

Sygn. akt IV P 43/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Urszula Knyps – Dawidowicz, Grażyna Pelc

Protokolant st. sekr. sąd. Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **I. M., U. U. (1), R. B.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w K.**

o przywrócenie do pracy

1. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w K. na rzecz powódki R. B. kwotę 9407,40 zł (dziewięć tysięcy czterysta siedem złotych 40/100) oddalając żądanie przywrócenia do pracy.
2. Powództwa powódek I. M. i U. U. (1) oddala.
3. Odstępuje od obciążania powódek I. M. i U. U. (1) kosztami zastępstwa procesowego.
4. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w K. na rzecz powódki R. B. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
5. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 471 zł (czterysta siedemdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IV P 43/15

UZASADNIENIE

Powódka I. M. wnosila w pozwie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec niej przez pozwanego pracodawcę i orzeczenie o kosztach procesu.

Wywodziła, że zatrudniona jest u pozwanego jako nauczyciel mianowany na czas nieokreślony od 15 lat. Jest sumiennym nauczycielem a pozwany nigdy nie miał zastrzeżeń do jej pracy. W dniu 28 maja 2015r. pozwany wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjnej w szkole polegającej na zmniejszeniu liczby oddziałów co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Oświadczenie to nie precyzowało żadnych podstaw dotyczących powódki na których taka decyzja mogłaby się oprzeć. Zdaniem powódki taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy gdyż narusza art.30§4 kp, który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie. Przyczyna ta musi być konkretna, poparta rzeczowymi argumentami oraz okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają.

Dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwi pracownikowi ustosunkowanie się do niej, daje sposobność jej sprawdzenia i oceny przez Sąd. Powódce nieznane są jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że w przypadku reorganizacji szkoły jej zachowanie i kwalifikacje mogłyby stanowić o jej wyborze do zwolnienia.

Z doręczonego wypowiedzenia wynika jedynie, że przyczyną wypowiedzenia jej umowy jest reorganizacja szkoły .. Niestety pozwany nie wskazał powodu, dla którego spośród pozostałych nauczycieli wybrał do zwolnienia powódkę. W pozwanej szkole zatrudnione są osoby posiadające uprawnienia emerytalne a także osoby zatrudnione na czas określony, posiadające niższe niż powódka kwalifikacje a tym osobom przedłużono umowy.

W piśmie procesowym z dnia 28 września 2015r. pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie i wniósł w imieniu powódki o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **Zespół Szkół w K.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał kolejne okresy w jakich powódka była zatrudniona i rodzaje zawartych z nią umów. Swoje obowiązki zawodowe w ocenie pozwanego powódka wykonywała poprawnie , dwukrotnie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

Zdaniem pozwanego powódka musiała zdawać sobie sprawę z tego, że posiadając kwalifikacje do nauki języka ukraińskiego nie będzie mogła być zatrudniona na cały etat. Od początku swojej pracy w szkole pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany nie zgodził się z zarzutem powódki o nie wskazaniu przyczyny wypowiedzenia. Przyczyną taką były bowiem podane zmiany organizacyjne w szkole, które nastąpią od początku roku szkolnego 2015/2016 a polegają one na zmniejszeniu liczby oddziałów szkolnych a co za tym idzie zmniejszeniu ulega ilość nauczanych godzin.

Dalej pozwany wskazał, iż powódka, pomijając zajęcia świetlicowe, ma kwalifikacje do nauki języka ukraińskiego. Liczba godzin z tego przedmiotu wynosi 12 z czego 8 godzin to nauka języka ukraińskiego nauczanego dotychczas przez powódkę a 4 to muzyka ukraińska, której naucza W. P. – mająca także przygotowanie do nauki języka ukraińskiego. W. P. w czasie nieobecności powódki zastępowała ją oraz naucza języka ukraińskiego i muzyki ukraińskiej w szkole w P.. Ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika i metodyka pracy w szkolnictwie średnim o specjalności nauczyciel muzyki, etyki i kultury artystycznej. Kwalifikacje tego nauczyciela zostały potwierdzone przez Przedstawiciela Związku (...) w Polsce. Jest ona absolwentką ukraińskich placówek oświatowych od szkoły podstawowej po szkoły wyższe na Ukrainie. Od kilku lat uczy języka ukraińskiego w szkołach powiatu (...) i (...). W. P. zatrudniona została w pozwanym zespole 1 września 2008r. w wymiarze 6/18 etatu a przez kolejne lata jej wymiar czasu pracy ulegało zmianom. W roku szkolnym 2013/2014 jej pensum wynosiło 0,69 etatu, od 1 września 2014r. wymiar czasu pracy wynosił 17/18 przy czym od 25 września 2014r. na skutek przejścia powódki na urlop dla poratowania zdrowia – 22/18 etatu. W. P. posiada kwalifikacje do nauczania muzyki, zajęć artystycznych muzycznych oraz plastycznych języka ukraińskiego. Liczba godzin w roku szkolnym 2015/2016 w Szkole Podstawowej oraz w Gimnazjum z tych przedmiotów, po reorganizacji wynosi 19. Nieracjonalne jest więc, zdaniem pozwanej, dalsze zatrudnianie powódki, która ma kwalifikacje tylko do nauki języka ukraińskiego i nie prowadzi innych zajęć. Ponadto, częste zwolnienia powódki powodują reorganizację pracy w szkole i nie wpływają dobrze na poziom nauczania.

Pozwany zaprzeczył jakoby pozostawił w zatrudnieniu osoby o niższych kwalifikacjach i posiadających uprawnienia emerytalne. Żaden nauczyciel posiadający kwalifikacje do nauki języka ukraińskiego nie nabył praw emerytalnych a W. P. może nauczać, oprócz języka ukraińskiego wiele innych przedmiotów.

W podsumowaniu pozwany podniósł, że o planach reorganizacji w zespole w tym o redukcji etatów i oddziałów mówiono już wcześniej. Sytuacja w oświacie omawiana była na sesji Rady Gminy w dniu 6 marca 2015r. Ponadto informacja o zmianach tj. łączeniu klas oraz optymalizacji zatrudnienia została przekazana przez Dyrektora zespołu

na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej w K. w dniu 22 maja 2015r. O sytuacji w szkolnictwie Wójt Gminy poinformował nauczycieli i rodziców na spotkaniu jakie odbyło się w dniu 19 maja 2015r. W szczególności Wójt zwrócił uwagę na konieczność zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli oraz połączenia klas.

Pozwany nadto podkreślił, iż dokonane zmiany tj. zmniejszenie liczny oddziałów i co za tym idzie zmniejszenie ilości godzin co w konsekwencji rzutuje na zmniejszenie etatów pedagogicznych w szkole było poprzedzone analizą dokonaną przez Wójta B. K. (1). Z analizy tej wynika jasno, że koszty utrzymania szkół w Gminie K. w 2014r. wyniosły 4 336 469,48 zł (ok. 40 % całego budżetu gminy), w tym subwencja oświatowa wynosi – 2 371 030 zł, dotacje – 679 050, 05 zł. Trzeba zauważyć, że ok. 450 000 zł pochodzi z dotacji jednorazowych przeznaczonych na inwestycje. Subwencja oświatowa od 2012r. stale maleje.

Gmina dołożyła z własnych środków 1 286 389,43 zł. Wynagrodzenia nauczycieli wyniosły 3 042 188,74 zł a więc otrzymana subwencja nie jest w stanie pokryć nawet wynagrodzeń, które generują ponad 80 % wydatków na oświatę. Należy również, zdaniem pozwanego, dodać, że Gmina zmuszona była wypłacić dodatki do wynagrodzeń nauczycieli za 2014r. w wysokości ponad 73 000 zł w tym w Zespole Szkół – ponad 52 000 zł. Analiza wykazała też, że zmniejsza się liczba uczniów w przeciwieństwie do zatrudnionych nauczycieli – w 2013r. było 36,53 etatów, w 2014r. – 40,08 etatów. Zauważono zbyt niską liczebność uczniów w oddziałach szkolnych - średnia w szkole to 15 uczniów na oddział, w gimnazjum – 14. Subwencja oświatowa tymczasem przekazywana jest na jednego ucznia.

Mając zatem powyższe na uwadze oraz prognozę na najbliższe lata zaszła konieczność przeprowadzenia pierwszego etapu reorganizacji szkół.

Pozwany wraz z wójtem dokonał analizy danych i poszukiwał najkorzystniejszego dla gminy i szkoły rozwiązania. Kwestie te również były przedstawione na Sesji Rady Gminy w dniu 6 marca 2015r. W ramach reorganizacji zostały połączone w jeden oddział klasy III gimnazjum (łącznie 23 osoby w klasie) oraz klasy V szkoły podstawowej (łącznie 28 osób w klasie). Połączenie oddziałów zmniejszyło ilość godzin dydaktycznych.

W dalszej części pozwany zaprzeczył aby przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powódki kierował się innymi kryteriami niż wyżej wskazane. Przeprowadzenie reorganizacji było nieodzowne a to zawsze jest związane z podejmowaniem trudnych decyzji personalnych.

Powódka **R. B.** także w swoim pozwie kwestionowała wypowiedzenie umowy o pracę jakie otrzymała od pozwanego.

Podnosiła, iż nie podjęto z nią żadnych rozmów na temat możliwości zwolnienia jej z pracy a zwolnienie dostarczono jej w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Jest członkiem związku zawodowego i nie miała możliwości skontaktowania się z organizacją związkową.

W ocenie powódki jest ona bardzo dobrym nauczycielem, twórczym, rozwojowym i ciągle doskonalącym się. Kończy staż nauczyciela mianowanego wybranie jej do zwolnienia uznaje za szkodliwe nie tylko dla niej ale i dla szkoły.

Nadto wskazała, że zmiany organizacyjne nie dotyczą wszystkich oddziałów, w których pracuje. Jest ona nauczycielem plastyki a zatem ma pełne przygotowanie do pracy w świetlicy. W podsumowaniu podała, iż uznaje się za nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony ponieważ wszystkie umowy zawierane z nią nie zawierały przerw w zatrudnieniu a według kodeksu pracy już trzecia umowa stanowi o tym, że jest to zatrudnienie na czas nieokreślony.

W piśmie procesowym precyzującym żądanie wskazała, iż wnosi o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Podała, iż od 7 lat jest zatrudniona w szkolnictwie. Prowadzi zajęcia artystyczne, naucza plastyki a nadto jest wychowawcą w świetlicy. Pozwany nigdy nie miał do jej pracy zastrzeżeń a sama powódka cieszyła się dobrą opinią wśród rodziców, wielokrotnie była w szkole nagradzana.

Pracując w K. powódka była nauczycielem kontraktowym – w sierpniu 2015r. odbyć się ma egzamin na nauczyciela mianowanego. Począwszy od 2008r. zatrudniana jest na kolejne umowy na czas określony co jest niezgodne z prawem i świadczy o dość swobodnym stosunku pozwanego do obowiązujących przepisów prawa. Powódka wskazała też, że pozwany nie przedstawił na Radzie Pedagogicznej arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, zatem wypowiedzenie było dla powódki dużym zaskoczeniem. Powódce nie jest wiadomo jakimi kryteriami kierował się pozwany podejmując decyzje o jej zwolnieniu – czy były to względy związane z wykształceniem, ze stażem pracy, doświadczeniem zawodowym, osiągnięciami, nagrodami, karami, materialne czy inne. Nie sposób tego wywnioskować z treści wypowiedzenia umowy o pracę, motywów decyzji nie przedstawiono powódce również w formie ustnej.

Pozwany, doręczając jej wypowiedzenie naruszył art.41 kp albowiem przebywała wtedy na zwolnieniu lekarskim.

Jest ona nauczycielem wysoce wyspecjalizowanym, posiadającym duże doświadczenie oraz wszelkie niezbędne umiejętności konieczne do wykonywania zawodu. Posiada bardzo dobry kontakt z dziećmi i młodzieżą. Jest jedynym nauczycielem plastyki w zespole. Z tego powodu decyzja pozwanego jest nieracjonalna albowiem zwolnienie powódki powoduje konieczność zatrudnienia na jej miejsce nowego nauczyciela z takimi jak ona kwalifikacjami.

Pozwany odnosząc się do żądania powódki wnosił o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że powódka została zatrudniona w pozwanym zespole w dniu 1 września 2008r. na 7/18 etatu na okres do 31 sierpnia 2009r. Następnie przez kolejne lata również zatrudniana była na podstawie umowy na czas określony. Ostatnia taka umowa zawarta została na okres jednego roku od dnia 1 września 2014r. do dnia 31 sierpnia 2015r.

Pozwany zaznaczył, iż na takie zatrudnianie powódka wyrażała zgodę i miała świadomość co do stale zmniejszającej się liczby uczniów.

W dalszej części wywodów pozwana powtórzyła te same argumenty co w przypadku powództwa I. M. dotyczące sytuacji finansowej gminy, jej analizie dokonanej przez wójta gminy a także o planowanych zmianach organizacyjnych w zespole i wiedzy o nich powódki.

Podał pozwany, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne w szkole, zmniejszenie się liczby uczniów, konieczność połączenia klas i zmniejszenia liczby oddziałów a zatem liczby godzin plastyki do 7 tygodniowo czyli mniej niż 0,5 etatu.

W dniu 27 maja 2015r. powódka była w pracy i wykonywała swoje obowiązki zawodowe. W dniu 28 maja 2015r. zostało wysłane na adres powódki wypowiedzenie umowy o pracę. Przed wysłaniem wypowiedzenia pozwany został poinformowany o tym, że powódka poszła do lekarza. Do momentu wysłania wypowiedzenia powódka nie dostarczyła zwolnienia lekarskiego. Wobec tego w dacie wysłania powódce wypowiedzenia pozwany nie miał wiedzy o przebywaniu powódki na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany przyznał, że powódka była dobrym pracownikiem i była nagradzana. Jednakże o zwolnieniu powódki zadecydowały wyłącznie zmiany organizacyjne.

W nowym roku szkolnym nauka plastyki ograniczyłaby się do 7 godzin tygodniowo. W związku z tym pozwany doszedł do przekonania, że pozostawienie powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku byłoby nieracjonalne. Kierując się względami natury ekonomicznej jak też dobrem uczniów uznał, że najmniejszą szkodą będzie zwolnienie powódki. Jej obowiązki tj. 7 godzin plastyki tygodniowo zostaną przejęte przez nauczycielkę z 30 – letnim stażem – D. S. (1) – zatrudnioną w szkole w B., która również prowadzi zajęcia z plastyki i muzyki.

Powódka **B. U.** także domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego wobec niej wypowiedzenia a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Jej zdaniem przedmiotowe wypowiedzenie jest bezpodstawne i krzywdzące ją. Mieszka ona w K. od urodzenia. Po ukończeniu Wyższej Szkoły (...) w B. wróciła ona w rodzinne strony. W szkole podstawowej i gimnazjum pracuje od 6 lat ucząc języka polskiego. Wcześniej przez okres 5 lat uczyła w Prywatnym Zespole Szkół (...) w G.. Nigdy nie miała negatywnych uwag do swej pracy, cieszyła się dobrą opinią wśród rodziców uczniów. Wielokrotnie była nagradzana w szkole. Wraz mężem wychowują 6 letnie dziecko, mąż powódki zatrudniony jest na umowie zlecenie tylko do 30 czerwca 2015r. Pracując u pozwanego była nauczycielem kontraktowym. Począwszy od 2012r. zatrudniana była kolejno na trzy umowy na czas określony co w jej ocenie jest niezgodne z prawem. Nadto, zaznaczyła powódka, że pozwany nie przedstawił na Radzie Pedagogicznej arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, zatem wypowiedzenie było dla powódki dużym zaskoczeniem. Co więcej, poddaje pod wątpliwość rzetelne podejście dyrektora zespołu do kwestii wyboru osoby wytypowanej do zwolnienia.

Dalej powódka podała, iż w pozwanym zespole języka polskiego uczą trzy nauczycielki:

- D. G. – nauczyciel dyplomowany z 20 letnim stażem pracy zatrudniony w gimnazjum i w szkole podstawowej łącznie w pełnym wymiarze zajęć jako polonista,

- Powódka – nauczyciel kontraktowy z 10 letnim stażem pracy zatrudnionym w gimnazjum w pełnym wymiarze godzin jako polonista,

- K. O. – nauczyciel kontraktowy z 3letnim stażem pracy zatrudniony w szkole podstawowej w wymiarze 12 h jako nauczyciel języka polskiego, 1 h jako wychowawca klasy oraz w pozostałym zakresie jako wychowawca w świetlicy.

Powódce nie jest wiadomo jakimi kryteriami kierował się pozwany podejmując przedmiotową decyzję o zwolnieniu powódki - czy były to względy związane z wykształceniem, ze stażem pracy, doświadczeniem zawodowym, osiągnięciami, nagrodami, karami, materialnie czy inne. Nie sposób tego wywnioskować z treści wypowiedzenia umowy o pracę, motywów decyzji nie przedstawiono powódce również w formie ustnej. Wręczenie wypowiedzenia było dla niej o tyle zaskakujące, że we wszystkich tych kategoriach wypada lepiej niż jej koleżanka – K. O.. Dodatkowo K. O. jest osobą samotną, nie ma na utrzymaniu małoletnich dzieci oraz mieszka w G. co daje jej większe możliwości znalezienia nowej pracy. Podkreśliła dalej powódka, że postępowanie pozwanego jest bardziej zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że K. O. jest córką wicedyrektora zespołu (...). W ocenie powódki takie zachowanie pozwanego nosi cechy nepotyzmu i szykany wobec powódki z bliżej nieokreślonych powodów.

Także i to żądanie pozwany kwestionował wnosząc o jego oddalenie w całości o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazał, iż powódka ukończyła filologię polską na Wydziale Humanistycznym Wyższej Szkoły (...) w B.. W latach 2004 – 2007 była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na czas określony z powodu konieczności zastępowania nieobecnego nauczyciela. W dniu 28 marca 2012r. powódka złożyła podanie o przyjęcie jej do pracy i w dniu 3 września 2012r. zawarto umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013r. W dniu 2 września 2013r. zawarta została umowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014r. a w dniu 1 września 2014r. została z powódką zawarta umowa na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015r.

Zdaniem pozwanej, powódka zdawała sobie sprawę z tego, że uzyskanie umowy na czas określony jest wątpliwe z uwagi na stale zmniejszającą się ilość uczniów.

W okresie swojej pracy powódka była nagradzana. Swoje obowiązki wykonywała sumiennie i nigdy nie było zastrzeżeń do jej pracy. W dniu 28 maja 2015r. umowa o pracę powódki została wypowiedziana z powodu zmian organizacyjnych w szkole.

Dalej pozwany wskazywał, iż umowa o pracę z K. O. została zawarta w dniu 3 września 2012r. na czas określony do dnia 1 września 2013r. na stanowisko stażystki. Kolejna umowa na czas określony została zawarta w dniu 1 września

2013r. a okres do 31 sierpnia 2014r. Trzecia umowa na czas określony została zawarta w dniu 1 września 2014r. do dnia 31 sierpnia 2015r. z mocy prawa umowa ta przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Aktualnie K. O. zatrudniona jest na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) w O. na Wydziale Filologii Polskiej. Ponadto skończyła studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa. Ma dobry kontakt z dziećmi i duże umiejętności pedagogiczne. Ma też dobrą opinię wśród rodziców.

Pozwany przywoływał w dalszej części argumenty odnoszące się do sytuacji finansowej gminy i podjętych decyzji dotyczących procesu reorganizacji oświaty w gminie, w tym pozwanego zespołu.

Odnosnie decyzji o zwolnieniu powódki wskazał, iż kierując się interesem szkoły dyrektor podjął decyzję o zwolnieniu powódki mimo jej dotychczasowej nienaganej pracy ponieważ K. O. ma uprawnienia do prowadzenia biblioteki szkolnej. Założenie zaś takiej biblioteki jest nieodzowne. W tym kierunku zostały już podjęte działania – wypowiedziana została umowa najmu mieszkania dotychczasowemu najemcy ponieważ będzie ono przystosowane na potrzeby szkoły. Ponadto szkoła otrzymuje podręczniki szkolne i będzie je wypożyczała bibliotekarka. Obowiązki te wykonywać będzie K. O..

O sytuacji w szkolnictwie wójt informował nauczycieli na spotkaniu w dniu 19 maja 2015r. Zaprzeczył aby przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powódki kierował się innymi kryteriami niż wyżej wskazane. Przeprowadzenie reorganizacji było nieodzowne a to zawsze jest związane z podejmowaniem trudnych decyzji personalnych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Wszystkie powódki pozostawały w zatrudnieniu w pozwanym zespole szkół i pracowały jako nauczycielki.

Powódka I. M. w 2000r. ukończyła studia wyższe na Tarnopolskim Państwowym Uniwersytecie Pedagogicznym w T. o specjalności pedagogika i metodyka pracy średniej szkoły - język ukraiński i literatura. Otrzymała tytuł zawodowy nauczyciela języka ukraińskiego i literatury oraz literatury światowej. Dyplom uzyskany na tej uczelni uznany został jako równoważny polskiemu tytułowi zawodowemu magistra edukacji.

Tego samego roku powódka zatrudniona została w Gimnazjum w K., od dnia 1 września 2000r. kiedy to zawarta została umowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2001r. a wymiar czasu pracy powódki określono na 6/18 etatu. Powódka została nauczycielem języka ukraińskiego.

W dniu 10 lipca 2001r. uzyskała powódka stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Kolejna umowa o pracę, także z Gimnazjum, zawarta została w dniu 1 września 2001r. także na czas określony do dnia 31 sierpnia 2002r. w wymiarze 9/18 etatu. W kolejnych latach szkolnych zawierane były z powódką umowy o pracę na czas określony, na podstawie których powódka nauczwała języka ukraińskiego za wyjątkiem okresu od 1 września 2004r. do 31 sierpnia 2006r. kiedy to powódka nie pracowała w gimnazjum w K..

Wymiar czasu pracy powódki wynosił w kolejnych latach: 2002/2003- 6/18, 2003/2004 - 6/18 etatu.

W dniu 1 września 2006r. zawarta została umowa o pracę między powódką a Gimnazjum w K., na podstawie której powódkę zatrudniono w wymiarze 2/18 etatu jako nauczyciela języka ukraińskiego Od dnia 1 stycznia 2007r. wymiar czasu pracy zwiększono do 4/18 etatu. Ten wymiar pensum utrzymany został w kolejnej umowie o pracę zawartej w dniu 1 września 2007r., na czas określony do dnia 31 sierpnia 2008r.

W dniu 23 lutego 2008r. powódka uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych na Uniwersytecie (...) w O. Wydziale Nauk Społecznych i S. w zakresie przygotowania pedagogicznego do nauczania języka angielskiego.

Na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 1 września 2008r. z utworzonym już Zespołem Szkół w K. powódka zatrudniona została jako nauczyciel języka ukraińskiego w wymiarze 8/18 etatu – 4/18 w gimnazjum i 4/18 w szkole podstawowej. Umowa ta również była umową na czas określony na 1 rok szkolny.

W następnym roku szkolnym 2009/2010 powódka zatrudniona została ponownie na okres 1 roku szkolnego w wymiarze 6/18 etatu w szkole podstawowej i 4/18 etatu w gimnazjum. W roku szkolnym 2010/2011 powódka także pracowała w wymiarze 4/18 etatu w gimnazjum i 6/18 etatu w szkole podstawowej. Od dnia 1 października 2010r. powódka otrzymała nadto 3/26 pensum w świetlicy.

Aktem nadania z dnia 31 sierpnia 2011r. powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela mianowanego.

W roku szkolnym 2011/2012 powódka pracowała u pozwanego w wymiarze 8/18 etatu jako nauczyciel języka ukraińskiego (w szkole podstawowej (...)/18, w gimnazjum 2/18) i 10/26 etatu w świetlicy. Umową o pracę z dnia 19 września 2011r. nawiązano z powódką stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w oparciu o art.10 ust.5 pkt 6 KNW 2011 powódka ukończyła studia podyplomowa w zakresie pedagogiki specjalnej, specjalność edukacja integracyjna i włączająca.

W okresie od 6 lutego 2012r. do 5 lutego 2013r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Wypowiedzeniem z dnia 31 maja 2012r. zmieniono powódce wymiar pensum do 9/18 etatu od dnia 1 września 2012r.

Od dnia 1 września 2013r. powódka pracowała w wymiarze 6/18 etatu w szkole podstawowej, 2/18 etatu w gimnazjum i 15/26 w świetlicy.

Kolejny urlop dla poratowania zdrowia powódka wykorzystywała w okresie od 5 maja 2014r. do 7 lutego 2015r. Po powrocie z tego urlopu powódka pracowała w wymiarze 4/18 etatu w szkole podstawowej, 2/18 etatu w świetlicy i 18/26 etatu w świetlicy.

Powódka **R. B.** – ukończyła w 2008r. studia licencjackie we Wszechnicy (...) w O. na kierunku pedagogika w zakresie resocjalizacji.

Umowę o pracę z pozwanym Zespołem Szkół w K. zawarła w dniu 1 września 2008r. i na jej podstawie zatrudniona została jako nauczyciel plastyki w wymiarze 7/18 etatu. W gimnazjum przydzielone miała 4 godziny plastyki, w szkole podstawowej – 3. Umowa zawarta została na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009r. Była to pierwsza praca powódki jako nauczyciela w związku z czym jej stopień awansu w owym czasie to stopień nauczyciela stażysty.

We wrześniu 2008r. powódka ukończyła studia podyplomowe na (...) Uniwersytecie w O. w zakresie edukacji artystycznej w zakresie sztuk plastycznych.

W dniu 1 września 2009r. zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010r., na podstawie której powódkę zatrudniono na tym samym stanowisku – jako nauczyciela plastyki w wymiarze 7/18 etatu (3 godziny w Szkole Podstawowej, 4 – w Gimnazjum) oraz przydzielono powódce 1/2 etatu w świetlicy gimnazjum. Anekszem z dnia 9 września 2009r. wymiar godzin w świetlicy został zmieniony na 14/26.

W dniu 20 lipca 2010r. powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela kontraktowego.

W następnym roku szkolnym zawarto z powódką kolejną już umowę na czas określony, do dnia 31 sierpnia 2011r. Zatrudniono powódkę na pełen etat – przydzielono ponownie godziny plastyki i godziny w świetlicy.

Warunki tej umowy o pracę powtórzono w kolejnych umowach – z dnia 1 września 2011r. kiedy to miała 4 godziny plastyki w szkole podstawowej, 2 godziny w gimnazjum, w świetlicy – 13/26 (w tym roku szkolnym powódka miała też wychowawstwo. W ciągu roku szkolnego zwiększono powódce ilość godzin plastyki w gimnazjum do 5.) - oraz w umowie z dnia 1 września 2012r. i z dnia 1 września 2013r. przy czym w tej ostatniej ilość godzin plastyki w gimnazjum wynosiła 8, w SP – 3, świetlica – 11 godzin.

W trakcie zatrudnienia powódka kontynuowała doksztalcanie i w dniu 26 listopada 2011r. uzyskała dyplom ukończenia studiów w formie niestacjonarnej na Uniwersytecie w B. na kierunku pedagogika w specjalności pedagogika opiekuńczo – wychowawcza.

Ostatnia umowa o pracę, z dnia 1 września 2014r. także zawarta na czas określony jednego roku szkolnego. Zawierała zapis o pełnym wymiarze czasu pracy powódki.

Z kolei powódka **U. U. (1)** zatrudniona została w szkole podstawowej w K. od dnia 1 września 2004r. Wymiar czasu pracy powódki wynosił wówczas 15/18 etatu a umowa zawarta została na zastępstwo nieobecnego nauczyciela. Umowa na zastępstwo zawierana była następnie w dniu 1 marca 2005r. w wymiarze 15/18 i trwała do 30 czerwca 2005r. Kolejna umowa na zastępstwo zawarta została w dniu 1 września 2005r. do 31 sierpnia 2006r. (9/18 etatu).

Powódka w 1999r. ukończyła studia w Wyższej Szkole (...) w B. na Wydziale Humanistycznym na kierunku filologia polska. Aktem nadania z dnia 31 sierpnia 2000r uzyskała stopień awansu nauczyciela kontraktowego.

Umowę o pracę jako nauczyciel języka polskiego powódka zawarła w dniu 1 września 2006r. w wymiarze 6/18 etatu ze szkoła podstawową w K. a w wymiarze 10/18 etatu z gimnazjum (w gimnazjum na zastępstwo). Umowy te trwały do 31 sierpnia 2007r.

W dniu 3 września 2012r. powódka zatrudniona została w pozwanym zespole szkół na czas określony do 4 lutego 2013r. w wymiarze 14/18 etatu i 4/26 a od 5 lutego 2013r. o 31 sierpnia 2013r. w wymiarze 14/18 etatu.

Umową z dnia 2 września 2013r. powódkę zatrudniono na okres 1 roku szkolnego jako nauczyciela języka polskiego w gimnazjum w wymiarze pełnego etatu.

Kolejną umowę na czas określony strony zawarły w dniu 1 września 2014r. na czas do 31 sierpnia 2015r. i na jej podstawie powódka pracowała w pełnym wymiarze godzin jako nauczyciel języka polskiego w gimnazjum.

/dowód: kopie akt osobowych powódek/

W wyniku wyborów samorządowych przeprowadzonych w październiku 2014r. nowym wójtem Gminy K. został B. K. (1). Na początku roku 2015 dokonał on analizy kosztów jakie gmina ponosi na oświatę. Na terenie gminy funkcjonują Szkoła Podstawowa w B. i Zespół Szkół w K., który utworzony został z dniem 1 września 2008r. z połączenia szkoły podstawowej i gimnazjum.

Z analizy tej – w ocenie organu prowadzącego - wynikało, że koszty utrzymania szkół w Gminie K. w 2014r. wyniosły 4 336 469,48 zł (ok. 40 % całego budżetu gminy), w tym subwencja oświatowa wynosiła – 2 371 030 zł, dotacje – 679 050, 05 zł. Gmina dołożyła z własnych środków kwotę 1 286 389,43 zł. Wynagrodzenia nauczycieli wyniosły 3 042 188,74 zł a więc otrzymana subwencja nie pokryła wynagrodzeń, które generują ponad 80 % wydatków na oświatę. Gmina nadto zmuszona była wypłacić dodatki do wynagrodzeń nauczycieli za 2014r. w wysokości ponad 73 000 zł w tym w Zespole Szkół – ponad 52 000 zł. Analiza wykazała też, że zmniejsza się liczba uczniów w przeciwieństwie do zatrudnionych nauczycieli – w 2013r. było 36,53 etatów, w 2014r. – 40,08 etatów. Zauważono zbyt niską liczebność uczniów w oddziałach szkolnych - średnia w szkole to 15 uczniów na oddział, w gimnazjum – 14. Subwencja oświatowa przekazywana jest na jednego ucznia.

/dowód: kopie arkuszy organizacyjnych – k. 213 – 238, 301 - 317 analiza finansowa – k. 248 – 258/

Mając zatem powyższe na uwadze oraz prognozę na najbliższe lata zaszła, w ocenie organu prowadzącego, konieczność przeprowadzenia reorganizacji szkół a to w celu by ponoszone koszty na oświatę zmniejszyć a ich wydatkowanie było racjonalne.

/dowód: zeznania świadków; B. K. – k. 328v – 330v, 399v – 400, 440v – 441, B. G. – k. 332 – 332v/

Sytuacja w oświacie omawiana była na sesji Rady Gminy w dniu 6 marca 2015r. Ponadto informacja o zmianach tj. łączeniu klas oraz optymalizacji zatrudnienia została przekazana przez Dyrektora zespołu na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej w K. w dniu 22 maja 2015r. O sytuacji w szkolnictwie Wójt Gminy poinformował nauczycieli i rodziców na spotkaniu jakie odbyło się w dniu 19 maja 2015r. W szczególności Wójt zwrócił uwagę na konieczność zmniejszenia zatrudnienia nauczycieli oraz połączenia klas.

/dowód; kopia wyciągu z protokołu z sesji Rady Gminy – k. 36/

Ponadto wójt polecił dyrektorom placówek oświatowych aby w przygotowywanych arkuszach organizacyjnych uwzględnili analizowane problemy i by arkusze proponowały odpowiednie zmiany mające na celu racjonalizację organizacji nauczania i zatrudnienia. Arkusze te miały być sporządzone wcześniej niż zazwyczaj i każdorazowo były analizowane przez organ prowadzący.

Kolejne propozycje arkuszy organizacyjnych przedstawiał też dyrektor pozwanego zespołu (...). Pierwszy arkusz jaki dyrektor zespołu przedstawił wójtowi nie zawierał żadnych zmian jeśli chodzi o liczbę oddziałów i o ilość kadry nauczycielskiej. Projekt ten nie uzyskał akceptacji wójta, który zalecił by rozważona została kwestia połączenia oddziałów.

Dyrektor w tej sytuacji wraz z wójtem dokonał analizy danych i poszukiwał najkorzystniejszego dla gminy i szkoły rozwiązania.

W roku szkolnym 2014/2015 we wchodzącej w skład zespołu szkole podstawowej funkcjonowało 6 oddziałów. Liczba dzieci uczęszczających na zajęcia wynosiła 159 a liczba godzin – 263.

W gimnazjum z kolei w roku szkolnym 2014/2015 funkcjonowało 10 oddziałów, liczba godzin – 243.

W tym roku szkolnym liczba godzin z języka ukraińskiego wynosiła: 6 godzin języka ukraińskiego i 4 godziny muzyki ukraińskiej w szkole podstawowej oraz 3 godziny języka ukraińskiego i 2 godziny muzyki ukraińskiej w gimnazjum. Języka ukraińskiego nauczały: powódka I. M. oraz w szkole podstawowej w wymiarze 6 godzin drugi nauczyciel W. P., która nadto uczyła muzyki ukraińskiej.

W. P. zatrudniona została w pozwanym zespole od dnia 1 września 2008r. jako nauczyciel muzyki ukraińskiej. Pensum tego nauczyciela w kolejnych latach wynosiło: 6/18, 7/18, 9/18, 0,58 etatu. Od 1 września 2014r. wymiar ten wynosił 17/18 etatu. Zawierane były w kolejnych latach szkolnych umowy na czas określony jednego roku szkolnego. W dniu 22 lipca 2011r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Kwalifikacje W. P. zostały uznane jako kwalifikacje do nauczania mniejszości narodowej języka ukraińskiego w dniu 15 stycznia 2012r. po rekomendacji udzielonej przez Związek (...) w Polsce w O..

/dowód: opinia – k. 284/

W. P. posiada obywatelstwo ukraińskie i w 2008r. ukończyła z wyróżnieniem (...) Humanistyczny w R., kierunek pedagogika i metodyka oświaty w szkolnictwie średnim, muzyka o specjalności nauczyciela muzyki, etyki, estetyki i kultury artystycznej. Ukończyła także na tym uniwersytecie kierunek artystyczna twórczość ludowa o specjalności organizatora działalności kulturalno – rozrywkowej, kierownika artystycznego amatorskich zespołów artystycznych, wykładowcy.

W zakresie języka polskiego w roku szkolnym 2014/2015 liczba godzin dydaktycznych z tego przedmiotu wynosiła 28 w gimnazjum i 22 w szkole podstawowej. W szkole podstawowej przedmiotu tego nauczały: K. O. w wymiarze 17 godzin i D. G. w wymiarze 5 godzin.

W gimnazjum przedmiotu tego nauczały; powódka w wymiarze 14 godzin i D. G. w wymiarze 14 godzin.

Ilość godzin plastyki w szkole podstawowej wynosiła 4, w gimnazjum – 2 godziny plastyki i 4 godziny zajęć artystycznych. Przedmiotu tego nauczała powódka R. B..

Po ostatecznym sformułowaniu arkusza organizacyjnego zdecydowano o połączeniu w jeden oddział klas III gimnazjum (łącznie 23 osoby w klasie) oraz klas V szkoły podstawowej (łącznie 28 osób w klasie). Połączenie oddziałów zmniejszyło ilość godzin dydaktycznych.

W szkole podstawowej liczba tych godzin wynosiła po zmianie 275 (w tym 214 godzin dydaktycznych), w gimnazjum – 233,5 (w tym 179,5 godzin dydaktycznych).

Liczba godzin języka polskiego wynosiła łącznie 40 – w szkole podstawowej (...), w gimnazjum – 23.

Liczba z kolei godzin języka ukraińskiego po zmianach wynosiła łącznie 12 z czego 8 godzin to nauka języka ukraińskiego a 4 godziny to muzyka ukraińska.

Liczba godzin z plastyki wynosiła łącznie 4 godziny w gimnazjum – 2 plastyki i 2 zajęć artystycznych, w szkole podstawowej – 5.

W takiej to sytuacji pozwany zdecydował o konieczności dokonania wobec powódek wypowiedzenia ich umów o pracę.

Pismami z dnia 28 maja 2015r. wypowiedziano zatem powódkom umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia a jako przyczynę tej decyzji podano zmiany organizacyjne w szkole polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudniania powódek w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku.

/dowód: wypowiedzenia – akta osobowe powódek/

Analizując dokonane wypowiedzenia na wstępie podkreślić należy, co następuje:

Dokonane wypowiedzenia wobec powódek oparte zostały o przepis art.20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 28 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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.

A zatem, w niniejszej sprawie ocenie podlegają przesłanki wymienione w tym uregulowaniu a uprawniające dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę czyli – ocenie podlega czy w pozwanej szkole doszło do takich zmian organizacyjnych, które spowodowały zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub też zmianę planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódek w pełnym wymiarze pensum.

Na marginesie niejako należy tu wspomnieć, iż skuteczność podjętych zmian czy słuszność dokonywania reorganizacji w szkole nie podlega ocenie i weryfikacji Sądu. Organ prowadzący, a w efekcie dyrektor danej placówki oświatowej samodzielnie zarządza nią i decyduje o dokonywanych zmianach. Jedynie w sytuacji gdy Sąd, w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, dojdzie do wniosku, że zmiany te nie są rzeczywiste w takim sensie, iż nie są prawdziwym powodem wypowiedzenia a np. ich celem jest „pozbycie się” danego nauczyciela, może zakwestionować owe działania. Ocena taka jednak w dalszym ciągu pozostaje w kontekście oceny przesłanek z art.20 KN i ich zasadności.

W przedmiotowej sprawie zmiany jakie organ prowadzący zdecydował się przeprowadzić w pozwanym zespole szkół były, zdaniem Sądu, zmianami rzeczywistymi a wynikały z potrzeby zracjonalizowania zatrudnienia i zmniejszenia kosztów jakie gmina przeznaczona na oświatę.

Wypada w tym miejscu zaznaczyć, iż pozwany wobec wszystkich powódek zastosował tryb wypowiedzania umów o pracę jaki wymagany jest wobec pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony podczas gdy wszystkie powódki łączyły umowy z pozwanym zawarte na czas określony jednego roku szkolnego, a ich umowy miałyby się zakończyć 31 sierpnia 2015r.

Wybrany przez pozwanego tryb wypowiedzeń, w ocenie Sądu, był słuszny albowiem analiza zawieranych przez strony kolejnych umów o pracę pozwala na wniosek, iż są to umowy zawierane wbrew regułom o jakich mowa w art.10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Powódka I. M. jest nauczycielem mianowanym, pozostałe zaś powódki – nauczycielami kontraktowymi.

W myśl przywoływanego art.10 ust. 4 KN stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Stosunek zaś pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania za wyjątkiem właśnie sytuacji z art.10 ust. 7 KN.

Zawieranie z powódkami przez kolejne lata umów o pracę na czas określony (poza sytuacjami gdy początkowo zawierane były na zastępstwo jak w przypadku powódki U.) nie było uzasadnione przesłanki opisanymi w art.10 ust. 7 KN. De facto zatem stosunki pracy między pozwanym zespołem a powódkami należy traktować jak stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Powyżej opisany stan faktyczny jest między stronami niesporny w takim zakresie w jakim dotyczy faktu dokonania przez pozwanego zmian organizacyjnych w zespole, których skutkiem jest zmniejszenie liczby oddziałów. Decyzję o przeprowadzeniu tych zmian podjął organ prowadzący w osobie wójta gminy K., który dyrektorowi zespołu pozostawił decyzję w jaki sposób zmiany owe przeprowadzić a w szczególności któremu konkretnie nauczycielowi wywieźć umowę o pracę.

/dowód; zeznanie św. B. K. – k. – k. 328v – 330v, 399v – 400, 440v – 441/

Spełniona zatem została, w ocenie Sądu, pierwsza opisana w art.20 ust. 1 KN przesłanka warunkująca uznanie czynności wypowiedzenia za skuteczną i zasadną, a mianowicie fakt dokonania zmian organizacyjnych w zespole powodujących zmniejszenie liczby oddziałów. Jak wyżej wspomniano, połączono w jeden oddział klasy III gimnazjum oraz klasy V szkoły podstawowej.

W tej sytuacji kolejną przesłanką jaką Sąd oceniał i analizował była przesłanka braku możliwości zatrudnienia powódek w pełnym wymiarze czasu pracy.

I ta przesłanka, w ocenie Sądu, w sprawie występuje.

Powódka R. B. jako nauczyciel plastyki owych kierunkowych godzin miała w ostatnim roku szkolnym 8 – 4 w szkole podstawowej (po 1 godzinie plastyki w klasach IV – VI,) i 2 w gimnazjum oraz (po 1 godzinie w klasach I gimnazjum) i 2 godziny zajęć artystycznych . Etat dopełniany był godzinami w świetlicy (13/26).

Po zmianach liczba godzin plastyki wynosi 7.

Podobna sytuacja jest w przypadku powódki I. M.. Od początku swego zatrudnienia liczba godzin języka ukraińskiego nie była wystarczająca by stanowić o pełnym pensum nauczyciela. Ostatnio powódka zatrudniona była w wymiarze 9/18 etatu (4/18 i 5/26 w SP, 2/18 i 13/26 w gimnazjum).

Po zmianach liczba godzin języka ukraińskiego w szkole podstawowej i w gimnazjum – wynosi po 6 godzin.

Z kolei powódka U. U. (1) zatrudniona była przed zmianami w pełnym wymiarze czasu pracy – 14 godzin języka polskiego w gimnazjum, 1 godzina wychowawcza a w pozostałym zakresie świetlica (10 godzin).

W klasach I gimnazjum było po 4 godziny tego przedmiotu, w klasach II i III po 5 godzin. Oprócz powódki języka polskiego w pozwanym zespole nauczają: K. O. i D. G..

/dowód: przydział godzin 2014/2015 – k. 231- 219/

W roku szkolnym 2014/2015 ilość godzin z języka polskiego wynosiła 50. W roku zaś szkolnym (...) – 40 godzin.

Dyrektor pozwanego zespołu (...) podjął decyzję w przedmiocie wypowiedzeń - jak podawał - uwzględniając sugestie wójta i postanowił, że kryterium według którego dokona weryfikacji stanu zatrudnienia w zespole będzie racjonalizacja zatrudnienia poprzez ocenę wielokierunkowości nauczyciela.

Argumenty podawane przez pozwanego an poparcie dokonanych wypowiedzeń są, zdaniem Sądu, przekonujące i racjonalne.

Otóż, w zakresie nauki języka ukraińskiego oczywistym pozostawało, iż godzin tego przedmiotu nie wystarcza na dwa pełne etaty nauczycielskie.

Pozwany uznał więc, iż celem będzie aby języka ukraińskiego nauczala w zespole (...), która oprócz kwalifikacji do języka ukraińskiego posiada kwalifikacje do nauczania muzyki, zajęć artystycznych muzycznych oraz plastycznych języka ukraińskiego.

Liczba godzin w roku szkolnym 2015/2016 w Szkole Podstawowej oraz w Gimnazjum z tych przedmiotów, po reorganizacji wynosi 19. Powódka posiada kwalifikacje tylko do nauki języka ukraińskiego i nie prowadzi innych zajęć. Tym samym usprawiedliwionym jest, w ocenie Sądu, by przedmiotu tego nauczał drugi nauczyciel posiadający szersze kwalifikacje. Pozostawienie powódki w zatrudnieniu oznaczałoby dla pozwanego konieczność zatrudnienia nauczyciela posiadającego kwalifikacje do nauczania muzyki ukraińskiej, których to powódka nie posiada. Skoro zatem W. P. ma uprawnienia i do nauczania języka ukraińskiego i muzyki ukraińskiej pozostawienie jej w zatrudnieniu jest uzasadnione.

Zmiany w zatrudnieniu musiały też dotknąć nauczycieli języka polskiego. Pozostała po zmianach liczba godzin z tego przedmiotu (40) pozwala na zatrudnianie tylko dwóch nauczycieli.

Spośród trzech nauczycieli tego przedmiotu posiadających kwalifikacje do jego nauczania, czyli powódki, D. G. i K. O., to powódce U. U. (1) pozwany wypowiedział umowę.

D. G. to nauczyciel legitymujący się stopniem nauczyciela dyplomowanego z 20 letnim stażem pracy. Posiada kwalifikacje do nauczania języka polskiego oraz edukacji wczesnoszkolnej. K. O. zaś oprócz kwalifikacji do nauczania języka polskiego legitymuje się świadectwem ukończenia kursu kwalifikacyjnego z zakresu bibliotekoznawstwa. Jest nauczycielem kontraktowym.

Jak wskazywał pozwany, założenie w szkole biblioteki jest nieodzowne. W tym kierunku zostały już podjęte działania – wypowiedziana została umowa najmu mieszkania dotychczasowemu najemcy ponieważ będzie ono przystosowane na potrzeby szkoły. Ponadto szkoła otrzymuje podręczniki szkolne i będzie je wypożyczała bibliotekarka. Obowiązki te wykonywać będzie K. O..

Powódka U. U. (1) w momencie dokonywania wypowiedzeń także była nauczycielem kontraktowym. Posiada kwalifikacje wyłącznie do nauczania języka polskiego.

W tej sytuacji racjonalnym było aby w zatrudnieniu pozostawić nauczyciela z długoletnim stażem pracy, dyplomowanego i drugiego – legitymującego się szerszymi kwalifikacjami, które będą wykorzystane w szkole.

W zakresie plastyki także pozwany przeprowadził zmiany. Punktem wyjścia dla nich była decyzja organu prowadzącego aby optymalizacja zatrudnienia polegała na wykorzystaniu nauczycieli z obu podległych wójtowi palcówek. Wójt polecił aby dyrektor pozwanego miał na względzie fakt, że nauczyciel z B. D. S. (2) będzie uzupełniał swój etat w pozwanym zespole. W takiej sytuacji 7 godzin plastyki pozwany przekazał temu nauczycielowi. D. S. (2)

/dowód: akta osobowe D. S. (2) – k. 286 – 290, 291 – 300, decyzja o uzupełnieniu pensum – k. 299/

Decyzja o uzupełnianiu etatu należała do wójta. W stosunku do D. S. formalnie podjęta została w dniu 28 sierpnia 2015r. Wynikało z niej, że w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych zobowiązana została D. S. do podjęcia pracy w pozwanym zespole w wymiarze 3/18 jako nauczyciel plastyki w szkole podstawowej K. oraz w 4/18 w gimnazjum.

Od 2007r. D. S. (2) jest nauczycielem dyplomowanym. Legitymuje się kwalifikacjami do nauczania wychowania przedszkolnego, biologii, historii i sztuki. W takiej sytuacji pozwany zasadnie uznał, iż celowym jest wręczenie powódce R. B. wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednakże wypowiedzenie to obarczone zostało wadą a mianowicie pozwany nie zachował tu wymaganego trybu poprzedzenia owego wypowiedzenia konsultacją związkową. Powódka R. B. jest członkiem związku zawodowego (...) Oddziału w W.. Wypowiedzenie wręczone zostało powódce w dniu 28 maja 2015r. a w dniu 29 maja 2015r. zarząd Oddziału (...) otrzymał od pozwanego pismo informujące o zamiarze wypowiedzenia wobec powódki umowy o pracę. Odpowiedź udzielona została przez związek w dniu 2 czerwca 2015r.

Mówiła o tym świadek E. B. – prezes oddziału (...) w W.. Przyznawał to zresztą sam pozwany tłumacząc, że wcześniej nie mógł przeprowadzić konsultacji z uwagi na to, że arkusz organizacyjny nie był jeszcze zatwierdzony.

/dowód: zeznanie św. E. B. – k. 330v – 33331, ozwanego Z. B. – k. 438v- 440v/

Wypowiedzenie zatem wyprzedziło konsultację związkową, która w tym przypadku warunkuje uznanie tej czynności za prawidłową. Dokonane zatem wobec R. B. wypowiedzenie jest wadliwe.

Sąd jednak doszedł do wniosku, iż zastosowanie znajduje w tej sytuacji reguła opisana w art.45§2 k, zgodnie z którą Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Uznać bowiem należało, iż kroki poczynione przez organ prowadzący pozwaną szkołę a co za tym idzie przez pozwanego są krokami właściwymi. Pozwany dokonał racjonalnych wyborów w zakresie wypowiedzeń umów o pracę wobec wszystkich powódek, w tym też wobec R. B..

Wobec powyższego orzec należało w miejsce przywrócenia powódki do pracy o zasądzeniu na jej rzecz odszkodowania w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zasadnym w tym miejscu będzie przywołanie tezy postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2014 r. wydanego w sprawie

I PK 201/13, w którym to SN orzekł:

„ Sytuacja organizacyjna szkoły (ograniczenie ilości klas), powodująca konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia może przemawiać przeciwko celowości przywrócenia do pracy nauczyciela mianowanego, z którym rozwiązano stosunek pracy, a którego wybór do zwolnienia w chwili wypowiedzenia nie był uzasadniony (art. 45 § 2 KP w zw. z art. 91c ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191)). „

Reasumując, Sąd uznał, iż decyzje pozwanego polegające na wypowiedzeniu powódkom ich umów o pracę były uzasadnione.

Ocena ta znajduje swe oparcie również w przywoływanym wyżej postanowieniu SN albowiem Sąd najwyższy orzekł też w tym samym orzeczeniu, iż:

„Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191) - może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący.”

Wybór dokonany przez pozwanego nie miał żadnym razie wobec powódek charakteru dowolnego ani dyskryminującego.

Sąd orzeczono jak w wyroku. O kosztach procesu rozstrzygnięto po myśli art.98§1 kpc w zakresie powództwa R. B.. Sąd odstąpił przy tym od obciążania powódek I. M. i U. U. (1) od obowiązku ponoszenia przez nie kosztów zastępstwa procesowego uznając, iż obciążanie nimi byłoby dla nich zbyt dotkliwe.

O opłacie sądowej orzeczono zgodnie z brzmieniem art. 113 §1 i art.13 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r.