

Sygn. akt IV P 101/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2015r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy J. P., J. S.

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2015r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. Ł.**

przeciwko **Zespołowi (...) w M.**

o przywrócenie do pracy

1. Powództwo oddala.

2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 101/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 października 2014r. powódka **M. Ł.** domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Wywodziła w uzasadnieniu, że od 1 września 2001r. zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Jest nauczycielem zatrudnionym przez mianowanie. Łączny jej staż pracy wynosi 32 lata.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 13 maja 2014r. dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmiany organizacyjne polegające między innymi na zmniejszeniu liczby oddziałów, wobec czego brak było w ocenie pracodawcy możliwości dalszego zatrudniania powódki na stanowisku nauczyciela. Pismem z dnia 13 czerwca 2014r. powódka, działając na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, wniosła o przeniesienie jej w stan nieczynny w efekcie czego w dniu 25 czerwca 2014r. poinformowana została przez pozwaną, iż z dniem 1 września 2014r. przeniesiona została w stan nieczynny.

Powódka dalej wskazała, iż w projekcie arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny, w maju 2013r., powódce ograniczono etat do wysokości 11,5/18 etatu. Przyczyną tego było zmniejszenie oddziałów w gimnazjum o jeden. Podpisując ograniczenie powódka poprosiła o dodanie jej godzin na prowadzenie zajęć dodatkowych np. zajęć

korekcyjno – kompensacyjnych, do których prowadzenia uzyskała kwalifikacje na podstawie ukończonego dnia 17 marca 2013r. kursu.

W sierpniu 2013r. na radzie pedagogicznej pozwany przedstawił aneks do arkusza organizacyjnego (powstały dwa oddziały klas pierwszych) i powódka otrzymała 15,5 /18 etatu. Powódce dodano zajęcia z języka polskiego w I klasie gimnazjum. Nie otrzymała natomiast godzin dodatkowych, o które prosiła mimo, iż inny nauczyciel, R. S., otrzymał nadgodziny.

Następnie, w dniu 23 kwietnia 2014r. na Radzie Pedagogicznej w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015 powódka została pominięta, jej nazwisko w ogóle nie zostało wymienione. Inni nauczyciele placówki o ograniczeniu zatrudnienia byli informowani wcześniej. Nauczyciele języka polskiego otrzymali pełne etaty a etat 20 godzin przydzieliła sobie osoba pełniąca funkcję dyrektora gdyż na dzień 23 kwietnia 2014r. nie otrzymała ona od organu prowadzącego przedłużenia pełnienia obowiązków dyrektora .

Na radzie pedagogicznej w dniu 19 maja 2014r. opiniowany był aneks do arkusza organizacyjnego, w którym jednej nauczycielce języka polskiego R. S. odebrano jedną godzinę zajęć i przydzielono ją nauczycielce matematyki J. K.. Na pytanie powódki o jej sytuację dyrektor zespołu odpowiedziała, iż nic się nie zmieniło od ostatniej rady. Na tej samej radzie opiniowane było nadto pismo organu prowadzącego o przedłużenie pełnienia obowiązków dyrektora zespołu. Teoretycznie więc, zdaniem powódki, zwolniły się godziny języka polskiego.

Tego samego dnia jednak powódka odebrała pismo z oświadczeniem o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. W dniu 21 maja 2014r. dyrektor poprosiła powódkę na rozmowę, podczas której poinformowała, że wykorzystwała wszystkie możliwości zatrudnienia powódki.

W dniu 27 czerwca 2014r. odbywała się sesja Rady Gminy M. i na zapytanie jednego z radnych o stan zatrudnienia nauczycieli w przyszłym roku szkolnym w gimnazjum, wójt odpowiedział, że nikt z nauczycieli nie będzie zwolniony gdyż w gimnazjum powstają dwie klasy pierwsze.

W dniu 29 sierpnia 2014r. odbyła się rada Pedagogiczna, na której opiniowany był przydział godzin na rok szkolny 2014/2015.

Nauczyciel A. H. (1) otrzymała 15 godzin języka polskiego, 9 godzin logopedii (5 godzin ponad wymiarowych).

R. S. otrzymała 16 godzin języka polskiego i 9 godzin specjalistycznych plus 1 godzinę wychowawczą (8 godzin ponadwymiarowych).

Dyrektor zespołu (...) otrzymała 9 godzin języka polskiego (7 godzin ponadwymiarowych).

W. S. otrzymała 1 godzinę ponadwymiarową.

Powódka wskazała, iż powyższe wskazuje na to, że u pozwanego jest 21 godzin ponadwymiarowych a zatem istnieje pełen etat by powódka mogła być przywrócona do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia.

Dalej powódka wskazała, iż w Szkole Podstawowej w R. zwolnił się etat który otrzymała nauczycielka zatrudniona rok wcześniej w niepełnym wymiarze czasu pracy. Były więc godziny by uzupełnić etat powódki w innej szkole czego nie uczyniono.

W podsumowaniu powódka wskazała, iż w sprawie ma zastosowanie ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Powódka przytoczyła treść art.20 ust. 5c ustawy, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest bezskuteczne gdy nauczyciel w terminie 30 dni od doręczenia mu wypowiedzenia, złoży wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Z kolei, w myśl art. 20 ust. 7 KN dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony lub na okres, na który umowa została zawarta w tej

samej szkole, na tym samym lub na innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. W związku z powyższym, istnieje w ocenie powódki możliwość przywrócenia jej do pracy. W dodatku, w innej szkole ale u tego samego pracodawcy zwolniło się miejsce dla nauczyciela, którego powódce nie zaproponowano.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **Zespół (...) w M.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Wywodził, iż powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Pismem z dnia 13 maja 2014r. wypowiedziano powódce umowę o pracę z uwagi na zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów w szkole. Od dnia 1 września 2014r. do dnia 28 lutego 2015r., na wniosek powódki, przeniesiono ją w stan nieczynny.

Zdaniem pozwanego, nie powstała u niego możliwość podjęcia pracy przez powódkę w pełnym wymiarze zajęć. W konsekwencji więc nie ziszczyła się jedna z koniecznych przesłanek zawartych w art.20 ust. 7 KN.

Pozwany dalej podał, iż w zespole nauczycielkami języka polskiego są:

- **A. H. (1)**, nauczyciel dyplomowany, polonistka, jako jedyna w szkole posiadająca kwalifikacje do prowadzenia zajęć logopedycznych.

Pełny wymiar zajęć nauczyciela to zajęcia z dwoma klasami z języka polskiego (po 5 godzin w jednej klasie) oraz 9 godzin logopedii.

- **R. S.**, nauczyciel dyplomowany, polonistka, posiada dodatkowe kwalifikacje w zakresie terapii pedagogicznej oraz oligofrenopedagogiki. Nauczycielka prowadzi zajęcia po 5 godzin z języka polskiego w dwóch ostatnich klasach gimnazjum oraz 6 godzin języka polskiego w ostatniej klasie szkoły podstawowej a nadto 8 godzin rewalidacyjnych, 1 godzinę zajęć korekcyjno – kompensacyjnych i 1 godzinę wychowawczą.

- **B. F.**, dyrektor zespołu, obecne pensum wynosi 2 godziny zajęć, jednakże faktycznie realizowane jest 9 godzin języka polskiego (5 godzin w klasie piątej i 4 godziny w klasie pierwszej gimnazjum), zatem jest 7 godzin ponadwymiarowych. Teoretycznie możliwe jest przekazanie tylko jednej klasy.

Pozwany zaznaczył, iż organ prowadzący szkołę planował zwiększyć pensum dla dyrektora szkoły do 6 godzin tygodniowo. Dyrektor szkoły, przed planowaniem godzin dla siebie zwracała się z pismem do organu prowadzącego z zapytaniem jaką ma planować dla siebie ilość godzin na przyszły rok szkolny, otrzymała odpowiedź, iż w tym zakresie winna przyjąć zwiększenie pensum do 6 godzin.

W dniu 12 września 2014r. Rada Gminy M. uchwała nr XLVI/243/2014 ustaliła pensum dla dyrektora zespołu na 6 godzin. Uchwała ta, z uwagi na błędy formalne, została uchylona przez nadzór Wojewody.

Odnosnie nauczycielki **W. S.**, ktorej pozwana przydzieliła 1 godzinę wychowawczą jako godzinę ponadnormatywną, pozwana wskazała, iż jest to godzina w klasie, w której nauczyciel ten jest wychowawcą.

W podsumowaniu pozwana stwierdziła, iż powyższe zestawienie godzin nauczycieli zatrudnionych u pozwanego pokazuje, że nawet odebranie zajęć z języka polskiego z jedną klasą **A. H. (1)** (5 godzin) oraz **B. F.** (5 godzin), nie umożliwi zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć, który wynosi 18 godzin.

Podnoszona zaś przez powódkę kwestia zmiany nauczyciela w Szkole Podstawowej w R. nie ma, zdaniem pozwanego, żadnego znaczenia w sprawie. Jest to odrębny podmiot, który nie wchodzi w skład pozwanego zespołu.

Nieistotne są także, w ocenie pozwanego, podnoszone w pozwie kwestie dotyczące posiedzeń Rady Pedagogicznej albowiem zasadnicze znaczenie w sprawie ma to czy obecnie istnieje możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany przytoczył na koniec tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001r. w sprawie I PKN 655/00, w którym to SN orzekł, iż przywrócenie do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym na podstawie art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) zależy od "powstania możliwości" zatrudnienia nauczyciela, czyli od istnienia wolnego stanowiska lub liczby godzin nauczania, pozwalających na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz z dnia 11 kwietnia 2007. w sprawie II PK 269/06 gdzie orzeczono iż o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości przez zmiany organizacyjne w szkole w zakresie obciążeń dydaktycznych nauczycieli.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie pozostawało, iż powódka M. Ł. pozostawała w zatrudnieniu w pozwanym zespole szkół od dnia 1 września 2001r. i pracowała tam jako nauczyciel języka polskiego. Posiada uprawnienie do nauczania języka polskiego i do prowadzenia zajęć korekcyjno – kompensacyjnych.

W roku szkolnym 2013/2014 powódka pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy – 15,5 godzin i prowadziła zajęcia w I klasie gimnazjum (4 godziny lekcyjne), w III klasie gimnazjum (5 godzin), w IV klasie szkoły podstawowej (4 godziny) oraz 1,5 godziny zajęć wyrównawczych.

Pismem z dnia 13 maja 2014r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę na podstawie art.20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi między innymi na zmniejszeniu ilości oddziałów i braku możliwości dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela.

/dowód: wypowiedzenie – k. 6/

Pismem z dnia 13 czerwca 2015r. powódka, działając na podstawie art. 20 ust.5c ustawy , wniosła o przeniesienie jej w stan nieczynny.

Wniosek ten został uwzględniony o czym pismem z dnia 25 czerwca 2015r. pozwana powódkę poinformowała.

Z dniem zatem 1 września 2014r. powódka przeniesiona została w stan nieczynny do dnia 28 lutego 2015r.

/dowód; wniosek – k. 7, pismo pozwanej k.8/

Zważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z art.20 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

W odniesieniu do powódki zastosowana zatem została podstawa wypowiedzenia wymieniona w pkt 2 tego przepisu.

Powódka następnie skorzystała z możliwości jakie przewiduje art.20 ust.5c tej ustawy, a mianowicie mówiący, iż wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa.

A zatem w przedmiotowej sprawie nie mamy już do czynienia z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę a wyłącznie z sytuacją przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art.20 ust.5c KN.

Żądanie powódki zawarte w pozwie oparte jest o regułę z art. 20 ust. 7 KN a mianowicie o zapis, iż dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.

A zatem, aby powódka mogła skutecznie wnosić o przywrócenie jej do pracy zaistnieć muszą łącznie dwie przesłanki - powstanie możliwości podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku oraz posiadanie przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.

Zasadnym będzie przywołanie w tym miejscu wywodów zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009r. wydanego w sprawie I PK 118/09. Otóż, SN wskazał, iż wymieniona w art.20 ust. 7 KN regulacja stanowi konsekwencję zasady, że nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje w stosunku pracy ze szkołą (z tym, że część praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy nie jest wykonywana). Skoro między stronami utrzymuje się stosunek pracy, to zrozumiałe jest, że w razie ustania przyczyn przeniesienia w stan nieczynny powinno dojść do pełnej jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99, OSNP 2000 nr 18, poz. 681). Celowi temu służy ustanowiona w przytoczonym przepisie konstrukcja "przywrócenia do pracy". Konstrukcja ta zasadniczo różni się od "przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach", unormowanego w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Po pierwsze, służy ona zakończeniu stanu nieczynnego (przywróceniu do czynnego wykonywania pracy nauczyciela) w czasie istnienia stosunku pracy, a nie przywróceniu do pracy po ustaniu zatrudnienia. Po drugie, "przywrócenie do pracy" według art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie musi oznaczać przywrócenia "na poprzednich warunkach", ponieważ może ono dotyczyć innego stanowiska, jeśli nauczyciel ma do tego wymagane kwalifikacje. W takim przypadku "przywrócenie do pracy" będzie oznaczało ponowne ("czynne") zatrudnienie w szkole, ale na innym stanowisku. Po trzecie, z brzmienia rozważanego przepisu wynika, że dyrektor szkoły, w razie zaistnienia określonych w nim przesłanek, ma obowiązek przywrócić nauczyciela do pracy (do jej czynnego wykonywania) "z urzędu", a nie na żądanie pracownika, jak ma to miejsce w sytuacjach regulowanych w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Realizacja tego obowiązku nie zależy więc od wniosku nauczyciela. Jest to zrozumiałe, skoro to właśnie dyrektor, dysponujący znajomością sytuacji kadrowej i potrzeb szkoły, może najpełniej i we właściwym momencie ocenić, czy powstały możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć, podczas, gdy nauczyciel pozostający z reguły poza szkołą (oprócz sytuacji określonej w art. 20 ust. 8 Karty Nauczyciela) nie ma takiej wiedzy. O tym, że przywrócenie do pracy, normowane w tym przepisie, następuje "z urzędu" świadczy także zawarte w nim postanowienie ustawodawcy, że odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Unormowanie to byłoby pozbawione sensu, gdyby warunkiem rozważanego przywrócenia był wniosek nauczyciela.

Należy jednak mieć na uwadze, że stosownie do powołanego wyżej art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela, stosunek pracy wygasa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Skutek ten następuje z mocy prawa, co dotyczy także przypadków, gdy powstały warunki przywrócenia do pracy ustanowione w art. 20 ust. 7, a dyrektor szkoły nie wykonał obowiązku przywrócenia nauczyciela do pracy (do stanu czynnego). Karta Nauczyciela nie określa sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia. Wobec tego, zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy zawarte w oddziale 6 rozdziału I działu drugiego Kodeksu pracy. W szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach w przypadku, gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z powodu naruszenia przez dyrektora szkoły przesłanek przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed przeniesieniem w stan nieczynny (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240). Natomiast w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora

obowiązku ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdy samo przeniesienie w stan nieczynny było zgodne z art. 20 ust. 1, wykładnia pojęcia "przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach" musi uwzględniać zmiany wynikające z prawidłowego przeniesienia w stan nieczynny i następującego później zaniechania przez dyrektora szkoły wykonania obowiązku z art. 20 ust. 7. Z tego względu przez poprzednie warunki pracy należy rozumieć, stosownie do okoliczności, to samo lub inne stanowisko, na którym dyrektor powinien był zatrudnić nauczyciela, gdyby należycie wykonał wynikający z tego przepisu obowiązek.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć, nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez co należy rozumieć zatrudnienie na stanowisku (tym samym lub innym), na którym dyrektor szkoły był obowiązany go zatrudnić zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Roszczenie o przywrócenie do pracy zgłoszone przez powódkę oparte jest na tezie, iż pozwany, w sytuacji prawidłowego przeniesienia powódki w stan nieczynny i mimo powstania warunków do przywrócenia powódki do pracy o jakich mowa w art. 20 ust. 7 KN, nie wykonał obowiązku przywrócenia powódki do pracy.

Teza ta, zdaniem Sądu, jest chybiona.

Otóż, powódka, o czym owa była wyżej, posiada uprawnienia do nauczania języka polskiego i prowadzenia zajęć kompensacyjno – korekcyjnych. Ilość tych zajęć jest, co oczywiste, kwestią zmienną i zależy od liczby dzieci, z którymi zajęcia te należy prowadzić.

W pozwanym zespole szkół nauczycieli z kolei posiadających kwalifikacje do nauczania języka polskiego jest, razem z powódką, 4.

Są to – A. H. (1), R. S., powódka i dyrektor zespołu (...).

W roku szkolnym 2013/2014 powódka zatrudniona była w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 15,5 /18 etatu. Powódka nie negowała, iż w istocie doszło w zespole do sytuacji, że nie mogła wykonywać pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, wyraziła zatem zgodę na ograniczenie jej pensum. Prowadziła zatem zajęcia w 1 klasie gimnazjum (4 godziny), w 4 klasie szkoły podstawowej (5 godzin), w 3 klasie gimnazjum (5 godzin) i 1,5 godziny w zespole wyrównawczym.

W roku tym A. H. (1) prowadziła zajęcia z języka polskiego w wymiarze 10 godzin (w dwóch klasach po 5 godzin) i 9/20 godzin z logopedii. Jest to jedyny nauczyciel logopeda w zespole.

R. S. z kolei w roku szkolnym 2013/2014 nauczala w 3 klasach, po 5 godzin języka polskiego , 1 godzina wychowawcza i pensum uzupełniała godzinami z rewalidacji.

B. F. w roku szkolnym 2013/2014 prowadziła zajęcia z języka polskiego w dwóch klasach – 5 godzin w 5 klasie szkoły podstawowej i 4 godziny w gimnazjum. Zniżka pensum dyrektora zespołu wynosiła 2 godziny.

Z uwagi na zmniejszenie się liczby oddziałów w gimnazjum o 1 oddział, w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015 nie zaplanowano powódki co skutkowało wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę a następnie, na wniosek powódki, przeniesieniem powódki w stan nieczynny.

Nauczycielowi A. H. (1) przydzielono 10 godzin z języka polskiego (po 5 godzin w 2 klasach gimnazjum) oraz 9/20 etatu z logopedii. Razem godziny te dawały nauczycielowi pełen etat.

Nauczyciel R. S. otrzymała 10 godzin z języka polskiego (po 5 godzin w dwóch ostatnich klasach gimnazjum) oraz 6 godzin języka polskiego w 6 klasie szkoły podstawowej, 1 godzinę wychowawczą a nadto 8 godzin rewalidacyjnych dzięki kwalifikacjom z oligofrenopedagogiki oraz 1 godzinę zajęć kompensacyjno – korekcyjnych (do prowadzenia których kwalifikację ma też powódka).

B. F. prowadziła zajęcia w 5 klasie szkoły podstawowej (5 godzin) i w 1 klasie gimnazjum (4 godziny).

/dowód; arkusz organizacyjny zespołu – k. 30, /

Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż B. F., będąca w dacie sporządzania arkusza organizacyjnego w kwietniu 2014r. dyrektorem zespołu, początkowo zaplanowała zajęcia dla siebie w wymiarze 20 godzin – po 5 godzin w 4 i 5 klasie szkoły podstawowej, 6 godzin w 6 klasie szkoły podstawowej, 4 w 3 klasie gimnazjum. Było to wynikiem tego, iż w dacie tej nie było wiadomym czy B. F. otrzyma od organu prowadzącego przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły w związku z upływem jej kadencji z końcem sierpnia 2014r. W sierpniu 2014r. gdy powierzenie to stało się faktem, dyrektor zespołu otrzymała zajęcia z języka polskiego w dwóch klasach co dało 7 godzin ponadwymiarowych gdyż niżka pensum dla dyrektora zespołu wynosiła wówczas 2 godziny. Jednakowoż, przed sporządzeniem aneksu B. F. zwróciła się do organu prowadzącego z zapytaniem jaką wielkość niżki pensum dyrektora zespołu winna uwzględniać przy jego sporządzaniu. Wiadomym już bowiem wówczas było, iż Rada Gminy M. zamierza zwiększyć wymiary niżek pensum dla dyrektorów szkół. W odpowiedzi na to zapytanie ówczesny Wójt Gminy M. S. W. wskazał, iż pozwana winna mieć na uwadze planowane 6 godzin niżki pensum dla dyrektora zespołu, zgodnie z treścią projektu uchwały Rady Gminy w tej materii.

/dowód: pismo pozwanej – k. 37, pismo Wójta – k. 38/

A zatem, na dzień przeniesienia powódki w stan nieczynny trzech nauczycieli języka polskiego prowadziło zajęcia z tego przedmiotu. Co istotne, żaden z nich nie miał zajęć z tego przedmiotu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wbrew twierdzeniom powódki, taki stan przydziału godzin nie pozwalał aby powódka mogła podjąć pracę w pełnym wymiarze zajęć. Pamiętać w tym miejscu należy, że powódka posiada kwalifikacje do nauczania języka polskiego i do prowadzenia zajęć korekcyjno – kompensacyjnych.

Otóż, gdyby „zabrać” A. H. (1) 5 godzin z języka polskiego (będące jej godzinami ponadwymiarowymi), 6 godzin nauczycielce R. S. i 5 godzin B. F., daje to 16 godzin zajęć z języka polskiego. Nawet jeśli przydzielono by powódce 1 zajęcie korekcyjno – kompensacyjnych R. S., to nadal nie daje to 18 godzin.

Ta sytuacja oznacza, zdaniem Sądu, że w roku szkolnym 2014/2015 nie powstała możliwość podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć.

Celowym w tym miejscu będzie przywołanie tezy wyroku Sadu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2007. w sprawie II PK 269/06 gdzie orzeczono iż o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości przez zmiany organizacyjne w szkole w zakresie obciążeń dydaktycznych nauczycieli.

Powyższe wywody oznaczają, iż „powstanie możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin” o jakim mowa w art.20 ust.7 KN nie może sprowadzać się do wymagania od dyrektora szkoły dokonywania przesunięć kadrowych, zmian w zakresach przydziału godzin po to tylko aby dany, żądający tego nauczyciel mógł wrócić do pracy.

Z tego też powodu zeznania przesłuchanych świadków – nauczycieli pozwanego zespołu - nie mogą mieć w sprawie znaczenia o tyle, iż powielają one zasadniczo dane z arkuszy organizacyjnych, świadkowie więc przedstawiali jedynie poglądy co do możliwości ułożenia arkuszy w sposób by powódka miała możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu.

/dowód: zeznanie św. R. B. – k. 66v-67, A. H. – k. 67-67v, A. K. – k. 67v-68, R. S. – k. 68- 68v/

Co więcej, w ocenie Sądu, taka możliwość nie powstała też jeśli chodzi o rok szkolny 2015/2016.

W kwietniu 2015r. Rada Gminy w M. podjęła uchwałę o zwiększeniu niżki pensum dla dyrektorów poszczególnych szkół. zgodnie z zapowiedziami, w odniesieniu do dyrektora pozwanego zespołu ustalono niżkę na 6 godzin.

/dowód: zeznanie św. B. M. – k. 120v-121v/

Nadto, liczba oddziałów w gimnazjum zmniejszyła się o jeden oddział. Jest zatem 1 klasa I klasy gimnazjum, 1 klasa II i 2 klasy III gimnazjum. Oznacza to kolejny spadek liczby godzin z języka polskiego. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016 liczba godzin z języka polskiego to 36. B. F. ma 7 godzin, A. H. (1) – 15, R. S. – 14. zajęć korekcyjno – kompensacyjnych, do prowadzenia których powódka ma kwalifikacje jest tylko 1 godzina.

/dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 – k. 118-119/

Okoliczności tej zresztą nie neguje powódka. Tym samym z całą pewnością nie zaistniała przesłanka o jakiej mowa w art.20 ust.7 KN a mianowicie nie powstała możliwość podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć.

Mając na uwadze powyższe orzec należało jak w wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art.98§1kpc.