

Sygn. akt VI P 382/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2014r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Ewa Stefania Juchniewicz

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2014r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. T.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

W dniu 29 maja 2013 roku B. T. złożyła pozew przeciwko (...) w W., w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o nakazanie ustalenia właściwych warunków jej dalszego zatrudnienia.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w pozwanej szkole była zatrudniona jako dyplomowany nauczyciel języka niemieckiego, od 1996 roku na czas określony, a od 1997 roku na czas nieokreślony na podstawie stosunku mianowania. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę dyrektor nie podał, jakim kryterium się kierował przy wyborze jej osoby do zwolnienia. W pozwanej placówce pracuje dwóch nauczycieli języka niemieckiego, którzy w równy sposób spełniają podstawowe kryteria zawodowe dotyczące kwalifikacji, oceny pracy, pełnionych funkcji. Decydującym kryterium, które wziął pod uwagę dyrektor, była długość stażu pracy, z czym nie można się zgodzić, gdyż jest to mało ważący czynnik. Najważniejszym kryterium doboru powinna być sytuacja rodzinna i materialna, która w przypadku powódki jest bardzo trudna, bowiem powódka jest jedynym żywicielem rodziny i samotnie wychowuje dwoje dzieci. Dodatkowo, strona pozwana naruszyła przepisy Karty Nauczyciela, gdyż powinna skorzystać z art. 22 ust. 2 i zaproponować zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć. Dopiero w razie braku zgody na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się art. 20 Karty Nauczyciela (pозew z dnia 29 maja 2013 roku – k. 1 - 3).

W toku postępowania powódka ostatecznie wskazała, iż domaga się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości rocznych przychodów, tj. w kwocie 64.498 zł (pismo procesowe z dnia 12 czerwca 2013r. – k. 14, protokół rozprawy z dnia 6 lutego 2014r. – k. 127).

(...)w W. wniosło o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym ewentualnie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że roszczenia powódki są nieuzasadnione, a pracodawca wypowiadając stosunek pracy dopełnił wszystkich obowiązków z tym związanych. Powódka była

zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego na podstawie mianowania. W dniu 24 maja 2013 roku zostało jej wręczone rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela. Wynikało to z tego, że zmiany organizacyjne doprowadziły do zmniejszenia klas, co wiązało się ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Wobec takiej sytuacji, pozwany w sposób obiektywny wytypował do rozwiązania umowy o pracę powódkę, bowiem drugi nauczyciel języka niemieckiego pracował o 4 lata dłużej (odpowiedź na pozew z dnia 23 sierpnia 2013r. – k. 38 – 40).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. T. została zatrudniona w (...)w W. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od dnia 1 września 1996 roku do 31 sierpnia 1997 roku na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Po tym strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1997 roku na tożsamym stanowisku. W trakcie zatrudnienia, w dniu 31 marca 2000 roku na podstawie art. 10 ust. 2 i art. 11 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3 poz. 19), powódka uzyskała akt mianowana na nauczyciela (...)w W.. W dniu 12 grudnia 2000 roku został jej nadany stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, zaś w dniu 31 sierpnia 2005 roku stopień nauczyciela dyplomowanego.

(dowód: umowa o pracę z dnia 30 sierpnia 1996 roku – akta osobowe cz. B k. 2, umowa z dnia 28 sierpnia 1997 roku – akta osobowe cz. B k.5, akt mianowania z dnia 31 marca 2000 roku – akta osobowe – k. cz. B k. 15, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 12 grudnia 2000 roku – akta osobowe - k. 18, akt nadania stopnia awansu – akta osobowe – k. 49)

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.522,39 zł miesięcznie.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 56)

Powódka była dobrym pracownikiem, wyróżniającym się wiedzą i doświadczeniem. Osiągała bardzo dobre wyniki, doskonaliła swoje umiejętności, otrzymywała nagrody pieniężne oraz dodatki motywacyjne za osiągnięcia w pracy dydaktycznej i wychowawczej. Była postrzegana jako doświadczony i twórczy nauczyciel, który w pracy wychowawczej wykazuje dużą ambicję zawodową. Cieszyła się też uznaniem i szacunkiem uczniów.

(dowód: karta oceny pracy – akta osobowe k. 8 – 9, 11, 40, 108-109 zaświadczenie o uczestnictwie w warsztatach – akta osobowe – k. 13,99, nagrody – akta osobowe – k. 33, 57)

Sytuacja rodzinna i materialna powódki jest trudna, gdyż jest ona jedynym żywicielem rodziny. Od 11 lat samotnie wychowuje dwoje dzieci. Pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z córką, która jest studentką studiów dziennych. Jedynym źródłem utrzymania powódki i jej córki było wynagrodzenie za pracę pozyskiwane u pozwanego.

(dowód: oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach źródłach utrzymania – k. 27 – 28, zeznania powódki – k. 127 verte - 128)

W pozwanej szkole poza powódką języka niemieckiego uczyła B. D.. Została ona zatrudniona w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 1992 roku na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, a następnie na czas określony od dnia 14 lutego 1994 roku do 30 czerwca 1994 roku. Następnie, z dniem 10 stycznia 1995 roku otrzymała akt mianowania. W roku 2000 uzyskała z kolei stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a w 2005 roku stopień nauczyciela dyplomowanego. B. D., tak jak powódka, doskonaliła swoje umiejętności. Otrzymywała liczne nagrody oraz dodatki motywacyjne.

(dowód: zeznania M. O. – 128 verte, umowa o pracę B. D. – akta osobowe – cz. B k. 10, akt mianowania – akta osobowe B. D. – k. 15, 61-63, zaświadczenie o kursach – akta osobowe – k. 30, 33, 45a, 46a, 53, 60c, aka nadania awansu – akta osobowe – k. 34, nagrody – akta osobowe – k. 35, 52, 74)

W związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów oraz niżem demograficznym od pewnego czasu następowały zmiany organizacyjne w pozwanej placówce. Szkoła od około 5 lat otrzymywała zgodę organu prowadzącego na otwarcie mniejszej liczby klas pierwszych. Zgodnie z decyzją Biura Edukacji(...)w roku szkolnym 2013/2014 miały zostać utworzone 4 klasy pierwsze, podczas kiedy dyrekcja wnioskowała, by było ich 5. W związku z tym planowano, iż nastąpi zmniejszenie liczby godzin poszczególnych przedmiotów. Arkusz organizacji pracy szkoły sporządzony na rok szkolny 2013/2014 określał następujące liczby: liczba uczniów - 384, liczba oddziałów – 13, liczba godzin pedagogicznych ogółem 570, liczba etatów przeliczeniowych nauczycieli ogółem – 31,67, liczba etatów tradycyjnych - 22 w przypadku nauczycieli pełnozatrudnionych i 6,73 w przypadku nauczycieli niepełnozatrudnionych.

(dowód: arkusz organizacji na rok szkolny 2013/2013 z dnia 30 kwietnia 2013r. – k. 97, zeznania M. O. – k. 128)

Dyrektor szkoły M. O. miała obowiązek realizacji ruchu kadrowego, który miał być przeprowadzony do końca miesiąca maja danego roku szkolnego, o czym każdy z nauczycieli wiedział. Dyrektor informowała grono pedagogiczne o zmniejszaniu przez Biuro Edukacji (...)liczby oddziałów. W maju 2013r. dyrektor nie wiedziała jednak, jaki będzie wynik rekrutacji kandydatów do szkoły oraz ile oddziałów zostanie ostatecznie utworzonych, rekrutacja odbywała się bowiem w lipcu. Początkowo języki obce przydzielone były do konkretnych profili klas, lecz w związku z zamiarem uatrakcyjnienia oferty szkoły wprowadzono możliwość wyboru drugiego języka obcego przez uczniów, co dodatkowo wpływało na niepewność co do liczby godzin przedmiotu, którego uczyła powódka oraz gwarancji pracy dla nauczycieli.

(dowód: zeznania M. O. – k. 128 – 129)

Na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi, Dyrektor pozwanej placówki po konsultacji ze Związkiem (...) w marcu 2013r. wydała zarządzenie Nr (...), do którego dołączono załącznik nr 1 określający następujące kryteria zwolnień pracowników pedagogicznych, ustalone od najważniejszego:

1) Sposób nawiązania stosunku pracy:

a) w pierwszej kolejności rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;

2) W przypadku zatrudnienia na tych samych zasadach dwóch lub więcej nauczycieli rozwiązanie nastąpi zgodnie z kryteriami:

a) kwalifikacje:

- zgodność nauczanego przedmiotu z kwalifikacjami nauczyciela,

- poziom wykształcenia,

- kwalifikacje do nauczania drugiego przedmiotu (innych przedmiotów),

b) stopień awansu zawodowego,

c) staż pracy w szkole,

d) ocena pracy z ostatnich pięciu lat,

e) pełnienie ważnych funkcji w Radzie Pedagogicznej, przydatność w szkole w bliższej i dalszej perspektywie,

f) bieżąca praca: absencja, dyscyplina, dyspozycyjność, uczestnictwo w formach doskonalenia zawodowego, podnoszenie kwalifikacji, odbyte formy doskonalenia zawodowego, inicjatywy pedagogiczne, prowadzenie szkoleniowych rad pedagogicznych, sukcesy zawodowe, promocja szkoły, działalność na rzecz dzielnicy i miasta,

prawidłowość i terminowość prowadzenia dokumentacji, zaangażowanie w działania i życie szkoły, podejmowane działań na rzecz podniesienia jakości pracy szkoły.

g) sytuacja rodzinna i materialna.

(dowód: Załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora z dnia 26 marca 2013r. – k. 12, zeznania M. O. – 128 verte, zeznania powódki – k. 127 verte)

Biorąc pod uwagę wskazane kryteria oraz planowane zmniejszenie liczby godzin języka niemieckiego w roku szkolnym 2013/2014, dyrektor M. O. wytypowała do zwolnienia powódkę, co wynikało z tego, że powódka miała o 4 lata krótszy niż B. D. staż pracy w szkole. Kryterium sytuacji rodzinnej i materialnej nie było zaś brane pod uwagę.

(dowód: zeznania M. O. – k. 129)

W dniu 24 maja 2013 roku na spotkaniu, w którym uczestniczyła powódka, dyrektor, wicedyrektor oraz sekretarz szkoły, doręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg miał rozpocząć się 1 czerwca 2013 roku, a zakończyć 31 sierpnia 2013 roku. Jako przyczynę podjęcia takiej decyzji pracodawca podał brak możliwości utrzymania zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć. Jednocześnie doprecyzował, że zmiany organizacyjne w liceum polegają na zmniejszeniu się w roku szkolnym 2013/2014 liczby godzin dydaktycznych z języka niemieckiego i podał, że przez ostatnie lata liczba oddziałów zmalała z 17 do 13, co zdecydowanie niekorzystnie wpłynęło na ilość godzin dydaktycznych. Zgodnie z decyzją Biura Edukacji (...)w roku szkolnym 2013/2014 zostaną utworzone tylko 4 oddziały klas pierwszych. Dowolność wyboru drugiego języka obcego nie daje możliwości ustalenia godzin języka niemieckiego w klasach pierwszych. Ponadto wskazano, że w związku z niższym demograficznym rekrutacja do liceum może również wpłynąć na organizację pracy szkoły, a także może zaistnieć taka sytuacja, która miała miejsce w poprzednim roku szkolnym, kiedy Biuro Edukacji w lipcu podjęło decyzję o zmniejszeniu ilości utworzonych klas pierwszych – z 5 do 4. Niekorzystny wynik rekrutacji w tym roku szkolnym (utworzenie 3 klas a nie 4) może spowodować kolejne zmniejszenie godzin.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 8, zeznania powódki – k. 127 verte)

Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia. Dyrektor wyjaśniła powódce, iż decydującym kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia był staż pracy, który w przypadku B. D. był o 4 lata dłuższy, a dodatkowo wskazała, że po rekrutacji wszystkie możliwe godziny języka niemieckiego, jakie pozostaną, będą przeznaczone dla niej.

(zeznania powódki – k. 127 verte, zeznania M. O. – k. 128)

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka zwróciła się do M. O. o podanie ilości godzin z arkusza organizacyjnego, jaka jest planowana na rok szkolny 2013/2014. W odpowiedzi M. O. poinformowała powódkę, iż zgodnie z ramowym planem nauczania w roku szkolnym 2013/2014 język niemiecki będzie nauczany w klasach:

- II A 2 grupy x 2 godziny;

- II B 2 grupy x 2 godziny;

- II D 2 grupy x 2 godziny, co daje 12 godzin dydaktycznych tygodniowo

-III A 2 grupy x 2 godziny;

- III B 2 grupy x 2 godziny;

- III D 2 grupy x 2 godziny, co daje po średniemu 9,47 godzin dydaktycznych tygodniowo.

Łączna liczba godzin w tych klasach to 21,47 tygodniowo. Dodatkowo powódka została poinformowana, że ilość godzin w klasach pierwszych będzie możliwa do ustalenia dopiero po zakończeniu rekrutacji w związku z możliwością wyboru

nauki drugiego języka obcego. Zapewniono również, iż wszystkie godziny języka niemieckiego, które pozostaną po zapewnieniu etatu dla drugiego nauczyciela, będą przeznaczone dla powódki.

(dowód: pismo powódki z dnia 24 maja 2013 – k.2 część C a/o, pismo z dnia 28 maja 2013 roku – k. 10)

Kolejne pismo z dnia 28 maja 2013 roku skierowane do powódki, a podpisane przez dyrektor M. O., zawierało uzupełnienie informacji przekazanych wcześniej. Dyrektor pozwanej szkoły poinformowała, że w przypadku utworzenia planowanych 4 klas pierwszych i wyboru przez kandydatów drugiego języka obcego zgodnie z założeniami organizacji roku szkolnego 2013/2014 przeznaczone będzie dla powódki 11,16/18 godzin tygodniowo.

(dowód: pismo z dnia 28 maja 2013 roku – k. 4 część C a/o)

W późniejszym okresie, kiedy rekrutacja do klas pierwszych została zakończona, a okres wypowiedzenia umowy o pracę z powódką jeszcze się nie zakończył, M. O. chciała zaproponować powódce pracę od 1 września 2013 roku w obniżonym wymiarze godzin. W lipcu 2013r. powódka nie mogła przybyć na spotkanie. Dopiero w drugiej połowie sierpnia 2013r., kiedy odbywały się matury poprawkowe, spotkała się z dyrektor M. O., która zaproponowała anulowanie wypowiedzenia i za zgodą pracownika, ograniczenie zatrudnienia, zgodnie z art. 22 ust.2 ustawy Karta Nauczyciela. Powódka nie wyraziła zgody na przedstawioną jej propozycję.

(dowód: notatka służbowa z dnia 26 sierpnia 2013 roku – k. 96, zeznania M. O. – k. 128 verte, zeznania powódki – k. 127 verte - 128)

Dyrektor pozwanej placówki, po odmowie przyjęcia zaproponowanych godzin przez powódkę, przydzieliła godziny języka niemieckiego dwóm nauczycielom tego przedmiotu: B. D. oraz dodatkowo E. C.. Po uśrednieniu liczba przydzielonych godzin dla obu nauczycieli wynosi 29,23.

(dowód: zeznania M. O. – k. 129)

Powódka w związku z zakończeniem stosunku pracy u pozwanego, znalazła zatrudnienie w innej placówce.

(dowód: zeznania powódki – k. 127 verte)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań stron - powódki B. T. oraz dyrektor M. O., a także w oparciu o powołane dowody z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Zdaniem Sądu brak było podstaw, aby kwestionować zeznania stron. Dyrektor pozwanej placówki i powódka przedstawiły przyczyny i okoliczności rozwiązania umowy o pracę, choć każda z zeznających osób dokonała tego z własnej perspektywy. Między zeznaniami nie zachodziły jednak istotne rozbieżności, dlatego Sąd na ich podstawie dokonał części ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo B. T. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż wbrew stanowisku strony pozwanej, która dokonała rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką, powódka od 31 marca 2000r. do końca pracy w pozwanym (...) była nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a nie umowy o pracę. Akt mianowania z 31 marca 2000r. nigdy nie został skutecznie uchylony. Od czasu mianowania w 2000r. powódka była zatrudniona wciąż na tej samej podstawie. Zresztą karty oceny pracy powódki prawidłowo wskazują, że jest ona zatrudniona poprzez mianowanie i tej okoliczności nie zmienia nawet nieprawidłowe wskazywanie w części dokumentów kadrowych umowy o pracę jako podstawy zatrudnienia powódki.

Zasadność wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi wymaga zaistnienia przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który 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. Potwierdza to arkusz organizacji na rok szkolny 2013/2014, a dodatkowo zeznania M. O., która wskazała, że liczba klas pierwszych, a tym samym ogółem liczba klas w szkole, ulegała stopniowemu zmniejszeniu i rok szkolny 2013/2014 nie był w tym zakresie odmienny. Także od 1 września 2013r. miało nastąpić zmniejszenie o jedną klasę pierwszych, co w sposób oczywisty musi rzutować na liczbę godzin poszczególnych przedmiotów, w tym języka niemieckiego. W wyniku tego jeszcze przed 1 września 2013r. przewidywano, że liczba godzin przedmiotu, którego uczyła powódka i B. D., nie będzie taka jak wcześniej i nie pozwoli na przydzielenie każdej z tych osób pełnego pensum. Potwierdza to zresztą sytuacja, jaka faktycznie zaistniała w roku szkolnym 2013/2014. Tak, jak przewidywano, obecnie liczba godzin języka niemieckiego pozwala na zatrudnienie jednego nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy i jednego na część etatu. W tej sytuacji kwestionowanie przez powódkę zaistnienia przyczyn, na które wskazuje art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nawet jeśli arkusz organizacji nie był przedstawiony na radzie pedagogicznej, nie ma uzasadnionych podstaw. Liczba klas i liczba godzin języka niemieckiego uległa zmniejszeniu i poprzez to zachodziły podstawy, by zastosować wspomniany przepis.

Powódka w pozwie wskazywała, że dyrekcja szkoły bez konsultacji z radą pedagogiczną zmniejszyła liczbę godzin języka niemieckiego już w okresie wcześniejszym, co było działaniem celowym, nastawionym na likwidację jednego z etatów nauczyciela języka niemieckiego. W ocenie Sądu, powołana argumentacja nie ma wpływu na ocenę decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Pracodawca może samodzielnie decydować o swojej organizacji, a szkoła czy organy do tego uprawnione decydują o planach nauczania. Sąd pracy nie jest władny, by je kontrolować, weryfikować bądź ustalać inny rozkład godzin poszczególnych przedmiotów niż zostało przyjęte. Plany nauczania podlegają kontroli powołanych do tego organów, ale nie sądu pracy, który nie może narzucić placówce oświatowej ustalenia większej czy mniejszej liczby godzin określonego przedmiotu. Tak jest również w rozpatrywanej sprawie, w której sąd nie ma możliwości, by wbrew ustaleniom pracodawcy, przyjąć czy narzucić, że liczba godzin przedmiotu, którego uczyła powódka, powinna być wyższa niż zaplanowano. Argumentacja powódki w tym zakresie została więc oceniona jako chybiona.

Powódka w pozwie zarzuciła stronie pozwanej naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. 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.

Zdaniem Sądu powołany przepis nie obliguje pracodawcy do 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 (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) 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. Dodatkowo, w rozważaniach prawnych Sąd Najwyższy wskazał: „(...) 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 formułowanego 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, 94²). 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 uwzględnia w szerszym zakresie wzajemność zobowiązań podmiotów stosunku pracy. De lege lata nie ma podstaw do formułowania jakiegoś 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.”.

Biorąc pod uwagę powyższe i w przedmiotowej sprawie strona pozwana nie miała obowiązku, by zaproponować powódce pracę w obniżonym wymiarze. 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 nieco inne 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. Choć Sąd Rejonowy tego poglądu nie podziela, to nawet, gdyby rozważać jego zastosowanie w przedmiotowej sprawie, to

powódka zarzucająca naruszenie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, wciąż nie ma racji. W powołanym orzeczeniu znamienne jest sformułowanie „tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze”. Tymczasem w rozpatrywanym przypadku taka sytuacja nie miała miejsca. Dyrektor w dacie składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie dysponowała pewną wiedzą o możliwości zaproponowania powódce pracy w obniżonym wymiarze, nie niższym niż 1/2 etatu i w owym czasie nie mogła dać gwarancji zatrudnienia powódki. Nie było od niej zależne, jak będzie wyglądała rekrutacja do klas pierwszych, nie można było tego też przewidzieć ze stuprocentową pewnością. Można było przewidywać, zakładać pewien scenariusz, ale o pewnej wiedzy w tym zakresie trudno mówić. Tymczasem Sąd Najwyższy mówi o obowiązku pracodawcy złożenia propozycji pracownikowi wówczas, kiedy wiedza o możliwości ograniczenia zatrudnienia jest wiedzą pewną. W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, iż ostateczna wiedza dyrektora i nauczycieli odnośnie liczby klas i liczby godzin, kształtowała się dopiero po zakończeniu rekrutacji, co następowało w lipcu. Dopiero w owym czasie, kiedy było wiadomo ilu uczniów zgłosiło się do klas pierwszych, ile tych klas ostatecznie powstanie i – co ważne u pozwanego – jaki język obcy zostanie wybrany, można było mówić o pewnej wiedzy, co do tego, czy będzie co najmniej 1/2 etatu dla powódki. Wprawdzie w okresie przed lipcem, dyrekcja wiedziała na pewno, ile będzie godzin języka niemieckiego w klasach drugich i trzecich, nie stanowiło to jednak połowy wymiaru czasu pracy. O tym zaś, czy ten wymiar będzie na tyle większy, że uda się przydzielić powódce liczbę godzin stanowiącą co najmniej 1/2 etatu, wiadomo było z całą pewnością w lipcu. Dyrekcja zresztą proponowała powódce przed upływem okresu wypowiedzenia, nauczanie tych godzin przedmiotu, które pozostały po zapewnieniu etatu drugiemu z nauczycieli. Takie deklaracje, bez konkretnego wskazania liczby godzin, pojawiły się podczas wręczania wypowiedzenia i później w pismach kierowanych do powódki. Dodatkowo, w lipcu po zakończeniu rekrutacji powódka była proszona o spotkanie, lecz nie przybyła na nie i w sierpniu 2013r., a więc jeszcze zanim zakończył się stosunek pracy, M. O. proponowała pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy. Powódka nie wyraziła zgody na taką propozycję. W zaistniałej sytuacji, nie ma podstaw, nawet, gdyby podzielić stanowisko wyrażone przez SN w wyroku z 27 lutego 2013r., by zarzucić stronie pozwanej naruszenie art. 22 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Kolejną kwestią poddaną pod rozagę Sądu była ocena dokonanej przez stronę pozwaną wyboru powódki do zwolnienia. Powódka nie była bowiem jedynym nauczycielem języka niemieckiego, a w takim przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, 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). Takie stanowisko stanowi w gruncie rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Skoro jednak analizowany przepis nie został zmieniony lub uzupełniony przez wprowadzenie lub dodanie ustawowej formuły nakazującej wskazanie zwalnianemu nauczycielowi kryteriów, które spowodowały jego wybór do zwolnienia z pracy w przypadkach 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, to należy przyjąć, że kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej. Oznacza to, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące. Prowadzi to do wyrażenia myśli, że - de lege lata - kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale ponieważ równocześnie podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 k.p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2

oraz art. 91 c Karty Nauczyciela), to nie tylko nie ma przeszkód, ale występuje procesowa potrzeba ich wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym (wyrok SN z 19 maja 2004r., I PK 608/03, OSNP 2005/3/36).

W przedmiotowej sprawie powódka zakwestionowała, że w uzasadnieniu wypowiedzenia nie zostały podane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy. Jak zostało wskazane przez Sąd Najwyższy w powołanych orzeczeniach, pracodawca nie miał obowiązku, aby powódkę o tych kryteriach informować ani, by zamieszczać je w wypowiedzeniu. Brak wskazania tych kryteriów w oświadczeniu z dnia 24 maja 2013r. nie może być więc przedmiotem jakichkolwiek zarzutów.

Zdaniem Sądu kryteria, które strona pozwana zastosowała, a które wskazała w toku postępowania, były obiektywne i nie dyskryminujące. Nie były one dowolne i nie postawiały miejsca na subiektywną ocenę pracodawcy. Każde z tych kryteriów odwołuje się do pewnych sprawdzalnych elementów.

W przedmiotowej sprawie obie nauczycielki języka niemieckiego w pozwanej placówce posiadają stopień nauczyciela dyplomowanego i uzyskały pozytywne oceny dorobku zawodowego. Każda z nich została zatrudniona na podstawie mianowania. Wobec takiej równości w kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach dyrektor pozwanej placówki wzięła pod uwagę kolejne kryterium w hierarchii ważności, a więc staż pracy obu nauczycielek. Wbrew twierdzeniom powódki, w przypadku B. D. był on nie o 2 lata dłuższy, lecz o 4, gdyż B. D. została zatrudniona 1 września 1992 roku, zaś powódka 1 września 1996 roku.

Owe kryterium stażu pracy, które w istocie było jednym z ważniejszych, tak jak pozostałe kryteria miało charakter obiektywny i nie ma żadnych podstaw, by traktować je jako kryterium mało istotne i mało przekonujące. Nietrafny jest zarzut powódki co do tego, iż powinno być uwzględnione w tym przypadku kryterium sytuacji rodzinnej, która w jej przypadku jest zdecydowanie trudniejsza. Zdaniem Sądu, dyrektor pozwanej szkoły słusznie uwzględniła kryterium stażu pracy, bowiem sytuacja rodzinna i materialna według zarządzenia, które było konsultowane ze Związkiem (...), zostało umieszczone w ostatnim punkcie. Ma więc charakter najmniej istotny z punktu widzenia interesów pracodawcy i jej brane pod uwagę, gdy inne, wcześniejsze, ważniejsze dla pracodawcy kryteria, nie pozwolą wyłonić osoby do zwolnienia. Powódka z takim ustaleniem kolejności kryteriów może się nie godzić, ale z punktu widzenia interesów pracodawcy, taka kolejność była dla niego bardziej korzystna. Pracodawca w sposób nie dyskryminujący nikogo i obiektywny przyjął, iż kryterium stażu pracy jest ważniejsze, a o tym, iż nie można umniejszać jego wagi, szczególnie gdy różnica w długości stażu nie dotyczy kilku miesięcy, lecz kilku lat, świadczy pogląd, jaki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 roku (I PKN 771/00, OSNP 2002, nr 10). W tym orzeczeniu SN wskazał, że porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu. Przy ocenie zasadności wyboru nauczyciela do zwolnienia należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. Wskazywane kryterium ma więc znaczenie podstawowe dla pracodawcy i celów, które on realizuje, choć powódka tego nie akceptuje. Z punktu widzenia pracodawcy, jego interesów, ale także z perspektywy oceny, jakiej dokonuje Sąd, takie kryterium, w przypadku różnic między porównywanymi pracownikami, może zaważyć na wyborze danego pracownika do zwolnienia.

Reasumując, zdaniem Sądu, przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką były rzeczywiste, a przedstawione przez stronę pozwaną kryteria doboru pracownika do zwolnienia są obiektywne i jasne. W związku z powyższym Sąd uznał roszczenia powódki za bezzasadne i oddalił powództwo.