowiadając stosunek pracy powódce bez uzyskania zgody pozwany naruszył przepisy prawa (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie zmienia zdaniem Sądu oceny, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna była rzeczywista, a wybór powódki do zwolnienia był najbardziej racjonalną i społecznie usprawiedliwioną decyzją pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, iż wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy znajduje potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy. W oparciu o dokumenty arkuszy organizacyjnych, a nadto zeznania stron postępowania i świadka M. K. (1), Sąd ustalił, że w roku szkolnym 2015/2016 zmniejszyła się ilość uczniów pobierających naukę, a także zlikwidowany został jeden oddział. Uwzględniając zatem powyższe okoliczności Sąd uznał, że wskazana w piśmie z dnia 22 maja 2015 r. (wręczonym powódce w dniu 26 maja 2015 r.) przyczyna wypowiedzenia oznaczona jako „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów (spadek oddziałów o 1 w stosunku do roku szkolnego 2014/2015) oraz wejście w życie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego powodującej zmniejszenie liczby godzin niektórych zajęć edukacyjnych (czwarty rok działania) miała charakter rzeczywistej i odpowiadającej treści art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Zjawisko stałego zmniejszania się liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych jest bowiem faktem powszechnie znanym w konsekwencji czego, zgodnie z art. 228 § 1 k.p.c., nie wymagającym udowodnienia.

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

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 grudnia 2006 r. w sprawie I PZP 4/06 (OSNP 2007/7-8/89) „wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> k.p. i 18<sup>3a</sup> k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo - dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności, czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich).”

W tym miejscu należy nadmienić, iż ustawa Karta Nauczyciela nie wskazuje jakie kryteria należy przyjąć, aby trafność wyboru danego nauczyciela nie została skutecznie zakwestionowana. Problematyka ta była przedmiotem analizy Sądu Najwyższego. Jednym z kluczowych orzeczeń w tej sprawie jest wyrok z dnia 11 stycznia 2005 r. (sygn. akt I PK 159/04), w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy uznał, że wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych (art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela) powinien być dokonany przy zastosowaniu

kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu – np. emerytury). Sąd Najwyższy uznał również, że w przypadku gdy sytuacja zawodowa i osobista nauczycieli jest zbliżona, dyrektor szkoły, podejmując decyzję, powinien uwzględnić dalsze, dodatkowe okoliczności. Do takich znaczących okoliczności należy podstawa nawiązania stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy z mianowania bardziej stabilizuje nauczyciela w zatrudnieniu niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy i to jeszcze dodatkowo zawartej na czas określony. Z kolei w wyroku z dnia 12.07.2001 r. (I PKN 549/00) Sąd Najwyższy stwierdził, iż możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się również rolę, jaką przy wyborze kryterium odgrywa interes szkoły. Przykładem może być tutaj wyrok z dnia 22 września 2000 r. (sygn. akt I PKN 29/00).

Odnosząc powyższe rozważania i poglądy Sądu Najwyższego do realiów niniejszej sprawy, należy stwierdzić, iż wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony. Z niespornych okoliczności sprawy wynika, iż dyrektor pozwanej Szkoły opracował kryteria, jakie będą brane pod uwagę, w przypadku konieczności zwolnienia nauczyciela z pracy w związku ze spadkiem liczby uczniów i zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole. Kryteria te zostały wskazane w sposób jasny, ze wskazaniem kolejności ich zastosowania i podane do wiadomości nauczycieli przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Wśród kryteriów tych jako pierwsze wymienione zostały: nabyte prawa emerytalne, forma zatrudnienia - w pierwszej kolejności rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić z nauczycielem kontraktowym lub mianowanym zatrudnionym na czas nieokreślony. Kolejnymi były osiągnięcia w pracy zawodowej, doksztalcanie i doskonalenie, staż pracy, ocena wykonywania obowiązków służbowych, wyniki uczniów, zajęcia z uczniami oraz sytuacja materialna i życiowa nauczyciela. Z ustaleń Sądu wynika, iż dwóch nauczycieli, spośród nauczycieli o kwalifikacjach dających uprawnienie do prowadzenia zajęć, które realizować może również powódka, czy inna nauczycielka języka polskiego A. K. mająca kwalifikacje do prowadzenia zajęć w bibliotece ma uprawnienia emerytalne, które stanowią pierwsze z kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia przyjęte przez pozwanego. Tymi nauczycielami są ucząca języka polskiego powódka M. B. (1) oraz prowadząca zajęcia w bibliotece R. S.. Obie te nauczycielki są chronione związkowo. Działalność związkowa nie może być jednak pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00). W orzecznictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia takiej osoby o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyrok SN z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, wyrok SN z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99). Obiektywną przyczyną konieczności rozwiązania stosunku pracy z dwójką nauczycieli pozwanej szkoły były zmiany organizacyjne w tej szkole polegające na zmniejszeniu liczby szkolnych oddziałów w nowym roku szkolnym 2015/2016 o 1 powodując spadek liczby godzin między innymi z języka polskiego. W takich okolicznościach dyrektorowi każdej szkoły, nie tylko pozwanej, powinien przyświecać cel, aby pozostali w zatrudnieniu nauczyciele najcenniejsi dla Szkoły, to jest dobrzy dydaktycy, odpowiedzialni wychowawcy, osoby umiejące współpracować z rodzicami, ale także by zapewnić dalszą pracę tym, którzy po ustaniu stosunku pracy pozostaliby bez środków do życia dla siebie i swojej rodziny. Dlatego w sytuacji konieczności zmniejszenia zatrudnienia posiadanie możliwości uzyskania stałego źródła utrzymania po rozwiązaniu stosunku pracy nie jest bez znaczenia, gdyż w innym wypadku wytypowanym do rozwiązania tego stosunku musiałby zostać pracownik (nauczyciel) takich możliwości nie mający, utrzymujący dzieci, dla którego utarta pracy to znaczne pogorszenie nie

tylko jego sytuacji życiowej, ale jego najbliższych, dodatkowo będący nauczycielem cenionym, wykonującym swoją pracę z pasją, podnoszącym kwalifikacje.

Biorąc powyższe pod uwagę, w istniejącej w pozwanej Szkole sytuacji kadrowej, zgodnie z przyjętymi przez pozwanego kryteriami doboru nauczycieli do zwolnienia, wytypowanie do zwolnienia powódki M. B. (1) z uwagi na możliwość posiadania przez nią stałego źródła dochodu po rozwiązaniu stosunku pracy w postaci emerytury oraz K. M. legitymującej się najniższą oceną pracy było właściwe. Podleganie stosunku pracy powódki szczególnej ochronie nie może stanowić uzasadnienia dla pozostawienia jej w zatrudnieniu w sytuacji, gdy zatrudnienia tego pozbawione zostałyby osoby o porównywalnej do powódki sytuacji zawodowej (wysoko oceniani, bardzo dobrzy dydaktycy, odpowiedzialni wychowawcy, których utrata byłaby niepowetowaną szkodą dla pozwanej Szkoły) i jednocześnie posiadający znacznie bardziej złożoną, trudniejszą od powódki sytuację rodzinno – materialną. Chodzi tu bowiem o osoby posiadające małoletnie dzieci, osiągające w porównaniu do powódki znacznie niższe dochody w przeliczeniu na jednego członka rodziny, nie posiadające alternatywnego źródła utrzymania, tak jak powódka, która posiada uprawnienia emerytalne. Przyjęte przez pozwanego kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia w pierwszej kolejności chronią stosunki pracy takich nauczycieli, co w ocenie Sądu jest zgodne z zasadą współzycia społecznego, wyrażającej się w niemożności chronienia uprzywilejowanej pozycji jednej osoby kosztem innych osób, znajdujących się w gorszej sytuacji. Tak sformułowana zasada współzycia społecznego może uzasadniać zarzut nadużycia przez powódkę przysługującego jej prawa podmiotowego – ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Należy raz jeszcze podkreślić, że powódka posiada uprawnienia emerytalne, nie posiada nikogo na utrzymaniu, w tym w szczególności uczących się dzieci, pozostaje w związku małżeńskim z zatrudnionym u pozwanego w charakterze nauczyciela B. B.. Zwolnienie zamiast powódki innego nauczyciela o podobnej do powódki przydatności zawodowej, który nie ma (w przeciwieństwie do powódki) innego alternatywnego źródła dochodu i posiada na utrzymaniu małoletnie dzieci, po to by zachować w zatrudnieniu powódkę byłoby niesprawiedliwe. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2014 r. w sprawie o Sygn. akt I PK 77/14 – który to pogląd Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela – szczególna ochrona działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy nie jest bezwzględna i może zostać uznana za nadużycie prawa podmiotowego, jeżeli skorzystanie z niej przez pracownika podlegającego ochronie miałyby odbyć się kosztem innych pracowników przez pozbawienie ich źródeł utrzymania.

Odnosząc się w tym miejscu do zarzutu powódki jakoby wypowiedzeniu jej stosunku pracy stanowiło odwet za wyartykułowaną przez nią wobec ówczesnego dyrektora strony pozwanej krytykę stwierdzić trzeba, że nie znajduje on potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Podkreślić należy, iż przesłuchana w charakterze świadka M. M. zaprzeczyła, aby w rozmowie z M. S. stwierdziła, iż M. K. (1) wypowiedział się, że prowodyrzy jego odejścia ze stanowiska dyrektora, w tym powódka zostaną ukarani. Negatywna opinia powódki na temat pracy ówczesnego dyrektora nie była odosobniona wśród nauczycieli strony pozwanej, nauczyciele ci, podobnie jak powódka ocenę tę jawnie wyrażali. Generalnie zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na to, aby sformułowanie przez powódkę na radzie pedagogicznej wniosku leżało u podstaw wytypowania powódki do zwolnienia. Całokształt ujawnionych w sprawie okoliczności wskazuje natomiast na to, że decyzja M. K. (1) o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy podjęta została w oparciu o obiektywne kryteria, opracowane po uwzględnieniu stanowiska Sądu Rejonowego w S. – IV Wydział Pracy wyrażonego w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 września 2014 r. w sprawie o Sygn. akt IV P 71/14.

Po odejściu z pracy powódki i K. M. zwolnione zostaje łącznie 22,48 godzin języka polskiego, które nauczali w roku szkolnym 2014/2015, co stanowi wystarczającą podstawę do utrzymania na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w zatrudnieniu pozostałych nauczycieli polonistów w pozwanej szkole zwłaszcza przy uwzględnieniu, iż w wyniku zmniejszenia się o jeden z oddziałów w nowym roku szkolnym liczba godzin z języka polskiego i języka polskiego rozszerzonego zmniejszyła się tylko o 8,48. Należy również zauważyć, iż nauczycielka A. K. może otrzymać chociażby część godzin zajęć w bibliotece, gdyż do ich prowadzenia ma kwalifikacje, a nauczycielka R. S., która do tej pory prowadziła tam zajęcia w pełnym wymiarze czasu pracy, z nowym rokiem szkolnym odeszła na emeryturę, co również przyczyni się do zwiększenia wymiaru godzin języka polskiego dla pozostałych zatrudnionych w szkole polonistów. Jednocześnie podkreślić należy, iż wbrew stanowisku strony pozwanej zatrudnienie w bibliotece nie przekracza 1,5

etatu na osobę (faktycznie nie przekracza nawet 1 etatu na osobę) i realnie patrząc faktycznie nie ma możliwości uzupełnienia godzin języka polskiego w takim zakresie, aby utrzymać powódkę w zatrudnieniu.

Z uwagi na przytoczone wyżej okoliczności uznać należy, że u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych i były to zmiany faktycznie skutkujące brakiem możliwości przyznania powódce pensum dydaktycznego w sytuacji, gdy przyznanie tego pensum powódce z uwagi na szczególną ochronę jej stosunku pracy skutkowałoby zwolnieniem z pracy nauczycieli równie przydatnych szkole jak powódka, ale posiadających, w przeciwieństwie do powódki, na utrzymaniu małoletnie dzieci i nie posiadających alternatywnego źródła utrzymania.

Ze względu na to, że wręczona powódce wypowiedzenie było wadliwe formalnie (ale uzasadnione) oraz uznając, iż w ustalonym w sprawie stanie faktycznym roszczenie powódki o przywrócenie do pracy stanowi nadużycia prawa Sąd oddalił roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, natomiast zasądził, na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47<sup>(1)</sup>k.p. od pozwanego Zespołu Szkół (...) w S. na rzecz powódki kwotę 17.637,52 zł brutto tytułem odszkodowania (tj. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop), o czym orzekł w pkt I i II wyroku. Powyższe odszkodowanie Sąd zasądził wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2015 r. (tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu) do dnia zapłaty.

W pkt III wyroku, o kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kodeksu postępowania cywilnego (zwanego dalej: k.p.c.) w zw. z art. 13 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (D. U. Nr 163, poz. 1348 z 2002 r.). Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę powodową były koszty wynagrodzenia reprezentującego ją profesjonalnego pełnomocnika oraz koszty dojazdów pełnomocnika na rozpraw, a strona powodowa złożyła wniosek o ich zwrot w łącznej wysokości 1.852,27 zł (tj. kwoty 1.080,00 zł jako kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej i 772,27 zł tytułem kosztów przejazdu pełnomocnika do Sądu na rozprawę) (k. 195 akt sprawy). Mając na uwadze charakter przedmiotowej sprawy i nakład pracy pełnomocnika Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (tj. opłatę w wysokości podwójnej stawki minimalnej uznając ją za adekwatną do nakładu pracy pełnomocnika) oraz całą żadaną kwotę 772,27 zł tytułem kosztów przejazdów jako znajdująca oparcie w przepisach prawa (łącznie 1.132,27 zł).

W pkt III wyroku, Sąd nadał wyrokowi w pkt I co do kwoty 5.879,18 zł rygor natychmiastowej wykonalności po myśli art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c..

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska