

Sygn. akt IV P 59/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Dorota Śnieżko, Jolanta Pszczoła
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół w C.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

1. Oddala powództwo
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 59/16

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki M. S. (1) wniósł przeciwko Zespołowi Szkół w C. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że powódka pozostaje dotychczas w stosunku pracy z pozwanym jako nauczyciel kontraktowy na podstawie umowy o pracę, ostatnio wyłącznie na stanowisku nauczyciela – bibliotekarza w wymiarze 15/30-etatu. W roku szkolnym 2015/2016 zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę arkusz organizacyjny szkoły przewidywał dwa etaty nauczyciela – bibliotekarza, wykorzystane jako jeden pełen etat oraz dwie osoby nauczycieli po 15/30-etatu. A w przypadku nauczyciela mianowanego A. E. etat 15/30 nauczyciela – bibliotekarza jest łączony w jednej osobie z 9/18-etatu nauczyciela języka polskiego. Zatwierdzony arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2016/2017 nadal przewiduje dwa etaty nauczyciela – bibliotekarza. Zatem nie jest zrozumiałym na czym polegać ma zmiana organizacyjna opisana w treści złożonego powódce 17 maja 2016 roku oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Nie wystąpiło wszak zmniejszenie stanu etatów w komórce organizacyjnej pozwanego, a jedynie zaszły okoliczności związane z treścią stosunku pracy nauczyciela mianowanego A. E. w części obejmującej jego zatrudnienie jako nauczyciela języka polskiego. Pozwany w miejsce ograniczenia wymiaru czasu pracy nauczyciela mianowanego do wymiaru nie mniejszego niż połowa obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych zwalnia nauczyciela celem stworzenia warunków do uzupełnienia zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Pełnomocnik strony pozwanej w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu wskazując, że przyczyny podane w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę powódce są zdaniem pozwanego rzeczywiste i uzasadnione. Zachowano tryb rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem kontraktowym zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zawiadomiono w dniu 9 maja 2016 r. o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy dwie organizacje związkowe, które w prawem przewidzianym terminie nie złożyły zastrzeżeń, co do zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką. W Zespole (...) w C. w przywołanych w pozwie latach szkolnych nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole: w roku szkolnym 2014/2015 – 28 oddziałów- 873 uczniów – 74,13 etatów nauczycielskich, w 2015/2016 – 26 oddziałów – 801 uczniów – 70,59 etatów nauczycielskich, w 2016/2017 – 25 oddziałów – 780 uczniów – 65,5 etatów nauczycielskich. Skutkiem przywołanych zmian organizacyjnych było zmniejszenie liczby zatrudnienia nauczycieli. W roku szkolnym 2016/2017 w związku z koniecznością uzupełnienia brakujących godzin innym polonistom zatrudnionym w placówce, wystąpiła konieczność zdjęcia 9/18 etatu nauczyciela języka polskiego. Zasadą jest świadczenie pracy przez nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze godzin (art.10 ust. 5 KN). Niższy stopień awansu może przesądzać o wyborze nauczyciela do zwolnienia. Dyrektor prawidłowo wytypował powódkę do zwolnienia, gdyż miała najkrótszy staż pracy, a także pozostawiony nauczyciel spełniał kryterium do nauczania innego przedmiotu (język polski), czego powódka nie spełnia oraz posiadał osiągnięcia w pracy dydaktycznej i wychowawczej. Dobór do zwolnienia nie był więc dowolny, czy dyskryminujący.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka M. S. (1) 2.07.2007 r. ukończyła na Uniwersytecie K. W. w B. wyższe studia na kierunku (...) artystyczna w zakresie sztuki muzycznej oraz 21.11.2008 r. studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej a 8.06.2014 r. w zakresie oligofrenopedagogiki. Powódka została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w C. na stanowisku bibliotekarza bez wymaganych kwalifikacji na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela na czas określony od 31.08.2007 r. do 31.08.2008 r. i od 29.08.2008 r. do 31.08.2009 r. w wymiarze 1/2 etatu, następnie na czas określony od 31.08.2009 r. do 31.08.2010 r. i od 30.08.2010 do 31.08.2011 r. oraz od 30.08.2011 r. do 31.08.2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy i od 28.08.2013 r. na czas nieokreślony w wymiarze 15/30 godzin zajęć w tygodniu.

(dowód: akta osobowe cz. A i B, dyplomy ukończenia studiów, umowy o pracę).

W dniu 30.06.2010 r. nadano powódce stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

(dowód: akta osobowe cz. B k.35).

W pozwanym Zespole Szkół w C. w roku szkolnym 2014/2015 było 28 oddziałów- 873 uczniów – 74,13 etatów nauczycielskich, w 2015/2016 – 26 oddziałów – 801 uczniów – 70,59 etatów nauczycielskich, w 2016/2017 – 25 oddziałów – 780 uczniów – 65,5 etatów nauczycielskich. W roku szkolnym 2016/2017 nastąpiło zmniejszenie godzin dydaktycznych z języka polskiego a w bibliotece szkolnej pozostały dwa etaty.

(dowód: arkusze organizacyjne pozwanego zespołu szkół na lata 2014/2015, 2015/2016 i (...) k.44, zeznania świadków k.45-46, P. B. od 00:05:02 do 00:12:05, A. S. E. od 00:20:33 do 00:25:06).

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Zespołu Szkół w C. z 18.04.2016 r. wprowadzono procedury zwalniania nauczycieli z przyczyn organizacyjnych, na mocy którego dyrektor powołuje komisję celem kwalifikacji nauczycieli do wypowiedzenia stosunku pracy według kryteriów określonych w załączniku nr 1 do powyższego zarządzenia.

(dowód: zarządzenie nr (...) z 18.04.2016 r. , procedura zwalniania nauczycieli, załączniki do procedury k.44).

W bibliotece pozwanego zespołu szkół zatrudnionych jest trzech nauczycieli A. M. magister filologii rosyjskiej i studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej w pełnym wymiarze czasu pracy, posiadająca 32 letni staż pracy i stopień awansu nauczyciela dyplomowanego oraz wielokrotnie nagradzana i odznaczona, A. E. posiadająca dyplom magistra filologii polskiej i studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa, posiadająca 19

letni staż pracy i stopień nauczyciela dyplomowanego również wielokrotnie nagradzana, odznaczona oraz powódka magister edukacji artystycznej w zakresie sztuki muzycznej oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej i oligofrenopedagogiki posiadająca 8 letni staż pracy stopień awansu nauczyciela kontraktowego bez nagród i odznaczeń.

(dowód: informacja o nauczycielach zatrudnionych w bibliotece k.44).

Powołana przez dyrektora pozwanego zespołu szkół komisja na podstawie kryteriów określonych w procedurze zwalniania nauczycieli z przyczyn organizacyjnych wskazała powódkę jako osobę do rozwiązania umowy o pracę, która otrzymała najmniejszą ilość punktów wśród nauczycieli zatrudnionych w bibliotece szkolnej.

(dowód: protokół posiedzenia komisji z 20.04.2016 r., wzory karty (...) M. S., A.M. i A. S.-E. k.44).

Pozwany zespół szkół skonsultował z działającymi w szkole organizacjami związków zawodowych zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B).

Pozwany Zespół Szkół w (...)05.2016 r. wypowiedział powódce stosunek pracy w trybie art. 27 ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2014 r. poz.191) z powodu zmian organizacyjnych tj. zmniejszonej liczby oddziałów oraz braku możliwości uzupełnienia etatu bibliotekarza godzinami z języka polskiego nauczycielowi (bibliotekarzowi) zatrudnionemu na podstawie mianowania.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C k.1).

A. E. została zatrudniona w pozwanym zespole szkół 1.09.1993 r. na stanowisku bibliotekarza, której dyrektor szkoły w razie konieczności przydzielał w poszczególnych latach szkolnych różną ilość godzin języka polskiego.

(dowód: akta osobowe A. S.-E. cz. B k.2, zeznania świadków k.45-46, P. B. od 00:05:02 do 00:12:05, informacja pozwanego k.42).

A. M. została zatrudniona w pozwanym zespole szkół 1.09.1983 r. na stanowisku nauczyciela języka rosyjskiego i od 1.09.2000 r. na stanowisku bibliotekarza.

(dowód: akta osobowe A. M. cz. B k.2 i 75).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka posiadająca stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego była zatrudniona w pozwanym zespole szkół ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w 1/2 etatu.

Stosownie do treści przepisu art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż pozwany Zespół Szkół w (...)05.2016 r. wypowiedział powódce stosunek pracy w trybie art. 27 ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2014 r. poz.191) z powodu zmian organizacyjnych tj. zmniejszonej liczby oddziałów oraz braku możliwości uzupełnienia etatu bibliotekarza godzinami z języka polskiego nauczycielowi (bibliotekarzowi) zatrudnionemu na podstawie mianowania.

Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN dyrektor szkoły 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 przedmiotowej bezsporne jest, iż w pozwanym zespole szkół następują zmiany organizacyjne z powodu zmniejszającej się liczby uczniów a co za tym idzie zmniejszającej się liczby oddziałów i nauczycieli. W roku szkolnym 2016/2017 zmniejszyła się ilość godzin dydaktycznych z języka polskiego powodująca, iż A. E. zatrudnionej od początku na stanowisku bibliotekarza dyrektor szkoły nie przydzielił godzin dydaktycznych języka polskiego.

Z logicznych jasnych i korelujących a przez to wiarygodnych zeznań świadków P. B. i A. S.-E., znajdujących potwierdzenie w arkuszach organizacyjnych pozwanego zespołu szkół za lata 2014-2017 jednoznacznie wynika, iż zmieniała się organizacja nauczania z uwagi na zmniejszoną ilość oddziałów szkolnych i uczniów.

Zdaniem sądu biblioteka szkolna nie jest oddzielnym zakładem pracy lecz stanowi część pozwanej szkoły, która jest pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych w niej nauczycieli. W takiej sytuacji istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi tj. zmniejszeniem liczby oddziałów szkolnych i brakiem możliwości uzupełniania etatu nauczyciela bibliotekarza A. E. godzinami języka polskiego a wypowiedzeniem powodce umowy o pracę na czas nieokreślony w bibliotece.

Dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli danej specjalności (vide: wyrok SN z 6.02.1997 I PKN 70/96).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) wyrażony w wyroku z 9.08.2005 r. sygn. akt II PK 392/04, iż zmiana planu nauczania może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26.1.1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) z nauczycielem wykonującym wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy, jeżeli w jej wyniku możliwe będzie przydzielenie zajęć wychowawczych w świetlicy nauczycielom prowadzącym działalność dydaktyczną, a niemających pełnego obciążenia. Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art. 30 § 4 KP, jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny.

	W rozpoznawanej sprawie istotna była ocena doboru do wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.
	Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych (vide: III PK 56/14 - wyrok SN - Izba Pracy z 22-01-2015). W ocenie sądu w niniejszej sprawie pracodawca dokonał obiektywnego wyboru powodki do wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie właściwych i konkretnych kryteriów określonych w zarządzeniu dyrektora nr (...) i procedurach zwalniania nauczycieli z przyczyn organizacyjnych na podstawie ustaleń powołanej

komisji. Zatem dobór powódki do wypowiedzenia nie był ani dowolny ani dyskryminujący.

Powódka posiada znacznie krótszy od pozostałych osób zatrudnionych na stanowisku bibliotekarza staż pracy, najniższy stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, gdy pozostali bibliotekarze są nauczycielami dyplomowanymi, jej wykształcenie z zakresu edukacji muzycznej i oligofrenopedagogiki w pozwanym zespole szkół średnich (liceum ogólnokształcące, technikum ekonomiczne) jest mniej przydatne niż wykształcenie z filologii polskiej a nawet rosyjskiej, powódka posiada też najmniejsze osiągnięcia dydaktyczne, gdyż tylko ona z pośród pozostałych nauczycieli bibliotekarzy nie była nadgradzana nagrodami dyrektora czy starosty i jako jedyna jest zatrudniona w 1/2 wymiaru czasu pracy.

Zauważyć należy też, iż A.M. i A. S.-E. zostały zatrudnione w bibliotece szkolnej na stanowisku bibliotekarza znacznie wcześniej niż powódka.

Z przepisów Karty Nauczyciela nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego w stosunek pracy na podstawie mianowania (por.: wyrok SN z 27.07.2006, II PK 148/06).

Pracodawca w przypadku nauczyciela dyplomowanego, którego stosunek pracy jest stosunkiem pracy z mianowania ma obowiązek zatrudnić takiego nauczyciela w pełnym pensum dydaktycznym.

Ponadto należy dodać, że ograniczenie zatrudnienia nauczyciela, którego łączy stosunek pracy na podstawie mianowania, do wymiaru nie niższej niż 1/2 obowiązującego wymiaru czasu pracy może nastąpić jedynie za zgodą nauczyciela i nie jest możliwe wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy.

Mając na uwadze powyższe rozważania należało powództwo oddalić w całości.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do art. 102 k.p.c. mając na uwadze okoliczność utraty pracy przez powódkę i tym samym okresowego pogorszenia się jej sytuacji materialnej.