

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 29-10-2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska**

**Ławnicy: K. J., E. K.**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 21-10-2015 r. w Ostródzie

na rozprawie sprawy z powództwa D. L. (PESEL: (...))

przeciwko Publiczne Gimnazjum im. (...) w S. (NIP: (...))

o przywrócenie do pracy

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka D. L. złożyła pozew przeciwko Publicznemu Gimnazjum im. (...) w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia sprawy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu argumentowała, iż pismem z dnia 26 maja 2015 roku pozwany wypowiedział jej umowę o pracę jako przyczynę wskazując zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2015/2016. W ocenie powódki podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa, albowiem na rok szkolny 2015/2016 planowane jest zatrudnianie innego nauczyciela do języka niemieckiego, ponieważ zaplanowany jest jeden pełny etat plus 15 godzin.

Pozwany Publiczne Gimnazjum im. (...) w S. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew motywowało, iż przesłankami wyboru powódki do zwolnienia, wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę były wyniki pracy i osiągnięcia w nauczaniu i wychowywaniu uczniów, umiejętność utrzymania dyscypliny na prowadzonych zajęciach wpływająca na efektywność nauczania, higienę pracy i bezpieczeństwo uczniów, zaangażowanie zawodowe, w tym wykonywanie dodatkowych zadań w szkole. Kryteria jakimi kierował się pozwany zostały wyraźnie, konkretnie i precyzyjnie wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany podniósł ponadto, iż przy ocenie, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie w zakresie stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów i osiągnięć dydaktycznych. W ocenie pozwanego drugi z zatrudnionych nauczycieli ma lepsze wyniki w nauczaniu aniżeli powódka, potrafi utrzymać

dyscyplinę wśród uczniów oraz wielokrotnie był wychowawcą klasy. Powódka natomiast nie przejawiała aktywności, nie radziła sobie z utrzymaniem dyscypliny wśród uczniów i nie sprawowała wychowawstwa nad klasą.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. L. zatrudniona była w Publicznym Gimnazjum im. (...) w S., na podstawie mianowania od dnia 01 września 2006 r. jako nauczyciel języka niemieckiego. Powódka ma wykształcenie wyższe magisterskie, z przygotowaniem pedagogicznym.

(akt mianowania k. 49 część B akt osobowych, dyplom k. 55 część B akt osobowych)

W pozwanej szkole oprócz powódki języka niemieckiego w latach 2014/2015 uczyła również J. C.. J. C. pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieobecności E. S., która przebywała na urlopie macierzyńskim. Obecnie języka niemieckiego w pozwanej uczył E. S. – pełnym wymiarze pensum oraz J. C. w niepełnym wymiarze (15 godzin).

(okoliczność bezsporna, dowód: kserokopia informacji o kadrze pedagogicznej pozwanego k. 9-10, zeznania świadka A. Z. k. 30 – płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 09 lipca 2015 r., zeznania pozwanego płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 21 października 2015 r. k. 83)

Powódka uczestniczyła w przeprowadzeniu konkursu germanistycznego (...) w dniu 25 marca 2004 roku, konkursu językowego TEST OXFORD PLUS w dniu 17 listopada 2004 roku oraz w dniu 28 października 2005 roku, konkursu języka niemieckiego w dniu 15 marca 2005 roku oraz pomagała uczniom w udziale w II edycji konkursu dla gimnazjalistów przygotowanego przez Wydawnictwo (...) „Nasze miejsce w Europie”. Powódka podejmowała również zadania na rzecz edukacji i wychowania poprzez współpracę z pedagogiem szkolnym, doradcą metodycznym, przedstawicielami policji, pielęgniarką szkolną, organizatorami niektórych konkursów języków o zasięgu ogólnopolskim i międzynarodowym, wydawnictwami edukacyjnymi, Zespołem Szkół Ogólnokształcących w I. oraz była członkiem komisji podczas egzaminu gimnazjalnego w Zespole Szkół w K..

(dowód: sprawozdania k. 40-44, k. 48-49, pisma k. 45-46v, zaświadczenie k. 47, zeznania świadka A. B. k. płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 08 października 2015 r., zeznania powódki płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 21 października 2015 r. k. 83)

Powódka nie potrafiła utrzymać dyscypliny na prowadzonych przez siebie lekcjach, na skutek czego niejednokrotnie dochodziło do interwencji dyrektora pozwanej oraz pedagoga szkolnego.

(dowód: zeznania świadka A. Z. k. 30 – płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 09 lipca 2015 r., W. P. k. 83 płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 21 października 2015 r., zeznania pozwanego i powódki – płyta dvd z zapisem protokołu rozprawy z dnia 21 października 2015 r. k. 83)

Pismem z dnia 26 maja 2015 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające w dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2015/2016, na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Decyzję o wyborze do zwolnienia powódki pozwany argumentował następującymi kryteriami:

- wyniki pracy i osiągnięcia w nauczaniu wychowywaniu uczniów,
- umiejętność utrzymania dyscypliny na prowadzonych zajęciach wpływająca na efektywność nauczania, higienę pracy i bezpieczeństwo uczniów,
- zaangażowanie zawodowe, w tym wykonywanie dodatkowych zadań w szkole.

(rozwiązanie stosunku pracy k. 2 część C akt osobowych )

Arkusz organizacyjny pozwanego gimnazjum na rok 2015/2016 przewidywał, że liczba dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu, które będą uczyć się w pozwanej wynosi 428. Klas pierwszych przewidziano 6, klas drugich również 6, klas trzecich – 7, łącznie 19 oddziałów. W klasach pierwszych liczba godzin nauczycielskich języka niemieckiego wynosiła po jednej, w klasach drugich i trzecich – po dwie godziny. Arkusz organizacyjny nie przewidywał zajęć dodatkowych z języka niemieckiego. Nauczycielce E. S. przydzielono 18 godzin języka niemieckiego, powstał również wakat w ilości 14 godzin. Projektowana liczba godzin lekcyjnych w roku szkolnym 2015/2016 wynosić miała 656, w tym ponadwymiarowych 53 (w roku 2014/2015 było to odpowiednio 713,5 w tym ponadwymiarowych 133,5), liczba osób zatrudnionych w pełnym wymiarze – 36, niepełnym wymiarze – 1 (w 2015/2015 było to odpowiednio 33 i 2), natomiast liczba godzin niepełnozatrudnionych w 2014/2015 – 10, a w 2015/2016 – 25.

(dowód: arkusz organizacyjny k. 20-22)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Sąd uwzględnił również zeznania świadka A. Z. oraz W. P., albowiem zeznania te są spójne, logiczne i korespondują ze sobą wzajemnie oraz z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania świadka A. B., ze względu na ich treść nie miały dla odtworzenia stanu faktycznego większego znaczenia, albowiem świadek zeznała, iż w pozwanej szkole nie pracuje od 2010 roku, potwierdziła jedynie, iż powódka przeprowadzała konkursy międzyklasowe. Ponadto świadek nie miała wiedzy na temat umiejętności utrzymania dyscypliny przez powódkę. Jednocześnie sąd nie zakwestionował zeznań stron. Dyrektor pozwanej placówki i powódka przedstawiły przyczyny i okoliczności wypowiedzenia i dokonały ich oceny z własnej perspektywy. Między zeznaniami nie zachodziły jednak istotne rozbieżności, dlatego Sąd na ich podstawie dokonał części ustaleń faktycznych w sprawie.

Art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) 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. W rozpoznawanej sprawie została wypełniona przesłanka ujęta w pkt 2 tego przepisu, ponieważ nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co potwierdza arkusz organizacyjny na lata 2015/2016 oraz zeznania pozwanego, z których wynika, że zmniejszyła się liczba klas, co w sposób oczywisty rzutować musi na ilość godzin języka niemieckiego. W wyniku tego liczba godzin języka niemieckiego wynosić będzie w roku szkolnym 2015/2016 - 32. W wyniku tego liczba godzin przedmiotu, którego uczyła powódka i E. S., nie będzie taka jak wcześniej i nie pozwoli na przydzielenie każdej z nich pełnego pensum.

Powódka w pozwie zarzuciła stronie pozwanej, iż ta jest w stanie zapewnić jej zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Powołany art. 20 ust. 1 pkt 2 wskazuje, że 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 tj. do wymiaru nie niższego niż 1/2 etatu. Art. 22 ust. 2 przewiduje z kolei, że 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.

W ocenie Sądu powołany przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku zaproponowania nauczycielowi mianowanemu w każdym przypadku możliwości zmniejszenia zatrudnienia. Takie stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy w wyrokach z 8 grudnia 2005r. (I PK 94/05, OSNP 2006/21-22/320) i 5 lipca 2011r. (I PK 28/11, OSNP 2012/15-16/196), w których wskazał, że w razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły ma obowiązek pouczyć nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w oświadczeniu wiedzy zawierającym taką informację, co może nastąpić także przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy. Dyrektor szkoły nie ma zaś obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, złożenia mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielania nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. W uzasadnieniu ww. wyroku wynika ponadto, że: „(...) art. 22 Karty Nauczyciela nie konstruuje wprost żadnego obowiązku dyrektora szkoły. Przepis ten adresowany jest bowiem do innego podmiotu - organu prowadzącego szkołę. Co jednak istotniejsze, nie nakłada on również na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, przyznając mu wyłącznie kompetencję do sformułowania obowiązku nauczyciela mianowanego, który, w razie odmowy jego wykonania (braku zgody na jego wykonanie), w sposób dorozumiany godzi się na ograniczenie wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do ilości świadczonej pracy - wymiaru zajęć. Nadto, w art. 22 ust. 1 i 2 użyty został termin "może", a nie "powinien" lub jakaś inna stanowcza forma czasownika (np. nakłada). Oznacza to, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego jak i ograniczenie zatrudnienia są działaniami fakultatywnymi. Poza tym, między czynnościami przewidzianymi w zdaniach pierwszym i drugim art. 20 ust. 1 pkt 2 występuje inna jeszcze różnica - przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny następuje na jego wniosek; zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku i ograniczenie zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela. Wprawdzie zarówno wniosek jak i zgoda nauczyciela są warunkami skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, ale pierwsza z nich musi poprzedzać dokonanie przez dyrektora szkoły takiej zmiany, druga, co do zasady, jest reakcją na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego lub ograniczenie zatrudnienia). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika więc bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły podejmowania czynności zmierzających do ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje również obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego oraz ograniczenia zatrudnienia. Takiego obowiązku nie da się wywieść z sformułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia. Przede wszystkim istnienie ogólnego obowiązku tej treści jest wysoce wątpliwe (por. glosa K. Walczak do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 7, s. 24). Przepisy prawa pracy, w tym zwłaszcza Kodeksu pracy, przewidujące obowiązek informowania pracowników odnoszą się do skonkretyzowanej materii (np. art. 29 § 3, 94 pkt 1, 94<sup>2</sup>). Przedmiotem informacji są, co do zasady, indywidualne warunki zatrudnienia. Obowiązek informacji pracownika ma też niekiedy charakter zastępczy, w takim sensie, że aktualizuje go, w określonych przepisami prawa sytuacjach, brak zakładowej organizacji związkowej lub innego przedstawicielstwa pracowniczego uprawnionych do uzyskania od pracodawcy informacji ze sfery zatrudnienia (np. przy przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę). Prawo pracy ma wprawdzie charakter ochronny, ale współcześnie coraz częściej dostrzega się również jego funkcję proaktywną, wyrażającą się, między innymi, w postulatcie uelastycznienia regulacji prawnej stosunków pracy. Wynika stąd także konieczność takiej wykładni przepisów prawa pracy, która uwzględni w szerszym zakresie wzajemność zobowiązań podmiotów stosunku pracy. De lege lata nie ma podstaw do formułowania jakiegos megaobowiązku pracodawcy dbałości o dobro pracownika, obejmującego także obowiązek udzielania pracownikowi ex officio wszelkich informacji dotyczących jego obecnej lub przyszłej, pewnej albo tylko potencjalnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Dobro indywidualnego pracownika nie jest wartością nadrzędną nad dobrem zakładu pracy (w tym również jego załogi), a na pewno nie zawsze nią jest.”

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku w sprawie I PK 199/12 (OSNP 2013/23-24/276) zajął w tej materii odmienne stanowisko wskazując, iż dyrektor szkoły ma obowiązek

złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze, jednakże tego poglądu Sąd orzekający nie podziela.

W rozpoznawanej sprawie, powołując się na przytoczone we wcześniejszej części uzasadnienia orzecznictwo, wskazać należy, iż pozwana nie miała obowiązku, by zaproponować powódce pracę w obniżonym wymiarze.

Ponadto oceny wymagało dokonanie przez pozwaną wyboru powódki do zwolnienia. Oprócz powódki w pozwanym gimnazjum języka niemieckiego uczy również E. S.. W takim przypadku, ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego uznało potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541).

Pozwany jako kryteria doboru powódki do zwolnienia wskazał:

- wyniki pracy i osiągnięcia w nauczaniu i wychowywaniu uczniów,
- umiejętność utrzymania dyscypliny na prowadzonych zajęciach wpływająca na efektywność nauczania, higienę pracy i bezpieczeństwo uczniów,
- zaangażowanie zawodowe, w tym wykonywanie dodatkowych zadań w szkole.

Ww. kryteria nie są dyskryminujące, ani nieobiektywne. Nie były one dowolne i nie pozostawiały miejsca na subiektywną ocenę pracodawcy. Każde z tych kryteriów odwołuje się do pewnych sprawdzalnych elementów. Pozwana dokonała porównania ww. kryteriów dwóch nauczycieli – powódki oraz E. S. i do zwolnienia wytypowała powódkę.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, iż powódka nie potrafiła utrzymać dyscypliny na prowadzonych zajęciach, co doprowadzało do interwencji dyrektora pozwanej oraz pedagoga szkolnego. Potwierdzili to przesłuchani w sprawie świadkowie A. Z. oraz W. P.. Sama powódka przesłuchana w charakterze strony przyznała, iż miała problemy z utrzymaniem dyscypliny na swoich lekcjach oraz zgłaszała problemy pedagogowi szkolnemu. Zdarzały się przypadki, że sami uczniowie prosili o interwencję, ponieważ nie mogli skupić się na prowadzonych przez nią lekcjach. Nadto E. S. osiągała lepsze wyniki pracy i osiągnięcia w nauczaniu i wychowywaniu uczniów, aniżeli powódka, ponieważ jej wyniki pracy są znacznie lepsze i przejawiały się w sukcesach przygotowywanych przez nią uczniów do konkursów języka niemieckiego. Również zaangażowanie zawodowe powódki było mniejsze aniżeli E. S., w szczególności jeżeli chodzi o wykonywanie dodatkowych zadań, w szczególności prowadzenie (...) Klubu (...). Opiekunem tego koła obecnie jest E. S.. Przez pewien okres czasu, podczas jej nieobecności, opiekę nad tym kołem sprawowała powódka, jednakże nie podołała temu obowiązkowi.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd powództwo oddalił.