

Sygn. akt IV P 88/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anna Baran
Ławnicy:	Edward Dwojak, Marzanna Kwiatkowska
Protokolant:	staż. Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2016r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w S.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zobowiązanie do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, oraz wynagrodzenie

orzeka:

I. oddala powództwo

II. nie obciąża powódki kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 88/16

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 17 listopada 2016r.**

Powódka J. G. w pozwie przeciwko Zespołowi Szkół (...) w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 1 czerwca 2016r. domagała się: uznania za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem doręczonego jej w dniu 25 maja 2016 roku, ustalenia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, ustalenie, czy w świetle przepisów stosownie obniżonych norm czasu pracy osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności jest równoznaczne z uznaniem pełnego wymiaru czasu pracy, ustalenie, czy w świetle przepisów stosownie obniżonych norm czasu pracy osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powoduje bądź nie powoduje zmniejszenia wynagrodzenia, a także zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 2243,59 zł brutto za okres od dnia 16 listopada 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty w przypadku, gdy stosowanie obniżonych norm czasu pracy osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie powoduje zmniejszenia wynagrodzenia (k. 1).

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że w wyniku udaru niedokrwiennego prawostronnego straciła całkowicie mowę oraz doznała paraliżu prawostronnego, w związku z tym posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności wydane w dniu 16 maja 2015r. przez (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w S.. Podczas

badań komisyjnych Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy uznano, że powódka jest zdolna do pracy od dnia 1 września 2013r. Powódka ubiegała się u pozwanego o urlop dla poratowania zdrowia, ale w ocenie pozwanego nie spełniła przesłanek nabycia prawa do tego urlopu, albowiem była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odnośnie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, powódka podniosła, że chciałaby nadal pracować, ponieważ zawód, który wykonuje sprawia jej wiele satysfakcji a kontakt z ludźmi pozytywnie wpływa na jej samopoczucie. Nadto zaś chciałaby dopracować do pełnej emerytury i uzyskać godziwe uposażenie mając na uwadze, że inne rozwiązania w tym względzie są dla niej niekorzystne i spowodowałyby znaczne obniżenie standardu jej życia i uniemożliwiły leczenie i rehabilitację finansowaną głównie z własnych środków.

Pozwany Zespół Szkół (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że konieczność rozwiązania stosunku pracy m.in. z powódką wynika ze zmiany zainteresowania uczniów konkretnymi profilami nauczania. Ponadto zdaniem pozwanego powódka ze względu na skutki przebytej choroby nie jest w stanie komunikować się z uczniami w zadowalającym zakresie, utrzymać dyscypliny na prowadzonych lekcjach, ani nie ma możliwości prowadzenia ich w sposób najkorzystniejszy dla uczniów. Pozwany prawidłowo przeprowadził wybór jednego z kilku nauczycieli posiadających kwalifikacje porównywalne z kwalifikacjami powódki tj. do nauczania informatyki i przedmiotów informatycznych. Takie kwalifikacje posiadają również trzej inni nauczyciele, a mianowicie W. Ł., M. C. (1) oraz A. M.. W ocenie pozwanego roczny urlop dla poratowania zdrowia przysługuje wyłącznie nauczycielowi pracującemu na pełnym etacie. Powódka w ostatnim roku poprzedzającym wniosek nie spełniała tego wymogu, nawet przy uwzględnieniu stanowiska w przedłożonej opinii MEN. Według pozwanego obniżenie norm czasu pracy powódki nie spowodowało obniżenia jej wynagrodzenia. Pozwany pracodawca przydzielił jej obowiązkowe godziny dydaktyczne w tym nauczania indywidualnego według swoich możliwości.

Na rozprawie w dniu 5 września 2016r. pełnomocnik powódki sprecyzował oznaczenie strony pozwanej w ten sposób, że skierował powództwo przeciwko Zespołowi Szkół (...) w S.. Sprecyzował również powództwo w zakresie punktu II i V w ten sposób, że wniósł o zobowiązanie pozwanego do udzielenia powódce urlopu w okresie wskazanym w orzeczeniu lekarskim tj. 18 maja 2015 roku do 17 maja 2018 roku oraz o zasądzenie kwoty 2.243,59 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi, zaś od 1 stycznia 2016 roku wraz z każdorazowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia 16 listopada 2015 roku do dnia zapłaty (k. 63)

### ***W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka J. G. w pozwanym Zespole była zatrudniona od 1 września 2006r. Powódka nawiązała stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007r. na stanowisku nauczyciela informatyki w niepełnym wymiarze zajęć tj. 7,2/18 etatu. Kolejne umowy o pracę z pozwanym Zespołem powódka zawierała w dniu 29 stycznia 2008r. na okres od 11 lutego 2008r. do 30 czerwca 2008r. w wymiarze 6,6/18 etatu, w dniu 1 września 2008r. na czas określony do 31 sierpnia 2009r. w wymiarze 12,31/18 etatu, w dniu 1 września 2009r. na czas określony do 31 sierpnia 2010r. w wymiarze 15,46/18 etatu. W okresie powódka była jednocześnie zatrudniona w Zespole Szkół w T. im. księdza S. S. na stanowisku nauczyciela i świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która została zawarta w dniu 1 września 1995r. Dekretem z dnia 30 sierpnia 2010r. powódka z dniem 1 września 2010r. została przeniesiona na stanowisko nauczyciela informatyki i teoretycznych przedmiotów zawodowych informatycznych w pozwanym Zespole. Po przeniesieniu na stanowiska nauczyciela w pozwanym Zespole, powódka kontynuowała stosunek pracy z poprzednim pracodawcą w roku szkolnym (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony tj. od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r. Powódka świadczyła pracę na stanowisku nauczyciela przedmiotów informatycznych w niepełnym wymiarze zajęć tj. 8 godzin dydaktycznych. Ten stosunek pracy powódki rozwiązał się z upływem okresu na jaki była zawarta umowa; przy czym powódka w okresie od 2 marca 2011r. do końca trwania umowy tj. do 31 sierpnia 2011r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Powódka w pozwanym Zespole była zatrudniona na podstawie mianowania i legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Powódka ukończyła studia wyższe magisterskie na Wydziale Elektroniki Politechniki (...) w zakresie elektroniki specjalność: systemy automatyzacji oraz studia podyplomowe na kierunku: matematyka z informatyką, które ukończyła na Wyższej Szkole (...) w S.. Powódka w pozwanym Zespole prowadziła nauczanie informatyki oraz teoretycznych przedmiotów informatycznych. Powódka nie prowadziła nauczania innych przedmiotów; w szczególności zaś nigdy nie uczyła matematyki. Ogólny staż pracy powódki zamyka się w liczbie 39 lat, natomiast staż pracy na stanowisku nauczyciela oraz zakładowy staż pracy wynosi odpowiednio: 20 i 5 lat. Powódka jest uprawniona do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Powódka legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, które zostało wydane w dniu 20 sierpnia 2015r.

Powódka w pozwanym Zespole była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć w okresie od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2013r.

W roku szkolnym 2014/2015 powódka była zatrudniona w niepełnym wymiarze zajęć tj. 14,11 godzin; w tym 5 godzin nauczania indywidualnego.

Taka sama sytuacja miała miejsce w roku szkolnym 2014/2015. W tym ostatnim roku szkolnym wymiar zajęć przydzielonych powódce wynosił odpowiednio: 9,49 godzin w okresie od 1 września 2014r. do 5 października 2014r., 11,49 godzin w okresie od 6 do 25 października 2014r. oraz 10,49 godzin od 26 października 2014r. do 30 czerwca 2015r. Zwiększenie liczby godzin nauczania przydzielonych powódce w tym roku szkolnym było również związane z przydzieleniem jej godzin nauczania indywidualnego.

W kolejnym roku szkolnym tj. (...) powódka również była zatrudniona w niepełnym wymiarze zajęć; przy czym liczba przydzielonych jej godzin nauczania ulegała zmianie na przestrzeni tego roku szkolnego. W okresie od 1 września 2015r. do 2 listopada 2015r. pensum powódki wyniosło 12,27 godzin, w tym 5,43 godzin nauczania indywidualnego oraz zajęć rewalidacyjnych, od 3 listopada 2015r. do 15 listopada 2015r., pensum wyniosło: 13,52 godzin, w tym 7,68 nauczania indywidualnego oraz zajęć rewalidacyjnych, od 16 listopada 2015r. do 30 czerwca 2016r., pensum wyniosło 16,02 godzin, w tym 10,18 nauczania indywidualnego oraz zajęć rewalidacyjnych oraz od 1 lipca 2016r. do 31 sierpnia 2016r. 12,27 godzin w tym 5,43 godzin nauczania indywidualnego oraz zajęć rewalidacyjnych.

W pozwanym Zespole kwalifikacje do nauczania informatyki i przedmiotów informatycznych, oprócz powódki, posiada jeszcze trzech innych nauczycieli, a mianowicie: M. C. (2), W. Ł. oraz A. M..

M. C. (2) jest zatrudniona na podstawie mianowania i legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Jej ogólny staż pracy zamyka się w liczbie 39 lat zaś staż pracy pedagogicznej oraz zakładowy staż pracy w liczbie odpowiednio: 29 i 24 lat. Ta nauczycielka legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim na kierunku chemia oraz studiami podyplomowymi na kierunkach; informatyka oraz grafika i multimedia. Ta nauczycielka korzysta z ochrony związkowej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, albowiem jest prezesem ogniska (...) oraz pełni funkcję społecznego inspektora pracy. W roku szkolnym 2016/2017 tej nauczycielce przydzielono początkowo 18,17 godzin nauczania; wedle stanu na dzień 30 kwietnia 2015r. zaś po ostatecznych zmianach: 22,17 godzin - wedle stanu na dzień 1 września 2016r.; w tym jedną godzinę zajęć innych niż informatyczne.

W. Ł. jest zatrudniony na podstawie mianowania i legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Jego ogólny staż pracy zamyka się w liczbie 22 lat zaś staż pracy pedagogicznej oraz zakładowy staż pracy w liczbie odpowiednio: 21 i 22 lat. Ten nauczyciel legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim na kierunku nauki społeczne oraz studiami podyplomowymi z zakresu: wychowanie obronne, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza oraz informatyka. W roku szkolnym 2016/2017 temu nauczycielowi przydzielono początkowo 14,75 godzin nauczania; wedle stanu na dzień 30 kwietnia 2015r.; w tym 13,86 godzin przedmiotów informatycznych zaś po ostatecznych zmianach: 21,53 godzin - wedle stanu na dzień 1 września 2016r.; w tym 2,89 godzin zajęć innych niż informatyczne.

A. M. w pozwanym Zespole w roku szkolnym 2015/2016 był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W roku szkolnym 2016/2017 podstawa prawna jego zatrudnienia ulegała zmianie z umowy o pracę na czas nieokreślony na mianowanie w związku z jego zatrudnieniem w pełnym wymiarze zajęć. Ten nauczyciel legitymuje stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego oraz wykształceniem wyższym zawodowym na kierunku technik mechanik. Jego ogólny staż pracy zamyka się w liczbie 23 lat zaś staż pracy pedagogicznej oraz zakładowy staż pracy w liczbie odpowiednio: 18 i 23 lat. W roku szkolnym 2016/2017 temu nauczycielowi przydzielono początkowo 16,06 godzin nauczania; wedle stanu na dzień 30 kwietnia 2015r.; w tym 13,86 godzin przedmiotów informatycznych zaś po ostatecznych zmianach: 19,28 godzin - wedle stanu na dzień 1 września 2016r.; w tym 2 godzin zajęć innych niż informatyczne.

Liczba godzin matematyki, informatyki oraz przedmiotów informatycznych w roku szkolnym 2015/2016 wynosiła 75,56, która to liczba obejmowała również godziny nauczania indywidualnego dla trzech uczniów tj. 19 godzin.

Liczba godzin nauczania tych przedmiotów w roku szkolnym 2016/2017 przewidziana w arkuszu organizacyjnym na dzień 30 kwietnia 2016r. wynosiła 52,09 godzin; w tym 48,02 godzin informatyki i przedmiotów informatycznych zaś po ostatecznych zmianach i wedle stanu na dzień 1 września 2016r. wynosiła 59,09 godzin, w tym 55,09 godzin informatyki i przedmiotów informatycznych. W tym roku szkolnym nie przewidziano godzin nauczania indywidualnego zaś liczba godzin matematyki, informatyki i informatycznych przedmiotów zawodowych uległa zmniejszeniu o 16,47 godzin w stosunku do roku ubiegłego. Zmniejszeniu uległa również liczba uczniów w porównaniu do wcześniejszego roku szkolnego, albowiem w roku szkolnym 2015/2016 w pozwanym zespole było 337 uczniów i 19 oddziałów szkolnych przy średniej liczebności oddziału 17,7 osób zaś w roku szkolnym 2016/2017 jest 310 uczniów i 20 oddziałów szkolnych, przy średniej liczebności oddziału wynoszącej 15,5 osób. Tendencja do zmniejszania się liczebności utrzymuje się od roku szkolnego 2012/2013, albowiem liczba uczniów w oddziałach klasowych systematycznie spada; ze średniej liczby 25,9 w roku szkolnym 2012/2013 do 15,15 w bieżącym roku szkolnym. Konsekwencją niewielkiej liczebności klas jest brak podziału na grupy przy nauczaniu takich przedmiotów jak: języki obce, wychowanie fizyczne, zajęcia praktyczne oraz przedmioty informatyczne, co skutkuje zmniejszeniem liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów.

Powódka w lutym 2011r. doznała udaru mózgu, która to choroba skutkowałam m.in. całkowitą utratą zdolności mowy. Powódka w okresie od 13 sierpnia 2011r. do dnia 12 sierpnia 2012r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

Powódka jest szeregowym członkiem (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) w K.. Pozwany w dniu 10 maja 2016r. zawiadomił związek zawodowy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie art. 20 ust.1 pkt.2 Karty Nauczyciela. Pismem z dnia 16 maja 2016r., które wpłynęło do pozwanego w dniu 19 maja, związek zawodowy złożył zastrzeżenia do zamiaru rozwiązania stosunku pracy powódki.

W dniu 25 maja 2015r. pozwany złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy powódki, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, biegnącego od 1 czerwca 2016 roku do 31 sierpnia 2016 roku. Pismo zawierające przedmiotowe oświadczenie woli zostało doręczone powódce w dniu 25 maja 2016r. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy powódki zostały wskazane następujące okoliczności: zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów i uczniów w szkole oraz zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki. W uzasadnieniu dokonanego wypowiedzenia wskazano na stale zmniejszającą się liczbę uczniów i niekorzystny bilans uczniów kończących i rozpoczynających naukę w szkole, a także na zmniejszenie się liczby godzin nauczania przedmiotów informatycznych, albowiem w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 złożono 48,20 godzin zajęć z tych przedmiotów. W przedmiotowym oświadczeniu woli wskazano również, że przy typowaniu pracownika do zwolnienia uwzględniono takie kryteria jak: osiągnięcia dydaktyczne nauczyciela, zaangażowanie i efekty jego pracy, dorobek zawodowy, kwalifikacje formalne, ocenę pracy, staż pracy, absencje, posiadane uprawnienia do emerytury czy nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów:

umów o pracę i angaży powódki w jej aktach osobowych, dekretu przeniesienia powódki w jej aktach osobowych, aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego w aktach osobowych powódki, informacji o udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia w części B akt osobowych powódki k. 45, oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia k. 5, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powódki k.11, wniosku powódki z dnia 16 maja 2016r. o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia k.12, orzeczenia lekarskiego nr (...) k. 13, pisma pozwanego z dnia 17 maja 2016r. k. 14, dyplomów i świadectw powódki k. 23, k. 24, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 38-39, informacji o wymiarze pensum powódki w roku szkolnym 2015/2016 k.40, arkusza pomocniczego typowania nauczycieli do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia k. 41-43, kryteriów stosowanych przy wyborze nauczycieli do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 k. 44-51, arkusza pomocniczego typowania nauczycieli do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia k. 52 -54, arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 na dzień 29 kwietnia 2016r. k. 55, informacji o liczbie godzin matematyki w (...) Szkole Zawodowej w roku szkolnym 2015/2016 i 2016/2017 k. 67-68, informacji o przedmiotach przydzielonych powódce w roku szkolnym 2015/2016 k. 69-70, informacji o przydziale godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2016/2017 dla nauczycieli: M. C. (2), W. Ł., A. M., K. W. k.71-75, informacji o liczbie Oddziałów i uczniów w pozwanym Zespole w okresie od września 2012r do września 2016r. k. 76, informacji o liczbie godzin nauczania i przedmiotów przydzielonych powódce w okresie od września 2012r. do 31 sierpnia 2015r. k. 77-83, informacji o zatrudnieniu powódki w Zespole Szkół im. ks. S. S. w T. k. 87, arkusza organizacyjnego pozwanego Zespołu wraz z aneksami k. 108- 116, Statutu pozwanego Zespołu k. 128 - 157, uchwały nr 4/27/2007 Rady Powiatu w S. z dnia 28 lutego 2007 roku, zeznań K. K. k.64, k. 159-160, zeznań powódki k. 63-64, k. 158-159.

W sprawie tej Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U.2014.191 z późn.zm.) dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - uznać należy, że rozwiązanie stosunku pracy powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest prawidłowe pod względem formalnym i materialnie zasadne zaś jej wytypowanie do zwolnienia nie budzi zastrzeżeń.

Pozwany pracodawca dochował wszystkich wymogów formalnych przewidzianych dla rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, albowiem złożył przedmiotowe oświadczenie woli w formie pisemnej zaś w samej treści oświadczenia wskazał przyczynę dokonania tej czynności prawnej tudzież kryteria, które uwzględnił przy typowaniu powódki do zwolnienia. Pracodawca zastosował również odpowiedni okres wypowiedzenia i prawidłowo określił termin końcowy tego okresu, a mianowicie trzymiesięczny na koniec roku szkolnego, dochował także wymogu przeprowadzenia konsultacji związkowej oraz pouczył powódkę o prawie do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Przedmiotowa czynność prawna jest również materialnie zasadna, albowiem przyczyny jej dokonania wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy są prawdziwe zaś ich waga i znaczenie uzasadnia rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że w pozwanym Zespole w roku szkolnym 2016/2017 doszło do istotnego zmniejszenia liczby godzin nauczania matematyki, informatyki i przedmiotów informatycznych w porównaniu z ubiegłym rokiem szkolnym. Zważyć należy, że w roku szkolnym 2015/2016 było 75,56 godzin informatyki i przedmiotów informatycznych; w tym 19 godzin nauczania indywidualnego zaś w bieżącym roku szkolnym takich

godzin jest zaledwie 59,09; w tym 4 godziny matematyki. Prawdą jest, że ostateczna liczba godzin nauczania informatyki i przedmiotów informatycznych jest wyższa od liczby godzin nauczania tych przedmiotów przewidzianej w pierwotnej wersji arkusza organizacyjnego wedle stanu na kwiecień 2015r., ale ta zmiana nie ma charakteru istotnego, albowiem liczba godzin nauczania tych przedmiotów wzrosła zaledwie o 5 tj. z 48,02 do 55,09. Ani zatem w dacie dokonania przedmiotowej czynności prawej ani w dacie orzekania w niniejszej sprawie nie istniała możliwość zatrudnienia powódki chociażby w połowie wymiaru zajęć, albowiem faktyczna liczba godzin informatyki i przedmiotów informatycznych jest niewystarczająca. Zaznaczyć przy tym należy, że przy ocenie prawdziwości przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy należy uwzględnić stan rzeczy istniejący w dacie dokonania przedmiotowej czynności prawnej, albowiem stan ten jest miarodajny dla oceny jej zasadności. To zaś, że na chwilę orzekania w niniejszej sprawie ten stan uległ nieznacznej zmianie, albowiem liczba godzin informatyki i przedmiotów informatycznych nieznacznie się zwiększyła nie dowodzi wadliwości dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi, bowiem istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia. Natomiast późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności oświadczenia woli pracodawcy. (OSN z dnia 25 listopada 2014r., I BP 5/14) Ze specyfiki zatrudnienia nauczyciela wynika natomiast, że dyrektor szkoły najpóźniej z końcem maja musi podjąć konkretne działania zmierzające do ustalenia zatrudnienia wynikającego z arkusza organizacyjnego szkoły, aby dokonać zgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy ze skutkiem na koniec roku szkolnego. Powtórzyć zresztą należy, że mimo zwiększenia liczby informatyki i przedmiotów informatycznych nie istnieje możliwość zatrudnienia powódki przynajmniej w połowie wymiaru zajęć, albowiem po podziale godzin nauczania tych przedmiotów między tych nauczycieli, którzy pozostali w zatrudnieniu; przy przydzieleniu im wyłącznie 18 godzin dydaktycznych, do obsadzenia pozostaje wyłącznie 1 godzina nauczania. Zważyć nadto należy, że w kwietniu 2015r. spośród nauczycieli informatyki i przedmiotów informatycznych, tylko dla jednego nauczyciela, a mianowicie M. C. (2) przewidziano zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć ze względu na objęcie jej ochroną związkową przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem stosunku pracy tudzież pełnienie przez nią funkcji społecznego inspektora pracy, jak też najdłuższy staż pracy oraz podstawę prawną nawiązania stosunku pracy, kwalifikacje i stopień awansu zawodowego. Pozostali nauczyciele tj. W. Ł. i A. M. mieli być natomiast zatrudnieni w niepełnym wymiarze zajęć, co jednoznacznie wynika z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną; w szczególności arkusza pomocniczego do typowania nauczycieli do zwolnienia bądź ograniczenia zatrudnienia. (k.41-43). Ta sytuacja uległa zmianie w roku szkolnym, albowiem wszyscy ci nauczyciele aktualnie są zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć i mają przydzielone godziny ponadwymiarowe niemniej jednak należy zauważyć, że przekroczenie tego podstawowego wymiaru zajęć są nieznaczne i wynoszą maksymalnie od niespełna 2 do niespełna 3 godzin. Zwiększenie wymiaru zajęć przydzielonych ostatecznie tym nauczycielom jest również konsekwencją przydzielenie im godzin nauczania innych przedmiotów niż informatyka czy przedmioty informatyczne, co wynika z tego, że ci nauczyciele legitymują się kwalifikacjami teoretycznymi i praktycznymi do prowadzenia zajęć również z innych przedmiotów. Zaznaczyć zaś należy, że samo wystąpienie niewielkiej liczby godzin ponadwymiarowych, wynikających z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego - nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z powodu wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. (OSN z dnia 25 marca 2015r., III PK 120/14) Nie można również pominąć, że w bieżącym roku szkolnym w pozwanym Zespole nie funkcjonuje nauczanie indywidualne, co ma istotne znaczenie w kontekście możliwości dalszego zatrudnienia powódki, albowiem zważyć należy, że we wcześniejszych latach szkolnych zasadniczą część przydzielonych jej godzin nauczania stanowiły właśnie godziny nauczania indywidualnego. Natomiast objęcie ucznia indywidualnym nauczaniem w większości przypadków wyszczególnionych w rozporządzeniu z dnia 18 września 2008r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży de facto oznacza konieczność zorganizowania przez dyrektora szkoły swobodnego indywidualnego oddziału do prowadzenia zajęć z uczniem, co jest uwidocznione w arkuszu organizacyjnym szkoły. W takich sytuacjach zatem, gdy uczeń objęty indywidualnym nauczaniem kończy naukę w szkole, należy przyjąć, że równoznaczne jest to ze zmianą organizacyjną powodującą

zmniejszenie liczby oddziałów w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982r. - Karta Nauczyciela. (OSN z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08, (...) Lex)

W realiach niniejszej sprawy i w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budzi również wątpliwości, że dobór powódki do zwolnienia był trafny i został dokonany w oparciu o obiektywne i rzeczowe kryteria.

Stwierdzić bowiem należy, że kwalifikacje posiadane przez powódkę nie odbiegają i nie są wyższe od kwalifikacji pozostałych nauczycieli informatyki i przedmiotów informatycznych, a mianowicie: M. C. (1), W. Ł. oraz A. M.. Tak powódka jak i pozostali nauczyciele legitymują się identycznym poziomem wykształcenia i wszyscy posiadają kwalifikacje do prowadzenia nauczania informatyki oraz pozostałych przedmiotów informatycznych. M. C. (1) i W. Ł. legitymują się nadto identycznym stopniem awansu zawodowego jak powódka, albowiem oboje są nauczycielami dyplomowanymi i identyczną podstawą nawiązania stosunku pracy tj. mianowaniem zaś ich staż pracy w zawodzie tudzież w pozwanym Zespole jest dłuższy od stażu pracy powódki, przy czym w przypadku zakładowego stażu pracy jest to różnica znaczna. Uwzględnić nadto należy, że M. C. (1) korzysta z ochrony związkowej przez wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, jak też z racji pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, co w istotny sposób ogranicza możliwość - zgodnego z prawem - rozwiązania lub wypowiedzenia jej stosunku pracy. W odniesieniu do A. M. wskazać należy, że ten nauczyciel w dacie wypowiedzenia stosunku pracy powódki, legitymował się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego oraz była zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony niemniej jednak w realiach niniejszej sprawy posiadanie przez powódkę wyższego stopnia awansu zawodowego tudzież legitymowania się mianowaniem jako podstawą prawną nawiązania stosunku pracy nie przesądza o nietrafności jej doboru do zwolnienia. Nie można bowiem pominąć tego, że powódka nadal odczuwa skutki poważnej choroby i było to dostrzegalne dla Sądu w toku postępowania w niniejszej sprawie, albowiem powódka momentami mówiła w sposób mało zrozumiały; miała problemy z wymową dłuższych słów i z formułowaniem zdań. Niewątpliwie zaś tego rodzaju ułomności nie pozostają bez wpływu dla możliwości prawidłowego wykonywania przez powódkę zawodu nauczyciela, albowiem w tym zawodzie podstawowym narzędziem pracy jest mowa. Nie można też pominąć, że powódka od daty swojego powrotu do pracy po zakończeniu leczenia, nie pracowała w pozwanym Zespole w taki sposób jak pozostali nauczyciele tj. z oddziałem klasowym, albowiem gro przydzielonych jej godzin nauczania, stanowiły godziny nauczania indywidualnego, które w swej specyfice różnią się od pracy z oddziałem szkolnym. W takiej zaś sytuacji nie sposób przyjąć, że powódka będzie w stanie podjąć wysiłkowi koniecznemu do właściwego wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela; zwłaszcza w sytuacji gdy jednocześnie ubiega się o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia i nadal kontynuuje rehabilitację. Zważyć zaś należy, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 Nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 Nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

Jak już wspomniano wcześniej kwalifikacje zawodowe powódki do prowadzenia nauczania informatyki tudzież przedmiotów informatycznych nie są wyższe niż kwalifikacje A. M.; niewątpliwie zaś na korzyść tego nauczyciela przemawia jego pełna sprawność fizyczna, brak problemów z mową, niewielka absencja i większa dyspozycyjność w porównaniu z dyspozycyjnością powódki. Przydatność zawodowa tego nauczyciela - z punktu widzenia celów i zadań pozwanego Zespołu jako placówki oświatowej - jest większa od przydatności zawodowej powódki, również

i z tego względu, że nauczyciel ten posiada uprawnienia do prowadzenia zajęć praktycznych i takie zajęcia faktycznie prowadzi. Nie można oczywiście zaprzeczyć, że powódka legitymuje się uprawnieniami do prowadzenia nauczania matematyki niemniej jednak uwzględnić należy, że nigdy nie prowadziła nauczania tego przedmiotu, co wyklucza potraktowanie tej okoliczności jako uzasadniającej jej pozostawienie w zatrudnieniu. Nie można bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby zwolnił nauczycieli, którzy mają praktykę w nauczaniu tego przedmiotu zaś pozostawił w zatrudnieniu nauczyciela, który legitymuje się wyłącznie teoretycznymi kwalifikacjami. Oprócz teoretycznych kwalifikacji liczy się również i praktyka, albowiem ona decyduje o doświadczeniu zawodowym. W takiej zaś sytuacji jaka wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie można przyjąć, aby legitymowanie się przez powódkę wyższym stopniem awansu zawodowego i mianowaniem jako podstawą prawną zatrudnienia uzasadniało jej pozostawienie w zatrudnieniu i skutkowało wadliwością dokonanej czynności prawnej ze względu na nietrafny wybór. Zatrudnienie na podstawie mianowania nie zapewnia bezwzględnej ochrony przed zwolnieniem, albowiem przy doborze pracownika do zwolnienia decydujące kryteria stanowią: przydatność pracownika do pracy oraz kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Posiadanie wyższego stopnia awansu zawodowego i zatrudnienie na podstawie mianowania nie przesądza o wyższej przydatności zawodowej nauczyciela, wyższych kwalifikacjach tudzież umiejętnościach zawodowych. Zaznaczyć również należy, że brak zatrudnienia A. M. na podstawie mianowania nie był konsekwencją braku odpowiedniego stopnia awansu zawodowego, albowiem ów nauczyciel legitymował się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, lecz niemożnością jego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć ze względu na niewystarczającą liczbę godzin. Inaczej natomiast należy ocenić sytuację gdy brak zatrudnienia na podstawie mianowania jest konsekwencją nieposiadania odpowiedniego stopnia awansu zawodowego a inaczej gdy wynika z braku odpowiedniej liczby godzin w placówce, albowiem odmienne potraktowanie obu tych sytuacji uzasadnia wysiłek, jaki musi włożyć nauczyciela w uzyskanie tego stopnia awansu zawodowego, który skutkuje zmianą podstawy prawnej nawiązania jego stosunku pracy. Wybór powódki do zwolnienia uzasadnia również nabycie przez nią prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, albowiem oznacza to, że powódka - mimo rozwiązania stosunku pracy - nie pozostaje bez środków do życia, a taka sytuacja miałaby miejsce w przypadku W. Ł. czy A. M.. Żaden z tych nauczycieli nie nabył prawa ani do wcześniejszej emerytury ani świadczenia kompensacyjnego stąd też ich zwolnienie byłoby dla nich bardziej dotkliwe niż w przypadku powódki. W ocenie Sądu zastosowanie tego kryterium, a mianowicie nabycia prawa do świadczenia, które zapewnia stałe źródło dochodu, należy uznać za zasadne zwłaszcza w aktualnych realiach społecznych, a mianowicie stale zmniejszającej się liczby uczniów i powszechnych problemów z zapewnieniem zatrudnienia nauczycieli. Nie jest również tak, aby tylko powódka została wytypowana do zwolnienia z zastosowaniem tego kryterium, albowiem identyczne kryterium jak i brak wystarczającej liczby godzin, stanowiły podstawę wytypowania do zwolnienia innej nauczycielki, a mianowicie A. C..

W ocenie Sądu nie zasługuje również na uwzględnienie żądanie zobowiązania pozwanego do udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia, albowiem powódka nie była zatrudniona w pozwanym Zespole w pełnym wymiarze zajęć i stan ten trwał od roku szkolnego 2013/2014. Zaznaczyć należy, że wymiar zajęć powódki został ograniczony zgodnie z przepisami art. 22 Karty Nauczyciela i jest skuteczny (OSN z dnia 11 września 2014r., II PK 286/13) Natomiast warunkiem nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jest zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć i przesłanka ta wynika z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Z kolei „pracą w pełnym wymiarze zadań”, stanowiącą warunek nabycia przez nauczyciela prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, jest prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w pełnym wymiarze tych zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz - art. 73 ust. 1 w związku z art. 42 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. (OSN z dnia 11 września 2014r., II PK 286/13, (...) Lex) Określenie zastosowane w art. 73 ust.1 oznacza część pełnego czasu pracy nauczyciela, w której nauczyciel obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela). Pełny czas pracy nauczyciela wynosi maksymalnie 40 godzin na tydzień (art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela). Natomiast pełny wymiar zajęć nauczyciela (tzw. „pensum”) różni się zależnie od stanowiska i typu szkoły (art. 42 ust. 3 i ust. 4a), wynosząc np. dla nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjów, liceów ogólnokształcących i niektórych innych - 18 godzin. Powyższą wykładnię rozważanego pojęcia zawartego w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela potwierdza art. 42 ust. 5 tej ustawy, który stanowi, że pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych



za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć. Potwierdzeniem tej wykładni są także konteksty użycia tego określenia w innych przepisach Karty Nauczyciela (np. art. 22 ust. 1 i ust. 2). Czas pracy nauczyciela i pełny wymiar zajęć nie są pojęciami równoznacznymi i nie oznaczają tego samego. Skrócenie czasu pracy powódki jako osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności na podstawie art. 15 ust.2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t Dz.U.2011.127.721) odnosi się wyłącznie do czasu pracy nauczyciela przewidzianego w art. 42 ust.1 Karty Nauczyciela; nie dotyczy natomiast pensum tj. obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć. Nie można zatem przyjąć, aby powódka z racji skrócenia ogólnego czasu pracy - zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć w rozumieniu art. 73 ust.1 Karty Nauczyciela w sytuacji jednoczesnego ograniczenia wymiaru jej zajęć w trybie art. 22 przedmiotowej ustawy. Taka interpretacja nie uwzględnia tej mianowicie okoliczności, że „czas pracy nauczyciela i „pełny wymiar zajęć” stanowią dwa odrębne pojęcia o odmiennym znaczeniu, co zgodnie z zasadami wykładni wyklucza nadanie im tożsamesgo znaczenia jak też okoliczność, że ani w przepisach ustawy Karta Nauczyciela ani w przepisach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nie został przewidziany żaden mechanizm określający zasady obniżenia wymiaru pensum w przypadku zatrudnienia nauczyciela legitymującego się znacznym czy umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Mechanizm obniżenia wymiaru pensum został przewidziany w art. 42 ust.6 oraz art. 42a Karty Nauczyciela tudzież art. 22, ale rozwiązania przewidziane w tych przepisach nie dotyczą sytuacji powódki. Tak wykładnia jak prezentowana przez stronę powodową pozostaje nadto w sprzeczności z celem i funkcją urlopu dla poratowania zdrowia, który stanowi szczególne uprawnienie osób wykonujących zawód nauczyciela, związany z narażeniem tej grupy zawodowej na ryzyko choroby zawodowej. Urlop dla poratowania zdrowia nie przysługuje z tytułu niezdolności do pracy, ale w celu poprawy stanu zdrowia i zapobieżenia eliminacji nauczyciela z zawodu z uwagi na niezdolność do pracy w związku z chorobą zawodową. Prawo do tego urlopu nabywają tylko ci nauczyciele, których obciążenie obowiązkami nauczycielskimi odpowiada pełnemu wymiarowi zajęć, albowiem prawdopodobieństwo wystąpienia choroby zawodowej u nauczyciela rośnie wraz z długością okresu zatrudnienia w zawodzie nauczyciela oraz z rozmiarem wykonywanych obowiązków i związanym z tym większym obciążeniem dla zdrowia. Z uwagi zaś na prewencyjny cel przedmiotowego urlopu, zróżnicowanie prawa do niego przez kryterium obciążenia obowiązkami nauczycielskimi jest w pełni usprawiedliwione. (OSN z dnia 20 maja 2014 r. I PK 280/13, (...) Lex, OSN z dnia 13 grudnia 2012 r., II PK 137/12, (...) Lex) Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie jest zatem tożsame z zatrudnieniem w pełnym wymiarze zajęć w rozumieniu art. 73 ust.1 Karty Nauczyciela. Sąd nie podziela poglądu zawartego w piśmie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 16 lutego 2016r., albowiem stanowisko przedstawione w przedmiotowym piśmie jest pozbawione podstaw prawnych. Jak już zaznaczono powyżej ani w Karcie Nauczyciela ani w ustawie o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie został przewidziany żaden mechanizm określający zasady obniżenia obowiązkowego wymiaru zajęć w przypadku nauczyciela legitymującego się znacznym czy umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Nie można podzielić argumentu, że zaniechanie obniżenia pensum skutkuje brakiem faktycznej ulgi dla niepełnosprawnego nauczyciela skoro wymiar obowiązkowych zajęć, w przypadku nauczyciela zatrudnionego nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjów, liceów ogólnokształcących i niektórych innych, zamyka się w liczbie 18 godzin, a zatem jest znacznie niższy niż wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej przewidziany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zasadą przewidzianą w przedmiotowej ustawie jest obniżenie wymiaru czasu pracy osoby niepełnosprawnej. Pogląd przedstawiony w piśmie Ministerstwa byłby możliwy do rozważenia gdyby Karta Nauczyciela nie posługiwała się dwoma pojęciami o odmiennym znaczeniu, a mianowicie „czasem pracy” oraz „wymiaru zajęć”. Skoro w ustawie o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest mowa o obniżeniu czasu pracy to rozwiązanie przewidziane w art. 15 ust.2 przedmiotowej ustawy należy wiązać z czasem pracy nauczyciela w rozumieniu art. 42 ust.1. Karty Nauczyciela; nie zaś z obowiązkowym wymiarem zajęć. Stanowisko zwarte w piśmie Ministerstwa należy traktować jako postulat de lege ferenda, albowiem w obecnym stanie prawnym nie zachodzą podstawy do dodatkowego uprzywilejowania niepełnosprawnego nauczyciela, a mianowicie raz przez obniżenie wymiaru jego czasu pracy a dwa przez obniżenie wymiaru jego pensum. W realiach niniejszej sprawy zwrócić należy również uwagę, że podstawę obniżenia wymiaru zajęć powódki nie stanowiły przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wykładane w sposób określony w piśmie Ministerstwa, lecz

przepis art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela. Obniżenie wymiaru zajęć powódki na podstawie art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela wyklucza jej potraktowanie jako zatrudnionej w pełnym wymiarze zajęć, skoro przytoczony przepis statuuje instytucję obniżenia wymiaru zajęć ze względu na sytuację szkoły i brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w wymiarze pełnego pensum.

Nie zasługuje również na uwzględnienie żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia za pracę, albowiem wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela - zgodnie z art. 30 ust.2 Karty Nauczyciela - jest uzależniona od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych zaś wysokość dodatków odpowiednio od: okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy. Wysokość wynagrodzenia powódki nie zależy zatem od czasu pracy w rozumieniu art. 42 a ust.1 Karty Nauczyciela i art. 15 ust.2 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, lecz wymiaru obowiązkowych zajęć. Skoro zaś obowiązkowy wymiar zajęć powódki został ograniczony zgodnie z art. 22 Karty Nauczyciela to skutkowało to proporcjonalnym zmniejszeniem wysokości jej wynagrodzenia za pracę. Takie rozwiązanie zostało wprost przewidziane w przepisie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym

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

Żądania zwarte w pozwie - w ocenie Sądu - nie zasługują na uwzględnienie przeto powództwo jako niezasadne należało oddalić w całości, o czym orzeczono w pkt. I wyroku na podstawie art. 45§1 k.p. w zw. z art. 91c w zw. z art. 73 ust.1 w zw. z art. 30 ust.2 w zw. z art. 22 ust.2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. 2014.191 z późn.zm.)

Natomiast w pkt. II sentencji wyroku Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu za I instancję, mając na względzie jej sytuację materialną oraz zdrowotną, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom powódki na adresy jak z wniosków oraz pełnomocnikowi pozwanego;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikowi powódki odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.