

Sygn. akt VPa 29/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

SSO Jacek Wilga

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko(...) Liceum Ogólnokształcące im. M. K.w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 19 listopada 2012 roku

sygn. akt IV P 168/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 19 listopada 2012 r. przywrócił powódkę A. K.do pracy u strony pozwanej, w(...)Liceum Ogólnokształcącym im. M. K.w L.na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (punkt I) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) i nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1.177 zł, tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona (punkt III).

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy ustalił, iż w okresie od 01 września 2009 r. do 31 sierpnia 2012 r. A. K. była u strony pozwanej nauczycielem kontraktowym, nauczwała historii i jest w trakcie awansu na stanowisko nauczyciela mianowanego. Od października 2010 r. powódka ma uprawnienia do nauczania WOS. Po okresie zwolnienia lekarskiego od maja 2012 r. do 05 września 2012 r., w dniu 06 września 2012 r. powódka odzyskała zdolność do pracy.

Pismem z dnia 24 maja 2012 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 r., ze względu na zmniejszenie liczby oddziałów z 20 do 19, a co z tym się wiąże, zmniejszenie liczby godzin historii, uniemożliwiające dalsze jej zatrudnienie na stanowisku nauczyciela historii.

Poza powódką, w roku szkolnym 2011/2012 u strony pozwanej nauczycielami historii były K. S., która jest nauczycielem dyplomowanym z 29-letnim stażem pracy i przez związek zawodowy chronionym oraz J. Ś., także nauczyciel dyplomowany z 33-letnim stażem pracy, także przez związek zawodowy chroniona. Obie wymienione nauczycielki są wdowami, a ponadto J. Ś. wychowuje niepełnoletnią córkę. Powódka miała przydzielone 18 godzin historii i jedną godzinę wychowawstwa. J. Ś. realizowała 6 godzin historii oraz 12 godzin „podstaw przedsiębiorczości”, do których nauczania jako jedyna miała uprawnienia. K. S. miała przydzielone 16 godzin historii oraz 2 godziny WOS.

W roku szkolnym 2012/2013 nastąpiła spowodowana zmniejszeniem liczby oddziałów z 20 na 19, zmiana organizacyjna, która wpłynęła na zmniejszenie ogólnej liczby godzin z 40 na 38 godzin. Dyrektor strony pozwanej dokonał następującego podziału godzin:

- J. Ś. przydzielono 18 godzin historii i 4 godziny przedsiębiorczości,
- K. S. przydzielono 20 godzin historii,
- mającej przydzielone 19 godzin matematyki M. S., przydzielono 8 ponadwymiarowych godzin przedsiębiorczości,
- E. U. przydzielono godziny (...).

O planowanych zmianach organizacyjnych dyrektor strony pozwanej poinformował powódkę w maju 2012 r. i wówczas A. K. prosiła o zatrudnienie w ograniczonym wymiarze godzin. Dyrektor nie wyraził zgody na zatrudnienie powódki w mniejszym wymiarze czasu pracy.

Od 01 września 2012 r. J. Ś. przebywała na zwolnieniu chorobowym i z tego powodu na zastępstwo dyrektor zatrudnił, na umowę o pracę, emerytowaną nauczycielkę J. S.. Dyrektor nie proponował powódce umowy na zastępstwo. W październiku 2012 r. J. S. zmarła.

Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia faktyczne Sąd I instancji wskazał, że w roku szkolnym 2011/2012 dyrektor pozwanej dysponował 40 godzinami nauczania historii i pomimo, że taki wymiar godzin nie pozwalał na ich zagospodarowanie na trzech nauczycieli historii, tak aby każdemu z nich zapewnić pensum, pracodawca zatrudnił trzech takich nauczycieli. J. Ś. w przeważającej części była nauczycielem przedsiębiorczości, nie historii. Przydzielając w roku szkolnym 2012/2013 J. Ś., K. S. i M. S. godziny ponadwymiarowe (M. S., która wraz 8 takimi godzinami miała w rezultacie 1,5 etatu), strona pozwana nieprawidłowo rozplanowała godziny wśród nauczycieli. Sąd stwierdził, iż możliwe było zatrudnienie powódki na pół etatu, o które prosiła, gdyby pozostawiono J. Ś. wszystkie 12 godzin przedsiębiorczości, które realizowała w poprzednim roku szkolnym i zapewniono jej jeszcze 6 godzin historii. Wówczas dla powódki pozostałoby 14 godzin historii.

W ocenie Sądu Rejonowego, odesłanie z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela umożliwia zatrudnienie nauczyciela kontraktowego w niepełnym wymiarze godzin, w trybie art. 42 k.p. lub porozumienia stron. Karta Nauczyciela nie wyklucza takiej możliwości. Odmienne natomiast od wynikających z przepisów K.p. reguluje zasady zatrudniania nauczyciela mianowanego w ograniczonym wymiarze etatu (art. 22 ust. 2). Zdaniem Sądu I instancji nie wyklucza takiej możliwości treść art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę, w sytuacji gdy innym nauczycielom przyznano godziny ponadwymiarowe, nie było w ocenie Sądu I instancji uzasadnione i było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.); takie działanie nie może podlegać ochronie.

Zaistniałe w sprawie po wniesieniu odwołania okoliczności faktyczne wskazują zdaniem Sądu Pracy na nieuzasadnioną niechęć pracodawcy do zatrudnienia powódki. Dyrektor strony pozwanej nie zaproponował bowiem

powódce we wrześniu 2012 r. na zastępstwo za przebywającą na zwolnieniu lekarskim J. Ś., umowy o pracę. Poza tym, po tragicznej śmierci nauczyciela historii w czasie trwania postępowania, spór w sprawie trwał nadal, choć w istocie odpadła jego przyczyna.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, (...) Liceum Ogólnokształcące zarzuciło:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego, polegającą w szczególności:

- przyjęciu, iż strona pozwana nie zaproponowała powódce umowy na zastępstwo za J. Ś. nauczycielkę historii, która przebywała na zwolnieniu lekarskim podczas gdy powódka od 16 maja 2012 r. do 05 września 2012 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, nie informowała strony pozwanej, czy będzie kontynuować zwolnienie, czy wróci do pracy, a strona pozwana miała obowiązek zapewnienia uczniom ciągłość nauczania,
- pominięciu, iż strona pozwana po śmierci nauczycielki historii J. Ś. zaproponowała powódce ugodę polegającą na zatrudnieniu na umowę o pracę, na czas określony, a powódka nie przyjęła ugody,
- przyjęciu, iż strona pozwana nieprawidłowo rozplanowała godziny wśród nauczycieli, podczas gdy pozwana starała się tak rozplanować godziny, aby zwolnić jak najmniejszą ilość nauczycieli; w roku szkolnym 2012/2013 zwolniono tylko jedną osobę – powódkę, pomimo iż ubyłoby godzin na 2,25 etatu, w okresie od 2011 r. odpadło łącznie 120 godzin, to jest 6 etatów średniorocznie,
- pominięciu, iż dyrektor szkoły decyduje o tym, kto będzie nauczał jakiego przedmiotu, w jakiej klasie – oczywiście pod warunkiem posiadania kwalifikacji.

Konsekwencją wymienionych naruszeń była obraza prawa materialnego:

1. przepisu art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w związku z art. 42 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż strona pozwana mogła zatrudnić powódkę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
2. przepisu art. 20 pkt 1.2 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na pominięciu, iż dyrektor szkoły 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,
3. przepisu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., w zw. z art. 44 ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r., poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu przestała być aktualna, mimo iż Sąd powinien badać sytuację na chwilę wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku bowiem gdyby pracodawca poszukiwał pracownika na zwolnione miejsce przez zmarłego pracownika, to powódce służyłoby inne roszczenie na podstawie art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika z dnia 13 marca 2003 r., a także pominięcie, iż pracodawca jakim jest strona pozwana musi racjonalnie dysponować finansami publicznymi i poszukiwać oszczędności, a największym kosztem są wynagrodzenia pracowników.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Nie podzielając stanowiska Sądu, iż pomimo istniejących podstaw, strona pozwana nie zaproponowała powódce umowy na zastępstwo za J. Ś., w uzasadnieniu apelacji wskazano na fakty, że w okresie od 16 maja 2012 r. do 05 września 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, że powódka nie informowała pozwanej, czy będzie kontynuować zwolnienie, czy wróci do pracy. Ponadto jeszcze pozwana stwierdziła, iż miała obowiązek od momentu rozpoczęcia nowego roku szkolnego zapewnienia uczniom nauczyciela. Strona pozwana wskazała, że w dniu 03

września 2012 r. nie mogła zatrudnić powódki, gdyż w tej dacie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Poza tym można było zaufać, że będąca wieloletnim pracownikiem pozwanej J. S. będzie świadczyła pracę. Strona pozwana argumentowała, iż powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w najtrudniejszym dla szkoły, ze względu na trwające, angażujące znaczne grono pracowników matury, okresie.

Sąd pominął fakt, że po śmierci nauczycielki J. Ś. pozwana zaproponowała powódce ugodę polegającą na zatrudnieniu jej na umowę o pracę na czas określony do września 2013 r. Powódka nie przyjęła propozycji. Pozwana nie miała możliwości zaproponowania powódce umowy bezterminowej gdyż:

- pewne jest, że w roku szkolnym 2013/2014 nie będzie możliwości dalsze zatrudnienie powódki;
- w roku szkolnym 2013/2014 również zmniejszy się liczba oddziałów oraz ilość godzin historii,
- w roku szkolnym 2013/2014 będzie potrzebny tylko 1 nauczyciel historii i będzie nim K. S.,
- godziny WOS będą przydzielone pani U. (nauczyciel dyplomowany), która ma uprawnienia do nauczania języka francuskiego i jest niezbędna; żeby uzupełnić jej etat, dostanie te godziny,
- spada ilość godzin historii,
- coraz mniej osób zdaje maturę (w zeszłym roku jedynie 8 osób).

Strona pozwana podała, iż w aktualnym roku szkolnym nie ma potrzeby kontynuowania zatrudnienia powódki, a w przyszłości ta sytuacja na pewno się nie zmieni. Od września 2013 r. zmianie ulegnie sposób liczenia etatów przypadających w szkole; do tego roku liczono je nominalnie, a będą liczone średniorocznie. Oznacza to faktycznie zmniejszenie liczby etatów albowiem zmniejsza się ilość godzin w chwili ukończenia szkoły przez uczniów klas maturalnych.

Odnosząc się do oceny wskazującej na nieprawidłowe rozplanowanie godzin wśród nauczycieli, strona pozwana stwierdziła, iż to pracodawca decyduje jak i komu przydzielić obowiązki pracownicze i ta okoliczność pozostaje poza kognicją sądu. Bardziej ekonomiczne jest jak nauczyciel ma godziny nadliczbowe niż zatrudnienie na etat; płaci się bowiem tylko gołą pensję plus dodatek za nadgodziny, bez licznych gwarantowanych Kartą Nauczyciela dodatków (motywacyjny, stażowy). W roku szkolnym 2012/2013 38 godzin historii rozdzielono w ten sposób, że jednej z nauczycielek tego przedmiotu przydzielono 18 godzin, a drugiej 20 godzin. Nie ma zatem potrzeby zatrudnienia trzeciego nauczyciela historii. Powódka nie ma kwalifikacji do nauczania podstaw przedsiębiorczości, dla którego przedmiotu, w roku szkolnym 2012/2013 przewidziano 12 godzin tygodniowo. O te godziny uzupełnione zostanie pensum M. L., gdyż ilość godzin łaciny i francuskiego, których uczy, spadnie. Ze względu na posiadane kwalifikacje M. S. miała przydzielone godziny przedsiębiorczości, gdyż zmniejszy się liczba godzin matematyki. Dla czterech zatrudnionych matematyków w roku szkolnym 2013/2014 zabraknie 6 godzin. W nowym roku szkolnym dla M. L. będzie brakowało 8 godzin do pełnego etatu i ten brak uzupełni godzinami przedsiębiorczości.

Podnosząc zarzut naruszenia przepisów art. 91c K.N. w związku z art. 42 k.p. strona pozwana powołała się na wyroki Sądu Najwyższego z 06 lutego 1997 r., I PKN 70/76 oraz z 07 maja 1998 r., I PKN 67/98.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Uzasadniony jest zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego, polegającą w szczególności na przyjęciu, iż strona pozwana nieprawidłowo rozplanowała godziny wśród nauczycieli. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wprost wynika istotny dla rozstrzygnięcia fakt, iż już w roku szkolnym 2011/2012, 40 godzin historii jakimi dysponował dyrektor strony pozwanej nie pozwalało na zapewnienie każdemu z trzech

nauczycieli tego przedmiotu pensum. Z niekwestionowanych w tym przedmiocie ustaleń faktycznych wynika, że spośród 40 godzin historii, powódka miała przydzielone 18 godzin, J. Ś. realizowała 6 godzin, a K. S. – 16 godzin. Zatem pełnym pensum w zakresie nauczania historii dysponowała tylko powódka, zaś pozostałe nauczycielki historii niepełne pensum uzupełniały godzinami WOS i „podstaw przedsiębiorczości”. Także niesporny jest kolejny istotny ustalony w sprawie fakt, że w związku ze zmniejszeniem się w kolejnym, 2012/2013 r. liczby oddziałów, w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym, zmniejszyła się także liczba godzin historii do 38 godzin. Taka ilość godzin pozwalała na zapewnienie pełnego wymiaru czasu pracy już tylko dla dwóch nauczycieli historii. W świetle rozważań zaskarżonego wyroku niesporny jest kolejny, istotny dla rozstrzygnięcia fakt, że w roku szkolnym 2012/2013 nie było możliwe zapewnienie powódce pełnego etatu. W uzupełnieniu ustaleń faktycznych należy także wskazać, iż skutkiem zmniejszenia z 20 do 19 oddziałów było zmniejszenie nie tylko liczby godzin historii, ale także zmniejszeniu musiała ulec także liczba godzin pozostałych przedmiotów. Jak wynika z argumentów apelacji, bezpośrednim skutkiem tych zmian „... ubyło godzin na 2,25 etatu ...”, czego powódka nie zakwestionowała. Zasadnie zatem w ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana podważyła ocenę wskazującą na nieprawidłowe rozplanowanie godzin w roku szkolnym 2012/2013. Wbrew bowiem tej ocenie, w świetle powyższych rozważań, przydzielenie niektórym nauczycielom godzin ponadwymiarowych nie przesądza o nieprawidłowym rozdzieleniu godzin.

Należy także podkreślić, iż podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy stanowił, co wprost wynika z treści pisemnego oświadczenia, przepis art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r., Nr 97, poz. 674 ze zm.), stanowiący, 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 (pkt 1). Niespornie ustalone istotne fakty wskazują na to, że w pozwanym Liceum, w roku szkolnym 2012/2013 nastąpiła zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów i związana z tą zamianą, zmiana planu nauczania uniemożliwiająca, na co wskazują powyższe rozważania, dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Te wszystkie okoliczności zostały wskazane jako przyczyna wypowiedzenia. Uwzględniając zatem przyczynę wypowiedzenia, która w świetle zebranego w sprawie materiału oraz powyższych rozważań była przyczyną rzeczywistą, prawdziwą i konkretną, nie mając możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz stosując normę art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, dyrektor pozwanej szkoły rozwiązał umowę o pracę. Wypowiedzenie to nie narusza powyższego przepisu. Takiej oceny nie zmienia wskazana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku możliwość zatrudnienia powódki w niepełnym, wliczonym na 14 godzin wymiarze czasu pracy. Istotny jest bowiem fakt, że powódka była nauczycielem kontraktowym. Tymczasem tylko nauczyciel mianowany może na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie drugie K. N. wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 K.N.

Uzasadniony jest zarzut naruszenia wyrażonego w art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. prawa materialnego, nie tylko z przyczyn podniesionych w zarzucie wskazującym na naruszenie powyższego przepisu, ale także ze względu na zupełne pominięcie tego przepisu. Podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy, na co wskazuje treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku, był art. 45 k.p. W świetle zaś zebranego w sprawie materiału i ustalonych na jego podstawie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, a także powyższych rozważań, wbrew błędnej ocenie Sądu I instancji, oparte na normie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N., wypowiedzenie było uzasadnione.

Powyższe rozważania uzasadniają wniosek, że oparta na uzasadnionych zarzutach naruszenia przepisów prawa procesowego oraz prawa materialnego apelacja jest uzasadniona.

Pozbawione istotnego znaczenia są pozostałe zarzuty apelacji. Ocena zasadności ustalenia okoliczności związanych z zastępstwem za przebywającą od września 2012 r. na zwolnieniu lekarskim J. Ś. nie ma żadnego związku z rozwiązaniem z powódką z dniem 31 sierpnia 2012 r. stosunku pracy. Rozbieżność czasowa pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy (31 sierpnia 2012 r.), a będącym konsekwencją śmierci J. Ś. wakatem na jednym z etatów

na stanowisku nauczyciela historii sprawia, iż oparte na tej okoliczności rozważania Sądu Pracy nie mają dla rozstrzygnięcia sprawy o rozwiązanie w trybie art. 20 ust. 2 pkt 2 K.N. stosunku pracy istotnego znaczenia.

Wobec rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. z nauczycielem nie będącym nauczycielem mianowanym, bezprzedmiotowe w świetle powyższych rozważań są ustalenia w kwestii możliwości zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wobec upływu z dniem 31 sierpnia 2012 r. okresu wypowiedzenia i ostatecznego rozwiązania z tym dniem stosunku pracy, podniesiony przez powódkę już na etapie postępowania odwoławczego fakt 22/23 tygodnia jej ciąży według stanu na dzień wystawienia zaświadczenia lekarskiego z dnia 07 marca 2013 r. nie ma dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia. Tak bowiem w dacie wypowiedzenia jak i w dacie rozwiązania stosunku pracy powódka nie była jeszcze w ciąży. Przedłożone na stwierdzenie faktu ciąży powódki zaświadczenie wskazuje, że ciąża powstała nie wcześniej niż na przełomie września i października 2012 r., a więc już po rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, uwzględniając uzasadnioną apelację, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. orzekł co do istoty sprawy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348, ze zm.).