

sygn. akt IV P 58/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu, IV Wydział Pracy

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Janina Połowińczak

Ławnicy: K. D. , K. B.

Protokolant: st.sekr. sąd. Barbara Baranowska

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **B. N.**

przeciwko : **Zespołowi Szkół (...) w I.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie .

Oddala powództwo.

Sygn. akt IV P 58/15

UZASADNIENIE

Powódka B. N. żądała przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia za czas pozostawania bez pracy po 3600 złotych brutto za miesiąc wrzesień 2015 r. i październik 2015 r. z odsetkami od dnia wniesienia powództwa i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka wywodziła, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było nieuzasadnione, dyrektor dokonał nietrafnego wyboru jej osoby do rozwiązania umowy a w szczególności nie wziął pod uwagę jakości pracy na tle innych nauczycieli, pracuje w pozwanej szkole już 27 lat, posiada kwalifikacje do nauczania różnych przedmiotów i jest nauczycielem dyplomowanym.

Pozwany Zespół Szkół (...) w I. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie, wywodząc, że wypowiedzenie było uzasadnione zmniejszeniem ilości oddziałów z 14 w poprzednim roku szkolnym na 12 w obecnym. Powódka nie wyróżniała się wśród nauczycieli wyższymi osiągnięciami i wyboru powódki dokonano również według stażu pracy oraz tego czy dany nauczyciel jest pod ochroną związkową.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego od 27 lat jako nauczyciel dyplomowany mając kwalifikacje do nauczania przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, bibliotekarza, historii i przedsiębiorczości.

W roku szkolnym 2014/2015 powódka pracowała w pełnym wymiarze w ten sposób, że pracowała w wymiarze 18/30 etatu w bibliotece, gdyż nauczycielka pracując w bibliotece była na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą oraz 3/18 etatu ucząc edukacji dla bezpieczeństwa i uzupełniła etat w 4/18 w innej szkole , to jest (...) Nr 2.

W roku szkolnym, (...) u pozwanej naukę zakończyły 4 klasy tj. 3 klasy w technikum i jedna w zasadniczej szkole zawodowej. Zamiast planowanego utworzenia trzech klas pierwszych według naboru utworzono tylko 2 klasy pierwsze, a dwie klasy o tej samej specjalności połączono w jedną.

Nauczycielka A. K. (1) wróciła do pracy w bibliotece (zastępowała ją powódka), co spowodowało, że powódka nie mogła już w roku szkolnym 2015/2016 pracować nadal w bibliotece jak również nie można było A. K. (1) przydzielić innej pracy pedagogicznej np. informatyki, gdyż zawsze pracowała jako bibliotekarz.

Powódka nietrafnie więc podniosła w pozwie (k. 7), że nieobecna A. K. (1) zastępowała nauczycielka A. S. (1) ucząca informatyki, a która jest pod ochroną związkowa. Potwierdziła to zeznając jako świadek A. S. (1) (k. 113).

Również nietrafnie powódka podniosła, że dyrektor winien zwolnić nauczycielkę historii świadka A. K. (2), która jak zeznała jest również pod ochroną związkową a uczy historii i wiedzy o społeczeństwie. Według powódki dyrektor winien rozwiązać umowę ze świadkiem A. S. i przesunąć A. H.-K., która w roku szkolnym 2013/2014 pracowała w bibliotece, aby uczyła informatyki, gdyż ma ku temu kwalifikacje, a powódka winna pozostać w bibliotece.

Dyrektor pozwanego podał, że nauczycielka A. H.-K. zdobyła uprawnienia do nauczania przedmiotów ogólnokształcących- informatycznych i wróciła do biblioteki na cały etat, ale okazało się, że jest w drugiej ciąży i obecnie jest na zwolnieniu lekarskim. Dyrektor proponował powódce zawarcie umowy na zastępstwo nauczycielki A. H.-K. w wymiarze 15/30, na co powódka nie wyraziła zgody. Dyrektor wyjaśnił, zeznając, że do biblioteki przesunął nauczycielkę P., która na również uprawnienia do nauczania języka polskiego i uczyła tego przedmiotu, a ponieważ powódka odmówiła zawarcia umowy na zastępstwo A. H.-K. przesunął do biblioteki Panią P., na pozostałe godziny języka polskiego zatrudnił nauczyciela na zastępstwo i w momencie powrotu A. H.-K., P. będzie uczyć języka polskiego a H.-K. pracować w bibliotece.

Powódka ma uprawnienia do nauki 4 przedmiotów, to jest edukacji dla bezpieczeństwa, biblioteki, przedsiębiorczości i historii.

Nauczyciel Z. M. pracujący u pozwanego od 39 lat uczył i obecnie uczy przedsiębiorczości w pełnym wymiarze, a ponieważ zdobył nowe kwalifikacje do nauki poligrafii część etatu oddał powódce, która uczyła przedsiębiorczości w roku szkolnym 2012/2013, 2013/2014. W roku szkolnym 2015/2016 nie ma już klasy, w której uczono poligrafii, gdyż zakończyła edukację, pozostał tylko przedmiot przedsiębiorczość, który w pełnym wymiarze uczy Z. M., dla którego nie ma innych godzin. Natomiast przedmiot edukacja dla bezpieczeństwa w wymiarze tygodniowym 10,5 godzin w roku szkolnym 2012/2013 zmniejszył się do 3 godzin w obecnym roku szkolnym 2015/2016 i tego przedmiotu od 1986 r. uczy D. J., która również część etatu odstąpiła powódce i uzupełniała swój etat godzinami wychowania fizycznego.

Powódka mogłaby uczyć historii 3 godziny tygodniowo, lecz nie można zatrudniać poniżej wymiaru. Dyrektor stwierdził, że po przeprowadzonej analizie jedyną osobą, którą należało zwolnić była powódka. Wyboru dokonał spośród nauczycieli (k. 98) i tak :

- Z. M. staż pracy 39 lat, nauczyciel dyplomowany, mający wszystkie uprawnienia potrzebne do pracy nauczyciela, wysokie doświadczenie zawodowe – w okresie ochronnym przedemerytalny
- A. K. (3) – nauczyciel dyplomowany, bibliotekarz, staż pracy 12 lat, pod ochroną związkową,
- D. J. – nauczyciel mianowany, staż pracy 31 lat, pod ochroną związkową
- A. K. (2) ucząca historii, wiedzy o społeczeństwie, staż pracy 36 lat, pod ochroną związkową,
- B. P.- nauczyciel dyplomowany, staż pracy 33 lata, pod ochroną związkową
- powódka – nauczyciel dyplomowany, staż pracy 27 lat, bez ochrony związkowej.

Dyrektor Zarządzeniem Nr 8/13/14 (k. 103) określił kryteria, które będą brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dot. zwolnień, a mianowicie :

- ochrona wynikająca z przepisów szczególnych , to jest o związkach zawodowych, macierzyńskie, inspektor pracy,
- ocena pracy,
- nieobecność nauczyciela,
- kwalifikacje,
- sytuacja socjalna, rodzinna.

Z wyżej wymienionych kryteriów dyrektor dokonał wyboru powódki do zwolnienia

Powódka podnosiła, że wybór jej osoby do zwolnienia nie był trafny, gdyż należało zwolnić inną osobę np. nauczycielkę A. S. (1).

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron i dokumentów :

- akt osobowych,
- protokołu posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 24.04.15 (k. 101-102),
- Zarządzenia dyrektora pozwanego Nr 8/13/14 dot. określenia kryteriów dot. wypowiedzenia umowy o pracę k. 103,
- wyciągu z arkusza organizacyjnego za rok szkolny 2014/2015 dot. ilości godzin realizowanych z przedmiotów, do których powódka na kwalifikacje k. 104,
- wykazu nauczycieli pozwanego, którym brakuje godzin do pełnego etatu k. 105,
- wykazu oddziałów w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016,
- wykazu nauczycieli, którzy mają kwalifikacje do nauczania przedmiotów takich jak powódka k. 107,
- pisma związków zawodowych (...) i (...) podającego imiennie, którzy nauczyciele są pod ochroną związkową – nie ma w nich powódki k. 110-111.

Sąd daje wiarę zeznaniom świadków, dyrektora pozwanego i częściowo powódki w zakresie bezspornym, że u pozwanego nastąpiło zmniejszenie oddziałów z 14 w roku szkolnym, (...) na 14 w roku szkolnym 2015/2016, co skutkowało obniżeniem ilości godzin i niemożnością zatrudnienia powódki nawet w połowie wymiaru godzin.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe i rzeczywiste, a tym samym, że wypowiedzenie było uzasadnione.

Sąd zważył, co następuje :

Roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to jest za miesiąc wrzesień 2015 r. 3.600,00 złotych brutto i za miesiąc październik 3.600,00 złotych brutto nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie:

- całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie 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, to jest do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Oznacza to, że jeżeli dyrektor szkoły z powodu zmiany planu nauczania to znaczy mniejszej ilości godzin nauczania danego przedmiotu z powodu zmniejszenia oddziałów, nie może zapewnić nauczycielowi dyplomowanemu pracy w pełnym wymiarze lub za jego zgodą w połowie wymiaru, zobowiązany jest rozwiązać z nim stosunek pracy.

Taki stan rzeczy jest w przedmiotowej sprawie.

Bezsporne w sprawie jest, że w roku szkolnym 2015/2016 nastąpiło zmniejszenie ilości oddziałów. Trzeba też podkreślić, że powódka uczyła przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, który według podstawy programowej ulegał zmniejszeniu z 10,5 godziny w roku szkolnym 2012/2013 na 4 w 2013/2014 i 3 godziny w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016. Z tego też powodu (mała liczba godzin) powódka uzupełniła etat w roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015 w bibliotece. Jednakże w roku szkolnym 2015/2016 (co Sąd opisał w części faktycznej uzasadnienia) do pracy w bibliotece wróciła nauczycielka A. K. (1), którą powódka zastępowała, nauczyciel Z. J., który uczył poligrafii w roku szkolnym 2014/2015 i przedsiębiorczości i część etatu oddał powódce, która uczyła też przedsiębiorczości, w obecnym roku szkolnym uczy w pełnym wymiarze przedsiębiorczości, gdyż uczniowie, których uczył poligrafii zakończyli edukację.

Natomiast 3 godziny edukacji dla bezpieczeństwa przydzielone zostały D. J. jako uzupełnienie pełnego wymiaru. Nie było więc możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze. Powódce nie można było również przydzielić lekcji nauczania historii, mimo iż nigdy jej nie uczyła u pozwanego, gdyż tego przedmiotu uczy od wielu lat inny nauczyciel.

Słusznie pozwany w załączniku do protokołu (k. 116-119) powołał się w tej kwestii na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2001 r. (I PKN 549/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 271), w którym stwierdzono między innymi że niemożność dalszego zatrudniania należy odnieść do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi.

Dyrektor pozwanego stwierdził, że powódka nie wyróżniała się wśród nauczycieli jakimiś osiągnięciami i uczniowie innych nauczycieli mają osiągnięcia i nagrody w związku z konkursami.

Powódka, mimo iż wnosi o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, potwierdza jednocześnie, że po stronie szkoły zaszła konieczność zwolnienia nauczyciela i sugeruje, że winna być zwolniona A. S. (1) ucząca informatyki i przesunąć A. H.- K. do nauki informatyki a powódka winna pozostać w bibliotece.

Powyższe ustalenia prowadzą do jednoznacznego wniosku, że pozwany nie mógł zapewnić powódce w roku szkolnym 2015/2016 i przy prognozowanym i faktycznym niżu demograficznym dalszej pracy w szkole w pełnym wymiarze, co jest wymagane dla nauczycieli dyplomowanych a dopiero za zgodą.

Podkreślić również należy, że dyrektor pozwanego proponował powódce pracę na zastępstwo A. K. (1) w wymiarze 15/30 i miała to być praca wyłącznie w bibliotece. Powódka nie wyraziła zgody na rozprawie w dniu 24.08.2015 r. i dyrektor do końca sierpnia czekał na kontakt z powódką w tym zakresie.

Sąd uznał, że dyrektor pozwanego dokonał trafnego wyboru powódki do zwolnienia, analizując możliwości jej zatrudnienia w wymaganym pełnym wymiarze, co okazało się niemożliwe (opisane w części faktycznej uzasadnienia). Według powódki trafność wyboru nauczyciela do zwolnienia – przy nie negocjowaniu takiej konieczności – zachodziłoby wtedy, jeżeliby wybrano do zwolnienia innego nauczyciela. Utrzymanie się w zatrudnieniu jest dążeniem prawie każdego pracownika, jednakże w przedmiotowej sprawie z przyczyn niezależnych (zmniejszenie oddziałów) zaszła konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Dyrektor pozwanego nie wnosił zastrzeżeń co do jakości pracy powódki, którą

ocenił jako nie odbiegającą od innych nauczycieli również w zakresie osiągnięć uczniów i dlatego Sąd uznał i przyjął, że wybór powódki do zwolnienia był trafny.

Sąd ocenia brak zgody związków zawodowych na rozwiązanie umowy z powódką jako stanowisko mające na celu chronienie członka związku w zatrudnieniu bez dogłębnej analizy potrzeb pracodawcy.

Nie bez znaczenia również jest to, że z przyczyn materialnych rozwiązanie umowy nie jest dla powódki zbyt dolegliwe. Powódka prowadzi gospodarstwo domowe tylko z mężem, którego dochody podała jako powyżej średniej krajowej, a dyrektor na podstawie jej oświadczenia związanego z funduszem socjalnym podał, że wynoszą 12.979,65 złotych miesięcznie.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał i przyjął, że wypowiedzenie jest uzasadnione i dlatego żądanie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należało oddalić – jak w wyroku.

Sędzia