

Sygn. akt XP 501/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Krystyna Karlińska, Anna Wójcik

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 7 września 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **D. N.**

przeciwko: **(...) w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

I. zasądza na rzecz powódki D. N. od strony pozwanej (...) w W. kwotę 14.025,30 zł (czternaście tysięcy dwadzieścia pięć złotych i 30/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3366 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4675,10 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 maja 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) w W., powódka D. N. wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku rozpoznania sprawy po zakończeniu okresu wypowiedzenia – przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych, o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 2006 r., ostatnio na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela geografii i przyrody. Dnia 22 maja 2015 r. strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy uzasadniając, iż w roku szkolnym 2014/2015 powódka mogłaby realizować zatrudnienie w wymiarze 10/18 godzin dydaktycznych.

Powódka podniosła, iż nie ma pewności, czy faktycznie wystąpiły przesłanki wynikające z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Obecnie powódka realizuje 20/18 godzin dydaktycznych, a zmiana miałaby polegać na zmniejszeniu liczby oddziałów o jeden, co budzi wątpliwości powódki co do wskazanej w wypowiedzeniu liczby godzin przeznaczonych dla powódki.

Jeśli jednak wskazane zmiany organizacyjne faktycznie wystąpiły, to nadal istniała możliwość zatrudnienia powódki w wymiarze nie mniejszym niż 1/2 etatu, zatem w ocenie powódki wypowiedzenie stosunku pracy naruszało art. 20

ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Powódka podniosła, że jeśli mimo zaistnienia okoliczności, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela istnieje możliwość dalszego zatrudnienia nauczyciela w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie, w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć. Powódka wskazała nadto, że przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli przyczyna takiej decyzji dyrektora nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność zatrudnienia nauczyciela rzeczywiście nie występuje. W ocenie powódki powyższe oznacza, że strona pozwana naruszyła cytowane przepisy, bowiem nie zaproponowała powódce możliwości zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy, nie mniejszym niż 1/2 etatu. Ponadto za naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 30 § 4 Kodeksu pracy powódka uznała brak wskazania w doręczonym powódce wypowiedzeniu kryteriów doboru pracownika (powódki) do zwolnienia. Pracodawca nie przekazał powódce takich informacji również w inny sposób ani przed, ani w chwili wręczenia wypowiedzenia (k. 1 – 3).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości jako niezasadnego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że (...) w W. składa się ze Szkoły Podstawowej im. P. w W. oraz G. P. im. W. P. z Oddziałami Dwujęzycznymi w W.. Powódka do końca roku szkolnego 2015/2016 zatrudniona była jako nauczyciel geografii w G. P. im. W. P. z Oddziałami Dwujęzycznymi w W.. W roku szkolnym 2015/2016 z powodu małej liczby dzieci uczęszczających do gimnazjum zmniejszyła się liczba oddziałów. W roku szkolnym 2014/2015 było 10 oddziałów, natomiast w roku szkolnym 2015/2016 zostało utworzonych 9 oddziałów. W roku szkolnym 2014/2015 było 16 godzin geografii (w tym 13 wynikało ze szkolnego planu nauczania, a 3 przydzielono z godzin do dyspozycji dyrektora), natomiast w roku szkolnym 2015/2016 zaplanowano tylko 10 godzin geografii.

Przedmiotowe zmiany organizacyjne spowodowały zasadność wypowiedzenia stosunku pracy zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Strona pozwana nie zgodziła się z twierdzeniem powódki, jakoby przed wypowiedzeniem stosunku pracy ze względu na zmiany uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć obowiązkowych dyrektor zmuszony był do zaproponowania powódce dalszego zatrudnienia w niepełnym wymiarze zajęć, zgodnie z art. 22 ust. 2 KN. Strona pozwana wskazała, że w orzecznictwie sądowym podnoszona kwestia jest dość niejednolicie pojmowana, choć dominującym jest stanowisko wskazujące, że dyrektor przed wypowiedzeniem stosunku pracy nie ma obowiązku zastosowania regulacji z art. 22 ust. 1 i 2 KN. Ponadto sama Karta Nauczyciela preferuje stan pełnowymiarowego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, co wiąże się z przywilejami nauczycielskimi dla nauczycieli mianowanych oraz z koniecznością zapewnienia przez dyrektora szkoły procesu dydaktycznego w możliwie sprawnym sposób.

Strona pozwana podniosła, że dyrektor szkoły oceniając możliwość ewentualnego dalszego zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze zajęć kierował się także względami efektywnego wydatkowania pieniędzy publicznych (przyznanie godzin ponadwymiarowych innym nauczycielom pozwoliło im uzyskać poziom minimalnego wynagrodzenia nauczycielskiego określonego przepisami prawa). Wypowiadając stosunek pracy powódce dyrektor szkoły kierował się kryteriami takimi jak staż zatrudnienia, doświadczenie zawodowe, zakres wykształcenia, stopień awansu zawodowego, uprawnienia do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięcia dydaktyczne, zaangażowanie w pracę szkoły, posiadane kwalifikacje. Wybór został dokonany spośród dwóch nauczycieli o zbliżonych kwalifikacjach. Dyrektor szkoły wręczając wypowiedzenie stosunku pracy poinformował powódkę o zastosowanych kryteriach oraz o tym, że za dalszym zatrudnieniem innego nauczyciela przemawiały potrzeby pracodawcy w zakresie nauki przyrody przez jednego nauczyciela oraz uprawnienia z zakresu oligofrenopedagogiki (k. 21 – 26).

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2016 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż zmienia roszczenie na odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (k. 115).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, D. N., w dniu 25 października 2002 r. uzyskała tytuł magistra po odbyciu magisterskich studiów wyższych na kierunku geografia w zakresie kształtowania środowiska przyrodniczego i specjalności nauczycielskiej na Uniwersytecie im. A. M. w P. na (...). Przebieg kariery zawodowej powódki przedstawia się następująco:

- w okresie od dnia 1 września 1985 r. do dnia 31 sierpnia 1997 r. – stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w W.;
- w okresie od dnia 1 września 1997 r. do dnia 30 września 1997 r. – stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w S.;
- w okresie od dnia 20 października 1997 r. do dnia 19 czerwca 1998 r. – stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w S.;
- w okresie od dnia 1 października 1998 r. do dnia 25 czerwca 1999 r. – stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w S.;
- w okresie od dnia 1 września 1999 r. do dnia 13 września 1999 r. – stanowisko nauczyciela oddziału przedszkolnego w Szkole Podstawowej w S.;
- w okresie od dnia 1 września 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2006 r. – stanowisko nauczyciela w Zespole Szkół nr (...) z Oddziałami Sportowymi w B.;
- w okresie od dnia 1 września 2005 r. do dnia 31 października 2005 r. – stanowisko nauczyciela w (...) Zespole Szkół nr (...) w B..

Stopień nauczyciela mianowanego powódka uzyskała z dniem 8 października 2004 r., a z dniem 14 grudnia 2009 r. – stopień nauczyciela dyplomowanego.

W skład (...) w W. wchodzi Szkoła Podstawowa im. P. w W. oraz Gimnazjum Publiczne im. W. P. z Oddziałami Dwujęzycznymi w W..

Ze stroną pozwaną, (...) w W., powódka zawarła umowę o pracę w dniu 1 września 2006 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r. Powódka została zatrudniona jako nauczyciel geografii (mianowany) w G. P. w (...) w W. w 16/18 wymiaru czasu pracy.

Aktem mianowania z dnia 20 sierpnia 2007 r. powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela geografii w pełnym wymiarze etatu (18/18) w G. P. w (...) w W..

Od dnia 1 września 2008 r. powódka otrzymała na bieżący rok szkolny 1 godzinę dodatkowo płatną (wychowawstwo).

Umową o pracę z dnia 2 września 2009 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r. zawartą między powódką a (...) w W. powódce powierzono stanowisko nauczyciela nauczania indywidualnego przedmiotu geografia w wymiarze 1/18 etatu.

Z dniem 14 września 2009 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do końca roku szkolnego 2009/2010.

Umową o pracę z dnia 1 września 2010 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 r. zawartą między powódką a (...) w W. powódce powierzono stanowisko nauczyciela nauczania indywidualnego przedmiotu geografia w wymiarze 1/18 etatu.

Z dniem 11 października 2010 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do dnia 31 stycznia 2011 r.

Z dniem 8 marca 2011r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do końca roku szkolnego 2010/2011.

Z dniem 11 kwietnia 2011 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do końca roku szkolnego 2010/2011

Z dniem 21 listopada 2011 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do końca roku szkolnego 2011/2012.

Z dniem 24 listopada 2011 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do dnia 30 kwietnia 2012 r.

W roku 2006/2007 powódka ukończyła Studia (...) w zakresie „nauczyciel przyrody” na Uniwersytecie (...) w Centrum (...).

Decyzją z dnia 9 maja 2007 r. powódka została wpisana do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we W. w zakresie egzaminu maturalnego – geografia. Decyzją z dnia 9 grudnia 2008 r. powódka została wpisana do ewidencji egzaminatorów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we W. w zakresie egzaminu gimnazjalnego z przedmiotów matematyczno – przyrodniczych.

W okresie od dnia 19 stycznia 2013 r. do dnia 18 stycznia 2014 r. powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia.

Z dniem 1 marca 2014 r. powódce przydzielono 1 godzinę tygodniowo nauczania indywidualnego na okres do końca roku szkolnego 2013/2014.

W dniu 11 grudnia 2014 r. powódka otrzymała nagrodę Dyrektora (...) w W..

W roku szkolnym 2008/2009 powódka realizowała 18 godzin nauczania geografii i 1 godzinę wychowawstwa G. P. (...) w W..

W roku szkolnym 2009/2010 powódka realizowała 17 godzin nauczania geografii i 1 godzinę wychowawstwa w G. P. (...) w W..

W roku szkolnym 2010/2011 powódka realizowała 17 godzin nauczania geografii w G. P. (...) w W. oraz 3 godziny nauczania przyrody i 1 godzinę wychowawstwa w Szkole Podstawowej (...) w W..

W roku szkolnym 2011/2012 powódka realizowała 12 godzin nauczania geografii w G. P. (...) w W. oraz 6 godziny nauczania przyrody i 1 godzinę wychowawstwa w Szkole Podstawowej (...) w W..

W roku szkolnym 2012/2013 powódka realizowała 16 godzin nauczania geografii w G. P. (...) w W. oraz 3 godziny nauczania przyrody i 1 godzinę wychowawstwa w Szkole Podstawowej (...) w W..

W roku szkolnym 2013/2014 powódka realizowała 15 godzin nauczania geografii w G. P. (...) w W..

W roku szkolnym 2014/2015 powódka realizowała 16 godzin nauczania geografii w G. P. (...) w W. i 1 godzinę wychowawstwa w G. P. oraz 3 godziny nauczania przyrody w Szkole Podstawowej (...) w W..

W dniu 31 sierpnia 2011 r. ówczesny Dyrektor (...) w W. dokonał oceny pracy powódki i przyznał powódce ocenę wyróżniającą. W 2015 r. powódka otrzymała również podziękowanie ze strony Prezesa Oddziału (...) Ziemi B. za efektywną pracę z uczeniem zdolnym, który w dniu 11 października 2014 r. zaprezentował swoje umiejętności podczas Wojewódzkich Eliminacji Ogólnopolskiego Konkursu Krasomówczego oraz za szczególny wkład pracy społecznej przy

organizowaniu i prowadzeniu imprez turystycznych oraz pomoc i współpracę w rozwoju oraz popularyzacji turystyki i krajoznawstwa wśród młodzieży.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy)

Przesłuchanie powódki (k. 99v; płyta CD)

Karta oceny pracy (k. 48)

Podziękowanie Prezesa Oddziału (...) Ziemi B. (k. 49, 50)

W roku szkolnym 2014/2015 liczba dzieci w wieku obowiązku szkolnego zamieszkałych w obwodzie Szkoły Podstawowej (...) w W. wynosiła 336 (z liczby tej 288 uczniów planowało uczyć się w SP (...) w W.), a zamieszkałych w obwodzie Gimnazjum (...) w W. – 303 dzieci (z liczby tej 206 uczniów planowało uczyć się w Gimnazjum (...) w W.).

W roku szkolnym 2014/2015 w Gimnazjum (...) w W. było 10 oddziałów.

W roku szkolnym 2015/2016 wedle projektu arkusza organizacyjnego:

- w Gimnazjum (...) w W. przewidywanych było 9 oddziałów i 10 godzin geografii, które w całości przydzielono w projekcie arkusza organizacyjnego powódce;
- w SP (...) w W. przewidywanych było 14 oddziałów i 18 godzin przyrody, które w całości przydzielono w projekcie arkusza organizacyjnego W. K..

Dowód: Arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – liczba dzieci (k. 29)

Projekt arkusza organizacyjnego SP (...) w W. na rok szkolny 2015/2016 – liczba godzin (k. 30, 31)

Projekt arkusza organizacyjnego Gimnazjum w W. na rok szkolny 2015/2016 – liczba godzin (k. 33, 34)

W dniu 20 maja 2015 r. odbyła się Rada Pedagogiczna Szkoły Podstawowej (...) w W., która podjęła uchwałę o negatywnej opinii w sprawie projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016. W tym samym dniu analogiczną uchwałę podjęła Rada Pedagogiczna Gimnazjum (...) w W.. Powódka nie była obecna na Radzie Pedagogicznej za zgodą p.o. Dyrektora Gimnazjum, E. Ż..

Dowód: Protokół nr (...) z posiedzenia Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej im. P. przy (...) w W. w dn. 20.05.2015 r. (k. 65, 66)

Uchwała nr 4 (...) Rady Pedagogicznej SP im. P. w W. z dn. 20.05.2015 r. w sprawie zaopiniowana projektu arkusza organizacyjnego (k. 67)

Protokół nr (...) z posiedzenia Rady Pedagogicznej G. P. im. W. P. z Oddziałami Dwujęzycznymi w W. w dn. 20.05.2015 r. (k. 68,69)

Uchwała nr 4 (...) Rady Pedagogicznej G. P. im. W. P. z Oddziałami Dwujęzycznymi w W. z dn. 20.05.2015 r. w sprawie zaopiniowana projektu arkusza organizacyjnego (k. 70)

W. K. realizowała godziny nauczania indywidualnego w wymiarze:

- 6 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2013/2014 (uczeń M. S.),
- 6 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2014/2015 (podzielone między dwóch uczniów: 4 godziny M. S., 2 godziny J. W.),

- 2 godziny w roku szkolnym 2015/2016 (uczeń J. W.).

Dowód: Przydzielenie godzin nauczania indywidualnego z dn. 01.09.2015 r., 09.09.2014 r., 03.09.2014 r., 03.09.2013 r. (k. 61 – 64)

W dniu 22 maja 2015 r. powódka otrzymała od p.o. Dyrektora Szkoły, E. Ż., oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2015 r. W treści oświadczenia jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano zmianę organizacyjną powodującą zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie Pani w pełnym wymiarze zajęć w szkole. W dalszej części oświadczenia strona pozwana wyjaśniła, że w roku szkolnym 2014/2015 w G. P. (...) w W. było 10 oddziałów, natomiast w roku szkolnym 2015/2016 planuje się otworzyć 9 oddziałów. W roku szkolnym 2014/2015 było 16 godzin geografii (w tym 13 wynikało ze szkolnego planu nauczania, a 3 godziny przydzielono z godzin do dyspozycji dyrektora), natomiast w roku szkolnym 2015/2016 planuje się tylko 10 godzin geografii (godziny wynikające z planu nauczania). Dalej wskazano, że w związku ze zmianami organizacyjnymi w planie nauczania Dyrektor (...) nie może zapewnić powódce pracy w pełnym wymiarze zajęć zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, nie ma też możliwości przydzielenia powódce godzin zajęć z innych przedmiotów w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć. Powódka zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy i podpisała dokument.

W trakcie rozmowy w dniu 22 maja 2015 r. p.o. Dyrektora Szkoły, E. Ż., nie przedstawiła powódce kryteriów doboru powódki do zwolnienia.

Wręczenie powódce w dniu 22 maja 2015 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy poprzedzone było rozmową powódki z E. Ż. w dniu 20 maja 2015 r. Podczas rozmowy E. Ż. wskazała powódce na względy ekonomiczne jako przyczynę zwolnienia powódki.

Powódka nie otrzymała propozycji pracy w obniżonym wymiarze etatu.

Dowód: Akta osobowe powódki

Przesłuchanie powódki (k. 99v; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 99v, 100; płyta CD)

Aneksem nr (...) z dnia 1 września 2015 r. do arkusza organizacji na rok 2015/2016 w Gimnazjum (...) w W. dokonano m.in. następujących zmian:

- B. B. otrzymała 14 godzin nauczania języka angielskiego (zamiast 18 godzin przyznanych w arkuszu organizacyjnym), dodatkowo otrzymała 10 godzin geografii (godziny geografii, które pozostały nierozdysponowane po wypowiedzeniu powódce stosunku pracy),

Aneksem nr (...) z dnia 1 września 2015 r. do arkusza organizacji na rok 2015/2016 w SP (...) w W. dokonano m.in. następujących zmian:

- B. B. nie otrzymała żadnych godzin języka angielskiego (w miejsce 3 godzin przyznanych w arkuszu organizacyjnym);
- W. K. otrzymała 2 godziny nauczania indywidualnego.

Plan godzinowy B. B. w roku szkolnym 2015/2016 przedstawiał się więc następująco: 14 godzin języka angielskiego w Gimnazjum, 10 godzin geografii oraz 2 godziny geografii dwujęzycznej w Gimnazjum (łącznie 26 godzin), a W. K. – 18 godzin przyrody i 1 godzina zajęć z wychowawcą w SP oraz 2 godziny nauczania indywidualnego (łącznie 21 godzin).

W. K. posiada kwalifikacje w zakresie oligofrenopedagogiki.

Dowód: Aneks nr (...) z dn. 01.09.2015 r. do arkusza organizacji na rok 2015/2016 SP im. P. w W. (k. 71 – 73)

Aneks nr (...) z dn. 01.09.2015 r. do arkusza organizacji na rok 2015/2016 G. P. im. W. P. w W. (k. 74 – 76)

Przesłuchanie powódki (k. 99v, płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 99v, 100; płyta CD)

U strony pozwanej istnieje praktyka, zgodnie z którą godziny nauczania indywidualnego nie są godzinami etatowymi, lecz powierzane są „obok” godzin wynikających z etatu i nie uzupełniają go. Godziny indywidualne powierzane są różnym nauczycielom posiadającym odpowiednie kompetencje w zależności od etapu edukacji, na którym znajduje się uczeń wymagający nauczania indywidualnego.

Dowód: Przesłuchanie strony pozwanej (k. 99v, 100; płyta CD)

W piśmie z dnia 30 marca 2015 r., skierowanym m.in. do Dyrektora (...) w W., Dyrektora Gminnego Zespołu (...) w W. oraz Burmistrza Miasta i Gminy skierowali wytyczne do opracowania arkuszy organizacyjnych oświatowych jednostek organizacyjnych prowadzonych przez Gminę W. na rok szkolny 2015/2016. W wytycznych wskazano m.in., że przy planowaniu arkusza organizacyjnego należy bezwzględnie unikać zatrudniania nauczycieli na część etatów. Dopuszcza się możliwość uzupełnienia nauczycielowi podstawowego wymiaru zatrudnienia w innej szkole.

Dowód: Przesłuchanie strony pozwanej (k. 99v, 100; płyta CD)

Pismem z dnia 20 czerwca 2015 r., skierowanym do Burmistrza Gminy W., rodzice dzieci pobierających naukę w G. P. w W., których wychowawcą była powódka, wnieśli petycję, w której wyrazili sprzeciw wobec zwolnienia powódki.

Dowód: Pismo z dn. 20.06.2015 r. (k. 47)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4 675,10 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie z dn. 02.09.2015 r. (k. 37)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

Powódka w niniejszym postępowaniu dochodziła, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, odszkodowania od strony pozwanej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy powódce przez stronę pozwaną. Powódka zarzucała, że niezgodność z prawem wynika z niezaproponowania powódce przez pracodawcę możliwości świadczenia pracy w obniżonym wymiarze pensum oraz z faktu, że pracodawca nie przedstawił kryteriów doboru, jakimi kierował się, wybierając właśnie powódkę jako osobę podlegającą zwolnieniu. Wedle stanowiska strony pozwanej, zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew, dyrektor szkoły nie miał obowiązku proponowania powódce pracy w obniżonym wymiarze etatu, a kryteria doboru powódki do zwolnienia zostały powódce przekazane ustnie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, zgodnie z

którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia stosunku pracy uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i konkretna.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, 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 razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 (art. 22 ust. 2 zd. 2 Karty Nauczyciela).

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2016 r. (sygn. akt III PK 80/15, LEX nr 2023930) żaden przepis Karty Nauczyciela (w szczególności jej art. 20) nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy.

Bezspornie oświadczenie pracodawcy – strony pozwanej zostało złożone na piśmie oraz zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy.

Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a zatem przyczyna ta powinna być konkretna i rzeczywista.

Strona pozwana powołała się na art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, otrzymanym przez powódkę w dniu 22 maja 2015 r. Strona pozwana wskazała, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest zmiana organizacyjna powodująca zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć w szkole. Strona pozwana wyjaśniła dalej, że w roku szkolnym 2014/2015 w G. P. było 10 oddziałów i 16 godzin geografii (z czego 3 godziny zostały przydzielone z godzin do dyspozycji dyrektora), natomiast w roku szkolnym 2015/2016 oddziałów będzie 9, a godzin geografii jedynie 10. W związku z powyższym pracodawca nie miał możliwości zapewnić powódce pracy w pełnym wymiarze godzin, nie miał też możliwości przydzielenia powódce godzin zajęć z innych przedmiotów w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć.

Oceny przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawcę pod kątem ich należytego skonkretyzowania należy dokonywać z perspektywy adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Gdyby pracodawca ograniczył się przy wskazywaniu przyczyny wypowiedzenia jedynie do

przycoczenia utartego zwrotu ustawowego, wynikającego z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, takiej przyczynie nie możnaby przypisać przymiotu konkretności. W niniejszej sprawie jednak pracodawca wskazał konkretnie o jakie zmiany organizacyjne chodzi oraz do jakiej liczby następuje zmniejszenie oddziałów (zmniejszenie liczby oddziałów z dziesięciu do dziewięciu, ograniczenie liczby godzin geografii z szesnastu do dziesięciu).

Ponadto w orzecznictwie wskazuje się, że przyczyna wypowiedzenia winna być również rzeczywista.

W toku niniejszego postępowania ustalono, że faktycznie w roku szkolnym 2015/2016 liczba oddziałów w Gimnazjum ulegnie zmniejszeniu z dziesięciu do dziewięciu oddziałów, ponadto liczba godzin geografii ograniczona zostanie do 10 godzin (w roku szkolnym 2014/2016 godzin geografii było 16).

Ograniczenie liczby godzin geografii o aż 6 godzin w stosunku do roku poprzedniego wynikało z dwóch okoliczności. Po pierwsze, siatka godzin nauczania geografii została rozplanowana w ten sposób, że na 3 lata nauki przypadają łącznie 4 godziny geografii. W G. P. w W. w roku szkolnym 2014/2015 klasom trzecim przyznano 2 godziny tygodniowo geografii. Klasy trzecie w roku szkolnym 2015/2016 miały natomiast już tylko po jednej godzinie geografii z uwagi na fakt, że w poprzednich latach edukacji zostały im przyznane w sumie 3 godziny geografii (pozostała więc już tylko 1 godzina geografii z maksymalnej liczby 4 godzin na cały cykl edukacyjny). Ponadto w roku szkolnym 2014/2015 trzy z szesnastu godzin geografii stanowiły godziny przyznane z tzw. godzin do dyspozycji dyrektora. W roku szkolnym 2015/2016 godziny te zostały natomiast przeznaczone na dodatkowe zajęcia z matematyki, z uwagi na istnienie takiej potrzeby wśród uczniów.

Ponadto strona pozwana nie miała możliwości dopełnienia godzin zajęć powódki do pełnego etatu godzinami przyrody ze Szkoły Podstawowej, jak to miało miejsce w latach ubiegłych, z uwagi na przyznanie 18 godzin przyrody W. K., celem zapewnienia jej pełnego etatu.

Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że strona pozwana w istocie nie miała możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć, który wynosi 18 godzin. Tym samym wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przyczyna była nie tylko konkretna, ale i rzeczywista.

Nie sposób jednak pominąć faktu, że powódka była jednym spośród nauczycieli, posiadających kompetencje do nauczania geografii i przyrody (do grona tego należały, oprócz powódki, W. K. – nauczanie przyrody oraz B. B. – nauczanie geografii). W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowała się już teza, zgodnie z którą w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13, OSNP 2014/12/166; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 244/13, LEX nr 1498580). Powyższe znajduje analogiczne zastosowanie w przypadku nauczyciela, któremu wypowiedzany jest stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania, z powodu braku możliwości zapewnienia pełnego etatu, w sytuacji, gdy istnieje konieczność wyboru nauczyciela do zwolnienia.

W toku niniejszej sprawy przesłuchiwana w charakterze strony pozwanej – p.o. Dyrektora Gimnazjum, E. Ż. – przyznała, iż ani w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem ani w żaden inny sposób nie informowała powódki o kryteriach doboru, bowiem w ocenie strony pozwanej o zwolnieniu powódki zdecydowały jedynie przyczyny ekonomiczne i nie było konieczności porównywania kompetencji i kwalifikacji powódki z innymi nauczycielami. Kryteria doboru powódki do zwolnienia zostały przez stronę pozwaną ujawnione dopiero w toku niniejszego postępowania, zatem nie były oczywiste ani znane pracownikowi.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie pozostaje fakt, czy Sąd wykazane przez stronę pozwaną w toku postępowania kryteria doboru powódki do zwolnienia uznał za uzasadnione. Nie podając powódce kryteriów doboru zwolnienia powódki z pracy strona pozwana dopuściła się bowiem naruszenia art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, co czyni dokonane wypowiedzenie niezgodnym z prawem.

W art. 20 ust. 1 pkt 2 zd. 2 Karty Nauczyciela ustawodawca przewidział, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Spór w niniejszej sprawie dotyczył więc także istnienia bądź braku istnienia obowiązku dyrektora szkoły zaproponowania nauczycielowi mianowanemu, w sytuacji ziszczenia się przesłanek, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, możliwości dalszego zatrudnienia w ograniczonym wymiarze godzin, nie mniejszym niż połowa etatu. Z uwagi na brak uregulowania wprost spornej kwestii w przepisach ustawy, rozwiązania powyższej kwestii poszukiwać należało w dorobku orzecznictwa.

Z uwagi na niejednolity pogląd Sądu Najwyższego w omawianym zakresie, Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej analizy przedmiotowego orzecznictwa i doszedł do konstatacji, że rozbieżności w wykładni przepisu należy rozstrzygnąć mając na uwadze zasadę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Sąd Rejonowy w pełni zgadza się więc ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym m.in. w wyroku z dnia 27 lutego 2013 r. (sygn. akt I PK 199/12, OSNP 2013/23-24/276), zgodnie z którym dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wskazał jednak, że powyższe będzie mieć zastosowanie tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze.

Ustawowy termin wypowiedzenia mija z dniem 31 maja danego roku szkolnego, co wynika z treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela (oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem powinno zostać złożone nauczycielowi do tego dnia, skoro ma skutkować rozwiązaniem stosunku pracy z końcem roku szkolnego, a więc z dniem 31 sierpnia, a obowiązujący okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące). W toku niniejszego postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że sporządzając plan arkusza organizacyjnego, a więc w miesiącu maju 2015 r., strona pozwana dysponowała wiedzą o możliwości przyznania powódce zatrudnienia w wymiarze 10 godzin, a więc w wymiarze nie niższym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć, który wynosi 18 godzin. Spełniona została zatem przesłanka, którą Sąd Najwyższy wskazał w cytowanym orzeczeniu jako warunek istnienia obowiązku dyrektora szkoły zaproponowania nauczycielowi mianowanemu ograniczenia zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę argumentację strony pozwanej, która wskazywała, iż nieprzedstawienie powódce propozycji pracy w ograniczonym wymiarze godzinowym powodowane było przekazaniem przez burmistrza Wytycznymi do opracowania arkuszy organizacyjnych oświatowych jednostek organizacyjnych prowadzonych przez Gminę W. na rok szkolny 2015/2016, w treści których przewidziano powinność bezwzględnego unikania zatrudniania nauczycieli na część etatów. Jak wyjaśniła przesłuchiwana w charakterze strony pozwanej E. Ź., powyższa regulacja była spowodowana względami ekonomicznymi. Nauczyciele, którzy zatrudnieni byli na część etatu nie osiągnęli poziomu minimalnego wynagrodzenia dla nauczycieli o określonym stopniu awansu zawodowego, uregulowanego w przepisach prawa. Powodowało to konieczność wypłaty przez Burmistrza tym nauczycielom dodatku uzupełniającego. Bardziej korzystne z ekonomicznego punktu widzenia było więc rozdzielenie godzin, które składałyby się na część etatu nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin, pomiędzy pozostałych nauczycieli tak, by ci zyskali godziny ponadwymiarowe i osiągnęli tym samym minimalną wysokość wynagrodzenia określoną stosownymi przepisami. Sąd, uznając motywy, którymi kierowała się strona pozwana za racjonalne z ekonomicznego punktu widzenia zważył jednak, że zasada szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela mianowanego musi być traktowana priorytetowo w stosunku do interesu ekonomicznego gminy.

Podsumowując, dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie stosunku pracy powódce należy uznać za niezgodne z prawem z uwagi na niezaproponowanie powódce przez dyrektora szkoły zatrudnienia w ograniczonym wymiarze godzin oraz z uwagi na niewskazanie powódce kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy zasługiwało zatem na uwzględnienie, a żądana przez powódkę wysokość odszkodowania (w kwocie odpowiadającej równowartości

trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki) znajdowała swoją podstawę w art. 47¹ Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał także z wyjaśnień stron. Sąd oparł się na tej części wyjaśnień stron, która pozostawała w bezpośrednim związku z przedmiotem sprawy, a ponadto korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Z uwagi na powyższe, w pkt I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 14 025,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Kwotę tę Sąd wyliczył w oparciu o zaświadczenie o średnich zarobkach powódki, liczonych jak ekwiwalent za urlop, przedstawione przez stronę pozwaną i niekwestionowane przez powódkę.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powódce Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 nr 0 poz. 1804). Sąd zważył, że wkład pracy pełnomocnika powódki w postępowanie w niniejszej sprawie uzasadniał liczenie kosztów zastępstwa procesowego wedle trzykrotnej normy taryfowej, która wynosi 60 zł, i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł. Ponadto z uwagi na fakt, iż powódka uiszczyła opłatę stosunkową od pozwu w kwocie 3 186 zł, zgodnie z art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki także powyższą kwotę.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 675,10 zł, zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia, wskazaną w zaświadczeniu pracodawcy, niekwestionowanym przez żadną ze stron, o czym orzeczono jak w pkt III sentencji wyroku.