

Sygn. akt IV P 152/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	Halina Maczan Irena Mossakowska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2017 r. w Szczytnie

sprawy A. L.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

oddala powództwo

Sygn. akt: IV P 152/17

UZASADNIENIE

Powódka A. L. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej stosunku pracy dokonanego przez pozwanego Zespół (...) w S..

W uzasadnieniu wskazała, iż jest zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel mianowany, ma kwalifikacje na nauczania biologii, przedmiotów zawodowych oraz od 2009 roku pełni funkcję kierownika kształcenia praktycznego.

Wskazała, iż brak jest przyczyn uzasadniających jej wybór do zwolnienia, kryteria, jakimi kierowała się pozwana są dla niej niejasne. Przed wypowiedzeniem nie otrzymała propozycji ograniczenia zatrudnienia, w wypowiedzeniu wskazano brak możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, co sugeruje, że istniała możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Pozwany Zespół Szkół Nr (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazano, iż powódka obecnie posiada kwalifikacje wyłącznie do nauczania biologii i przyrody, miała też uprawnienia do nauczania przedmiotów zawodowych w technikum agrobiznesu, ale ostatnia klasa tego technikum ukończyła naukę w roku szkolnym 2015/16.

W arkuszu szkolnym na 2017/18 rok wykazano 7 h biologii. Wszystkie te godziny musiały być przydzielone A. W., która ma kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu oraz chemii. Łącznie z tych przedmiotów w arkuszu wykazano 19h, zaś ta nauczycielka musi mieć zapewniony pełen etat, bo jest pracownikiem podlegającym ochronie. Nie ma zatem godzin, które mogłyby być przydzielone powódce.

Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia zostały opracowane na piśmie i przedstawione nauczycielom na Radzie Pedagogicznej w kwietniu 2017 roku, a nadto powódka została o nich poinformowana podczas wręczenia wypowiedzenia. Zatrudnienie powódki jest powiązane z funkcją kierowniczą, które wymaga zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego nie proponowano powódce ograniczenia etatu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. L. została zatrudniona w charakterze nauczyciela w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w S. od 1 września 2006 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela biologii, aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 28 sierpnia 2009 roku nadano jej stopień nauczyciela mianowanego, a następnie od dnia 12 sierpnia 2013 roku nauczyciela dyplomowanego.

Ostatnie wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4485,58 złotych.

Od dnia 1 września 2009 roku powierzono powódce pełnienie obowiązków kierownika szkolenia praktycznego, miała przydzielone pensum dydaktyczne w wymiarze 4 godzin.

Powódka ma kwalifikacje do nauczania biologii i przyrody. Zgodnie z planem nauczania wszystkie godziny nauczania tych przedmiotów przewidziane są w pierwszych klasach, po 1 godzinie tygodniowo w każdej z nich. Drugim nauczycielem mającym kwalifikacje na nauczania biologii i przyrody jest A. W., która ponadto ma kwalifikacje do uczenia chemii.

W roku szkolnym 2016/2017 w szkole było 30 oddziałów, w tym 9 klas pierwszych, przy czym jedna z tych klas została wyodrębniona już w ciągu roku szkolnego, w sierpniu i wrześniu zmieniano arkusz organizacyjny. Liczba godzin biologii wynosiła 8h, natomiast liczba godzin chemii 10, a nadto przyrody 3,58.

W tym roku szkolnym powódka miała w arkuszu organizacyjnym przydzielone pierwotnie 2 godziny wychowawcze oraz 2 godziny biologii. Po rozpoczęciu roku szkolnego w związku z dużą liczebnością klas wielozawodowych pozwana szkoła otrzymała od organu prowadzącego zgodę na utworzenie dodatkowej klasy i powódce przydzielono w miejsce 1 godziny wychowawczej godzinę biologii. Ostatecznie powódka nauczyla 3 godzin biologii i miała jedną godzinę wychowawczą.

Pozostałe godziny biologii, chemii oraz przyrody w łącznej liczbie 19,58 były przydzielone A. W..

Na rok szkolny 2017/2018 przewidziano utworzenie 27 oddziałów – zmniejszenie liczby wynika z tego, że w miejsce odchodzących 9 klas trzecich przewidziano utworzenie 7 klas pierwszych, a ponadto w związku ze zmniejszoną w ciągu roku liczebnością obecnych klas drugich nastąpiło połączenie dwóch w jedną.

Łączna ilość godzin biologii, przyrody i chemii przewidziana w arkuszu organizacyjnym wynosi w tym roku szkolnym 18,58 godzin, w tym biologii 7 godzin, chemii 8 godzin, przyrody 3,58 godzin, wszystkie godziny zostały przydzielone A. W..

Żaden z nauczycieli zatrudnionych u pozwanego nie ma w arkuszu organizacyjnym przydzielonych godzin ponadwymiarowych poza przypadkami przydziału ułamkowych części, jak w odniesieniu do A. W. zawsze wynoszącymi poniżej 1 h.

A. W. jest pracownikiem wskazanym przez (...) Organizację (...) w S. uchwałą z dnia 27 maja 2014 roku jako pracownik chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy na okres do 31.08.2018 roku. A. W. ma kwalifikacje do nauczania biologii i chemii.

Zarządzeniem (...) z dnia 28 marca 2017 roku dyrektor pozwanej wprowadziła kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w roku szkolnym 2016/2017. Nauczyciele zostali z zarządzeniem zapoznani.

W dniu 11 kwietnia 2017 dyrektor pozwanej szkoły wystąpiła do Prezesa Związku (...) w S. z pismem zawiadamiającym o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy, wskazując, że przyczyną są zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów z 20 do 27, a w konsekwencji ilości godzin biologii w kolejnym roku szkolnym z 4 do 0.

Pozwany w dniu 5 maja 2017 roku sporządził i doręczył pismo wypowiadające powódce stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia wskazując na brak możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć wynikającą ze zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole.

W dniu 26 maja 2017 roku pozwana szkoła została powiadomiona pismem przez Starostę (...), iż Zarząd Powiatu przychylił się do odwołania powódki ze stanowiska kierownika szkolenia praktycznego i pozytywnie zaopiniował powierzenie tej funkcji innemu nauczycielowi.

(okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty w aktach osobowych powódki- umowa o pracę (...), akt nadania stopnia awansu zawodowego k 26, 58 powierzenie obowiązków K 29, zawiadomienie do ZZ K 88, wypowiedzenie K 89, arkusze organizacyjne szkoły, kryteria doboru K 11, 12 zaświadczenie K 9, zawiadomienie o pracownikach podlegających ochronie K 10, pismo Starosty (...) K 13)

W pozwanej szkole są ponadto prowadzone kursy dla klas wielozawodowych, są one prowadzone w cyklach miesięcznych i zlecane do przeprowadzenia przez Centrum Szkolenia Zawodowego i Ustawicznego w G.. Takich kursów przeprowadza się w ciągu roku szkolnego u pozwanego 2 do 3 w ciągu roku szkolnego, zajęcia są prowadzone w godzinach popołudniowych. Nauczyciele o kwalifikacjach niezbędnych do przeprowadzenia zajęć w ramach takich kursów są u pozwanego zatrudniani od kilkunastu lat na podstawie umowy zlecenia. Powódka także miała zlecane prowadzenie takich zajęć, ale też jako kierownik szkolenia praktycznego zajmowała się organizacją tych kursów. - okoliczności bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 2 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.

Z arkuszy organizacyjnych wynika jednoznacznie, iż u pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne polegające na utworzeniu zmniejszonej liczby oddziałów łącznie o 3 klasy, przy czym w zakresie bezpośrednio dotyczącym powódki w klasach pierwszych w miejsce dotychczasowych 9 – 7 klas. To skutkowało zmniejszeniem na rok szkolny 2017/2018 przydziału godzin wszystkich zajęć z zakresu biologii, ale też lekcji chemii, a chociaż powódka tych zajęć nie prowadzi, to mają to bezpośrednie przełożenie na możliwość przydziału godzin powódce z uwagi na kwalifikacje drugiej z nauczycielek posiadających uprawnienia do nauczania biologii i przyrody- A. W..

Arkusze organizacyjne wskazują jednoznacznie, iż nie ma możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet przy uwzględnieniu obniżonego pensum dydaktycznego przewidzianego w związku z pełnioną przez nią funkcją kierowniczą .

Powódka w zasadzie nie kwestionowała tego, że nie rozwiązano stosunku pracy z drugą z nauczycielek, A. W., a jedynie wskazywała, że istniała możliwość przydzielenia tejże w miejsce godziny przedmiotu merytorycznego – godziny wychowawczej i w ten sposób „wygospodarowania” tej godziny dla powódki.

Powyższe nie tylko nie jest możliwe- brak bowiem godzin ponadwymiarowych, by taki sposób przydział przeprowadzić. Prowadziłoby to do konieczności ograniczenia etatu innemu nauczycielowi, ale także nie zmieniałoby w żaden sposób sytuacji powódki. Powódka ma pensum wynoszące 4 godziny, zatem przydział 1h nie pozwala na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin.

Na ocenę zasadności wypowiedzenia nie wpływa także wskazywana przez powódkę okoliczność, iż prawdopodobnie zostanie utworzonych więcej klas pierwszych wielozawodowych niż ta zaplanowana w arkuszu, bowiem wpłynęło już kilkadziesiąt podań.

Pozwany wskazał, iż zalecenia organu prowadzącego nie pozwalają na tworzenie klas, jeśli liczebność w nich jest mniejsza niż 30 dzieci. Dyrektor Szkoły nie ma tu zatem dowolności w kształtowaniu arkusza organizacyjnego, musi przy planowaniu tworzenia klas przewidzieć rzeczywisty nabór do takich klas z uwzględnieniem liczby dzieci kończących edukację w gimnazjach. Wskazywany przez Dyrektora Szkoły na rozprawie poziom zainteresowania młodzieży nauką w tej konkretnej szkole i zaplanowanych klasach wyrażający się w ilości złożonych podań wskazuje, że nie zachodzi niedoszacowanie tego zainteresowania, a wręcz przeciwnie – nie wszystkie zaplanowane klasy mogą powstać, chociaż istotnie w obrębie szkoły zawodowej ilość podań wskazuje, że może być utworzonych więcej klas wielozawodowych niż obecnie zaplanowana. Dyrektor Szkoły przyznała tę okoliczność wskazywaną przez powódkę, że obecnie jest złożonych 58 podań, co, o ile nie zajdzie zmniejszenie innych oddziałów- w technikum, czy innych zawodowych, może być utworzonych nie 7, a 8 klas pierwszych. Okoliczność ta jednak nie wpływa na zasadność wypowiedzenia, bowiem po pierwsze, jest ona hipotetyczna i na etapie tworzenia arkusza organizacyjnego nie jest pewna – a ten moment determinuje konieczność określenia niezbędnego zatrudnienia, a zatem i ewentualne wypowiedzenia stosunków pracy z uwagi na ograniczenia terminowe w wypowiedzaniu stosunku pracy nauczycielom. Arkusz organizacyjny tworzony jest w kwietniu, przydział godzin odbywa się w oparciu o godziny istniejące na ten moment i nie może odbywać się w oparciu o hipotetyczne i nierealistyczne założenia co do mogących powstać potrzeb dzieci. Ponadto utworzenie dodatkowej klasy to tylko 2 dodatkowe godziny przedmiotów, które mogą zostać przydzielone powódce, czy A. W.. Przy uwzględnieniu faktu, że ta ostatnia nie ma żadnych godzin ponadwymiarowych, te dodatkowe godziny nie pozwalają nadal na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Trzeba przy tym wszystkim podkreślić, że Sąd nie jest uprawniony do określania, jaki kierunek zmian organizacyjnych powinien obrać pracodawca, w przypadku konieczności ich wprowadzenia. Szkoła jest samodzielnym podmiotem, kieruje nią dyrektor i to on jest upoważniony do kształtowania jej organizacji. Sąd jest władny jedynie ocenić, czy dokonywane zmiany nie mają charakteru pozornych oraz do oceny, czy konieczność dokonania zmian nie została wykorzystana do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

W niniejszej sprawie brak podstaw jest do wysnucia takich przypuszczeń, powódka zresztą także ich nie snuje. Natomiast oczekuje ona, że praca szkoły zostanie tak zorganizowana, by umożliwić jej dalsze zatrudnienie.

Dyrektor szkoły ma obowiązek dbać o zatrudnienie pracujących tam nauczycieli, ale przede wszystkim, jego obowiązkiem jest taka organizacja szkoły, określenie planu nauczania, by szkoła jak najlepiej realizowała swoją zasadniczą funkcję dydaktyczno-wychowawczą. Nie może zatem wystąpić sytuacja, iż plan organizacyjny jest układany „pod nauczyciela” ze szkodą dla procesu dydaktycznego, następuje sztuczny przydział godzin danego przedmiotu na jeden rok szkolny, bez uwzględnienia wpływu takich decyzji na lata kolejne w danych klasach, a Sąd nie ma kompetencji, by nakazywać dyrektorowi planowanie takiej organizacji pracy szkoły. Te uwagi odnoszą się w realiach tej sprawy m.in. do uprawnienia do podejmowania decyzji, któremu nauczycielowi winno być powierzone nauczanie danego przedmiotu, czy jak powinien następować przydział np. godzin wychowawczych. Dyrektor Szkoły racjonalnie uzasadniła, czemu co do zasady stara się nie przydzielać tych godzin takim nauczycielom, którzy mają lekcje przedmiotowe z daną klasą jedynie przez rok, bowiem taki nauczyciel nie ma kontaktu z młodzieżą. Inną kwestią

jest to, że wobec zmniejszenia ogólnej liczby klas, także zmniejszyła się ogólna liczba godzin wychowawczych, ale też innych przedmiotów i zmiany organizacyjne, czy konieczność dopełniania pensum przy mniejszej ilości godzin przedmiotów dotyczy także innych nauczycieli. Jak wyżej wskazano, brak jest godzin ponadwymiarowych, które umożliwiałyby takie przesunięcia.

Co do wskazywanej przez powódkę kwestii braku propozycji ograniczenia zatrudnienia lub uzupełnienia etatu w innej szkole, to zgodnie z jednolitym i utrwalonym orzecznictwem, zaproponowanie nauczycielowi mianowanemu ograniczenia zatrudnienia w przypadku braku możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy, nie należy do trybu wypowiedzania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN i do decyzji dyrektora należy, czy takie ograniczone zatrudnienie proponuje. Pozwany logicznie wskazał przyczyny, dla których takiej decyzji nie podjął.

Powódka wskazywała też, że nie są dla niej jasne kryteria, jakimi się pozwany kierował wybierając ją do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu ten zarzut nie tylko nie jest trafny, ale i nie jest rzeczywisty. Rozważanie mogło dotyczyć tylko 2 nauczycieli- powódki i A. W., a ta ostatnia jest pracownikiem chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zastosowane kryterium jest tu wyjątkowo klarowne i czytelne i nie jest ocenne, a jednoznaczne i nie może być odebrane jako niejasne.

Dodatkowo natomiast Sąd zauważa, że z uwagi na szersze kwalifikacje A. W., które to zapewniają obsadę nie tylko w zakresie biologii, ale także innych przedmiotów- chemii, przyrody i to dokładnie w takiej ilości godzin, jaka jest przewidziana w całej szkole uzasadniałyby wybór tej ostatniej nauczycielki. Tym niemniej to kryterium nie było tu rozważane.

Trzeba też wskazać, że brak jest podstaw do rozważań, że dla zapewnienia pensum nauczycieli, nauka przedmiotów na kursach organizowanych przez pozwanego winna odbywać się w ramach stosunku pracy, a nie umów zlecenia.

W tych warunkach należy uznać, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy jest uzasadnione i znajduje oparcie w art. 20 KN.

W świetle tych okoliczności, Sąd uznał roszczenie powódki za niezasadne i na podstawie art. 91c ust. 1 KN w zw. z art. 45§1 kp w związku z art. 20 ustawy Karta Nauczyciela oddalono powództwo.