

Sygn. akt IV P 83/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Wiesława Wiśniewska Halina Krystyna Zajączkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. S.**

przeciwko I. O. **im. M. K. (1) w S.**

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo.

II. Odstępuje od obciążania powoda **M. S.** kosztami procesu.

Wiesława Wiśniewska Halina Krystyna Zajączkowska

Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 83/15

UZASADNIENIE

M. S. w pozwie wniesionym w dniu 21.07.2015r. przeciwko I. O. im. M. K. (1) w S. domagał się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku zatrudnienia dokonanego w dniu 15 maja 2015r. oraz uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu stosunku pracy dokonanego w dniu 15 maja 2015r. a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż jest zatrudniony w (...). M. K. (1) w S. na stanowisku nauczyciela języka angielskiego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (pensum 18/18). W dniu 15 maja 2015r. otrzymał od pracodawcy pismo datowane na dzień 13 maja 2015 r. pn: „Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę.” Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie Pana w pełnym wymiarze zajęć,” Przyczynę

wypowiedzenia (mimo braku konkretności jej sformułowania w piśmie pracodawcy z dnia 13 maja 2015r.) powód upatrywał w decyzji organu prowadzącego dotyczącej liczebności klas od 20 do 24 uczniów w zakresie organizacji roku szkolnego 2015/2016, z czym wiązać się miał brak podziału na grupy m.in. na zajęciach z nauczanego przez powoda przedmiotu (język angielski). M. S. po wręczeniu mu wypowiedzenia nie odwołał się od powyższego w zastrzeżonym terminie 7 dni uznając wówczas, że podana tam przyczyna jest prawdziwa i że opisane wyżej zmiany organizacyjne będą miały miejsce, co skutkuje brakiem możliwości dalszego jego zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze zajęć. Oprócz M. S. wypowiedzenie otrzymała także inna nauczycielka języka angielskiego D. Z. (1).

W dniu 8 lipca 2015r. został zakończony nabór do klas pierwszych, w ramach którego do pozwanej placówki przyjęto: klasa 1A - 28 osób, klasa IB- 46 osób, klasa 1C- 28 osób, klasa 1D-26 osób, klasa 1E- 28 osób. Z uwagi na liczbę uczniów przyjętych do klasy IB, prawdopodobnym jest, że uczniowie ci zostaną podzieleni na dwa oddziały co w konsekwencji skutkować będzie tym, że liczba oddziałów klas I zostanie utrzymana na dotychczasowym poziomie 6 klas, (liczba oddziałów się nie zmniejszy biorąc pod uwagę liczbę oddziałów klas trzecich, które zakończyły edukację z końcem roku 2014/2015). To zaś oznacza, że żadne zmiany organizacyjne w postaci zmniejszenia liczby oddziałów nie mają miejsca, co czyni dokonane powodowi wypowiedzenie wadliwym, jako opartym na pozornej przyczynie. Ponadto, z uwagi na wcześniej opisany i przyjęty przez organ prowadzący limit uczniów w klasach na poziomie 20-24, w każdym z w/w oddziałów prawdopodobnie zostanie dokonany podział na grupy jeśli chodzi o zajęcia językowe. Oznacza to, że wskazane w wypowiedzeniu zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania (brak podziału na grupy) nie będą mieć miejsca w roku szkolnym 2015/2016. W tym stanie rzeczy, jako że przyczyny, na jakich oparł pracodawca dokonane powodowi wypowiedzenie zdezaktualizowały się, konieczność rozwiązania z M. S. stosunku zatrudnienia również przestała istnieć. Wobec powyższego pracodawca winien cofnąć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu, podobnie jak to uczynił w przypadku drugiej nauczycielki pani D. Z. (1).

Jednocześnie powód wskazał, iż nie dokonał wniesienia pozwu w terminie 7 dni od doręczenia mu wypowiedzenia bez swojej winy. Faktem jest bowiem, że na dzień dokonania mu wypowiedzenia pozostawał, jak się teraz okazuje w mylnym przekonaniu, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są prawdziwe. Pozostając wówczas w przeświadczeniu, że podane w wypowiedzeniu zmiany organizacyjne skutkują brakiem możliwości utrzymania go w zatrudnieniu powód uznał, że odwołanie od wypowiedzenia jest bezzasadne. Zdanie na ten temat zmienił po uzyskaniu w dniu 15 lipca 2015r. informacji od pani D. Z. (1), która przekazała mu, że podział na klasy zostanie utrzymany i że w związku z tym cofnięto jej oświadczenie o wypowiedzeniu. Przyczyna uchybienia terminowi do odwołania się od wypowiedzenia do Sądu Pracy ustała zatem w dniu 15 lipca, po powzięciu informacji na temat pozorności zmian organizacyjnych wskazanych w wypowiedzeniu.

Pozwane I. O. im. M. K. (1) w S. w odpowiedzi na pozew wniosło o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi wskazano, iż podana przyczyna zwolnienia jest klarowna i zrozumiała. Nie jest przy tym niezbędne podanie dokładnych zmian w wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na fakt, że w przedmiotowej sprawie wymagałoby to w praktyce opisu funkcjonowania szkoły z uwzględnieniem nauczycieli nauczających w poszczególnych klasach. Powód był świadom zmian organizacyjnych w placówce oświatowej. Powód w pozwie z jednej strony twierdzi, że przyczyna zwolnienia podana mu w wypowiedzeniu jest ogólna i nie wynika z niej jakie zmiany organizacyjne mają zajść w placówce, zaś z drugiej strony, przecząc tym twierdzeniom, opisuje dokładnie formę tych zmian, o których został poinformowany przez pracodawcę. Przyczyna wypowiedzenia była również prawdziwa. Powód powziął ustną informację od pozwanego na posiedzeniu Rady Pedagogicznej o takiej konstrukcji naboru, wynikającej z informacji udzielonej pozwanemu w piśmie z 29 stycznia 2015 r. Prezydenta Miasta S. do dyrektora pozwanej szkoły. W piśmie tym określone jest, że wyrażona jest zgoda na utworzenie 6 oddziałów, pod warunkiem, iż szósty oddział zostanie ujęty w aneksie nr (...) do arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016, po zakończonym naborze, co potwierdza również zapis tabelaryczny zawarty w piśmie. Przyczyna była jasno określona w wypowiedzeniu umowy o pracę, prawdziwa i oparta na obiektywnych kryteriach, o których powód został poinformowany.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

M. S. pozostawał zatrudniony w I. O. im. M. K. (1) w S. na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w okresie: od 01.09.2011r. do 31.08.2012r. (dowód: świadectwo pracy k. 1 części C akt osobowych powoda). W dniu 24 sierpnia 2012r. M. S. zawarł z I. O. im. M. K. (1) w S. umowę o pracę na czas nieokreślony od 01.09.2012r. na stanowisku nauczyciela. M. S. posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego (dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k. 10, umowa o pracę k. 11 części B akt osobowych powoda).

M. S. posiada tytuł zawodowy magistra w specjalności filologii angielskiej (dowód: odpis dyplomu ukończenia studiów wyższych drugiego stopnia – w aktach osobowych powoda).

Prezydent Miasta S. w piśmie z dnia 29 stycznia 2015r. nr o. (...)8.154.2014 skierowanym do pozwanej szkoły wskazał, iż z uwagi na zmniejszającą się corocznie liczbę kandydatów do szkół ponadgimnazjalnych, a także utworzenie po zakończonym naborze mało licznych oddziałów, wyraża zgodę na przeprowadzenie naboru do 6 oddziałów klas I pod warunkiem ujęcia szóstego oddziału w aneksie nr (...) do arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2015/2016 po zakończonym naborze. Utworzenie 6 oddziałów uwarunkowane było przyjęciem do każdego oddziału min. 20 uczniów. Maksymalna liczba uczniów w oddziale nie może przekroczyć 24. (dowód: pismo z dnia 29.01.2015r. k. 17).

Na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z dnia 22 lutego 2012 r.) oraz pisma Prezydenta Miasta S. z dnia 3 kwietnia 2015r. nr o. (...)28.13.2015- „Wytycznych do organizacji pracy przedszkoli, szkół i placówek oświatowych na rok szkolny 2015/2016" wskazano, iż „nie dokonuje się podziału w oddziałach liczących do 24 uczniów oraz w klasach pierwszych na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z języków obcych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych." (pkt IV.6 w/w wytycznych k. 18-26).

Na dzień 31 maja 2015r., pozwane Liceum złożyło Projekt Arkusza Organizacyjnego I. O. im. M. K. w S. na rok szkolny 2015/2016. (por. projekt Arkusza organizacji roku szkolnego k. 109-115). Z projektu tego wynikało, iż zaplanowano w nowym roku szkolnym zatrudnienie n/w nauczycieli języka angielskiego:

- nauczyciel dyplomowany A. B.: 18,47/18,
- nauczyciel dyplomowany M. G. 20,74/18,
- nauczyciel dyplomowany B. K. 19,47/18,
- nauczyciel dyplomowany M. M. 19,47/18,
- nauczyciel mianowany S. Z. 19,47/18,

pozostałe 4,74 godziny pozostawiono jako wakat, do czasu przeprowadzenia rekrutacji do klas pierwszych na rok szkolny 2015.

W związku z powyższym w dniu 15.05.2015r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.08.2015r. w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26.0.1.1982 r. – Karta nauczyciela. Jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć (dowód: rozwiązanie stosunku pracy - k. 35 część B akt osobowych powoda).

Wypowiedzenie stosunku pracy, oprócz powoda otrzymał również inny nauczyciel języka angielskiego D. Z., zatrudniony poprzez mianowanie.

Po przeprowadzeniu rekrutacji, w wyniku podziału na grupy na języku angielskim (Aneks nr (...) do Arkusza Organizacyjnego I. O. im. M. K. w S. na rok szkolny 2015/2016, k. 31-38, pismo pozwanego k. 140-143v, zeznania A. D. pozwanego L. – protokół rozprawy skróconej z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30), zatrudnienie nauczycieli języka angielskiego kształtowało się następująco:

- nauczyciel dyplomowany A. B.: 20,84/18,
- nauczyciel dyplomowany M. G. 20,11/18,
- nauczyciel dyplomowany B. K. 21,74/18,
- nauczyciel dyplomowany M. M. 18,47/18,
- nauczyciel mianowany S. Z. 20,74/18,
- nauczyciel mianowany D. (...),47/18.

Sąd zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 264§1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

W sprawie niniejszej poza sporem pozostawał fakt, że powód odwołał od wypowiedzenia mu w dniu 15 maja 2015r. umowy o pracę wniósł w dniu 21 lipca 2015 r. a zatem z przekroczeniem terminu określonego w art. 264§1 k.p.

W przypadku przekroczenia 7-dniowego terminu pracownikowi, zgodnie z art. 265 k.p. przysługuje uprawnienie do wystąpienia z wnioskiem o przywrócenie terminu. W myśl w/w przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do swoich interesów. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011r., II PK 186/10).

Zdaniem Sądu okoliczności ujawnione w sprawie pozwoliły na uwzględnienie twierdzeń powoda, że w okresie 7 dni począwszy od dnia, w którym złożono mu oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (15.05.2015r.) zaistniały przeszkody do złożenia odwołania do Sądu Pracy i utrzymywały się one przynajmniej na siedem dni przed złożeniem pozwu do Sądu (21.07.2015r.).

Jak wynika bowiem ze stanowczych zeznań powoda (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 14.12.2015r. czas: od 00:08:11 do 00:51:08, k. 196v-197), w chwili wręczenia mu wypowiedzenia stosunku pracy, dyrektor szkoły przekazywał, iż sytuacja może się jeszcze zmienić po naborze wakacyjnym. W dniu 15 lipca 2015r. powód dowiedział się, iż druga ze zwolnionych nauczycielek języka angielskiego (D. Z. (1)) powróciła do pracy w szkole i wówczas powód dowiedział się, że wyniki naboru na rok szkolny 2015/2016 pozwoliły na zmiany organizacyjne w zakresie zatrudnienia nauczycieli języka angielskiego.

W ocenie Sądu, powód uprawdopodobnił zatem, iż dyrektor pozwanej szkoły złożył mu obietnicę przywrócenia do pracy po naborze wakacyjnym na rok szkolny 2015/2016 jeżeli dojdą nowe godziny pensum dydaktycznego.

Oczekiwanie to jawi się, w ocenie Sądu, jako usprawiedliwione. Należy również wskazać, iż w piśmie skierowanym do powoda przez Prezydenta Miasta S., powód został również poinformowany, że po zakończonym naborze dyrektor pozwanej szkoły będzie mógł podjąć decyzję o ewentualnym zatrudnieniu go na rok szkolny 2015/2016 (por. pismo z dnia 11.06.2015r. k. 146).

Ponadto na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 27.04.2015r. D. pozwanej szkoły deklarował nauczycielom odstąpienie od wypowiedzenia warunków pracy w przypadku zmiany sytuacji organizacyjnej szkoły, po

przeprowadzonym naborze do oddziałów klas pierwszych na rok szkolny 2015-2016 (por. protokół z dnia 27.04.2015r. k. 47-49 akt IV P 66/15).

Skoro zatem powód w dniu 15.07.2015r. posiadał wiedzę o zwiększeniu liczby godzin dydaktycznych nauczania języka angielskiego w pozwanej szkole, i wniósł odwołanie w dniu 21.07.2015r., to zachował 7 dniowy termin do jego wniesienia od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, a jednocześnie wykazał, iż wniesienie odwołania z przekroczeniem terminu nie było przez niego zawinione.

Dlatego też konieczne było merytoryczne rozpoznanie odwołania.

Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest nieuzasadniona.

Powód roszczenie swoje opierał na twierdzeniu, iż wypowiedzenie mu stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzeniu albowiem wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna. Jednocześnie powód kwestionował, iż w pozwanym L.nastąpiły zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Istotnie, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12) wskazał, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanej na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jednocześnie w uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy zaznaczył, co jest zgodne z dotychczasową linią orzeczniczą, że przyjmuje się również, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy uznać należy, iż wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nie było dotknięte wadą, albowiem pracodawca wskazał konkretną przyczynę wypowiedzenia – kryteria, którymi kierował się przy wyborze powoda do wypowiedzenia. Pomimo, iż pozwany kryteriów zwolnienia w wypowiedzeniu nie wymienił, to były one doskonale znane powodowi.

Jak bowiem wynika z zeznań świadka A. P. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.09.2015r., czas: 01:03:47-01:23:25, k. 79v-80), podczas wręczania wypowiedzenia dyrektor wskazał powodowi kryteria doboru do

zwolnienia. Były nimi: stopień awansu zawodowego i staż pracy. Świadek wskazał, iż nauczyciele, którym nie wręczono wypowiedzenia są nauczycielami dyplomowanymi i mianowanymi.

Stąd też należy wskazać iż powód był dostatecznie poinformowany jakimi kryteriami kierował się pracodawca dokonując wyboru do wypowiedzenia stosunku pracy.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny Sąd Pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie umów o pracę.

Na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie Sąd stwierdził, iż wybór powoda spośród nauczycieli nauczających język angielski w pozwanym Liceum był słuszny i uzasadniony.

Wytypowanie powoda do wypowiedzenia mu stosunku pracy nie było poparte kryteriami – wytycznymi sformułowanymi w formie pisemnej, te bowiem nie są opracowane w pozwanym L.. Przyjęte przez pracodawcę kryteria są jednakże obiektywne i nie dyskryminujące, uwzględniają zarówno kwalifikacje zawodowe, podstawę nawiązania stosunku pracy jak i staż pracy oraz zaangażowanie w życie szkoły.

Mając powyższe na uwadze pracodawca dokonał oceny siedmiu nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania języka angielskiego i początkowo wytypował powoda i D. Z. (którą ostatecznie przywrócono do pracy po naborze na rok szkolny 2015/2016) /por. zeznania A. D. pozwanego L. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30, zeznania świadka A. P. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 01:02:5301:23:25, k. 79-80, zeznania świadka E. S. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 00:28:31 – 01:02:24 k. 78v-79).

W ocenie Sądu, rację ma pozwany twierdząc, iż to właśnie powód w porównaniu z pozostałymi nauczycielami posiada najniższy poziom awansu zawodowego oraz staż pedagogiczny. Zauważyć bowiem należy, iż powód jest jedynym nauczycielem z tej grupy, który posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Pozostali nauczyciele są to nauczyciele dyplomowani zatrudnieni przez mianowanie, którzy posiadają staż pedagogiczny i uczą język angielski przez okres dłuższy niż powód /por. zeznania A. D. pozwanego L. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30/. Staż pedagogiczny powoda to niespełna 4 lata.

Podkreślenia wymaga, iż przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela gwarantują nauczycielom zatrudnionym przez mianowanie większą trwałość stosunku pracy i tym samym ograniczają pracodawcę w sytuacji potrzeby ograniczenia wymiaru czasu pracy pracowników. Stąd też słuszne i uzasadnione ekonomicznie są działania pracodawcy zmierzające do zapewnienia tym nauczycielom pracę w pełnym wymiarze (pensum), w innym bowiem przypadku, nauczyciele ci wykonywaliby pracę w niższym wymiarze czasu pracy otrzymując z tego tytułu pełne wynagrodzenie. Ograniczenia wskazane powyższej nie dotyczą natomiast nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stąd też działania pracodawcy zmierzające do zapewnienia pensum nauczycielom mianowanym i dyplomowanym, w sytuacji zmniejszenia wymiaru godzin lekcyjnych, są uzasadnione. W tym kontekście stwierdzić należy, iż w związku ze zmianami w pozwanym L. nie ma możliwości zapewnienia pensum dydaktycznego powodowi w wymiarze co najmniej 9/18 etatu, które umożliwiłoby kontynuowanie stażu na stopień nauczyciela mianowanego (o braku godzin umożliwiających zatrudnienie powoda zgodnie zeznali: A. D. pozwanego L. – protokół skrócony rozprawy z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30, A. P. Wicedyrektor pozwanego L. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 01:02:5301:23:25, k. 79-80, E. Z. Prezydenta S. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 00:28:31 – 01:02:24 k. 78v-79). Z tego też powodu organ prowadzący zaproponował powodowi zatrudnienie w (...) przedszkolach, czemu powód odmówił usprawiedliwiając

swoje stanowisko chorobą żony (por. zeznania powoda - protokół skrócony rozprawy z dnia 14 grudnia 2015r. czas: 00:08:11 – 00:51:08 k. 196v-197).

I chociaż liczba oddziałów pozostała taka sama (6) w porównaniu do roku szkolnego 2014/15, to jednak zmniejszyła się liczba grup z języka angielskiego (11), z uwagi na brak możliwości podziału jednego z oddziałów na grupy (oddziału IB2, gdyż liczy on mniej niż 24 osoby- zmniejszenie o 3 godziny dydaktyczne, zmiana wyniku z Aneksu nr (...))- por. pismo pozwanego k. 140-143v, Aneks nr (...) k. 52-56.

Powód wskazywał , iż mógłby zostać zatrudniony z pensum wynikającym z przyznania mu godzin nauczania indywidualnego, z godzin nauczania z programu „Matura – klucz do sukcesu” oraz godzin przeznaczonych dla opiekuna Centrum Multimedialnego.

Faktycznie, z Aneksu nr (...) (k. 66-75) wynika, iż przydzielono godziny nauczania indywidualnego uczniowi P. O. - zmiana obowiązuje od 01.09.2015r. do 24.06.2016r. Godziny te nie mogą być jednak podstawą zatrudnienia na czas nieokreślony (2 godz. przydzielone A. B.), ze względu na ich czasowość (przydział do 24.06.2015r.).

Z kolei, z Aneksu nr (...) (k. 57-65) wynika przydzielenie godzin z programu "Matura- klucz do sukcesu"- zmiana obowiązuje od 15.09.2015r. do 22.04.2016r. Godziny dydaktyczne wskazane w tym Aneksie (projekt: „Matura klucz do sukcesu"- przydział 1 godziny dla A. B., 1 godz. dla D. Z.) są godzinami projektowymi, przygotowującymi uczniów klas trzecich do egzaminu maturalnego, w ograniczonym zakresie czasowym (od 15.09.2015r. do 22.04.2016r.).

/por. pismo pozwanego k. 140-143v, zeznania A. D. pozwanego L.– protokół skrócony rozprawy z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30, zeznania świadka E. S. – Zastępcy Prezydenta S. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 00:28:31 – 01:02:24 k. 78v-79/.

Tak więc, w ocenie Sądu, przyczyny, na których pracodawca oparł dokonane powodowi wypowiedzenie pozostają wciąż aktualne.

Z kolei, dodatkowe godziny przyznane Liceum dla opiekuna Centrum Multimedialnego, również, w ocenie Sądu, nie mogły być przyznane powodowi. Zgodnie bowiem z zaleceniem organu prowadzącego, godziny te powinny być realizowane na rzecz centrum multimedialnego w ramach godzin ponadwymiarowych (por. pismo Zastępcy Prezydenta Miasta S. z dnia 5.08.2015r. k. 85, zeznania świadka E. S. – Zastępcy Prezydenta S. - protokół skrócony rozprawy z dnia 28 września 2015r. czas: 00:28:31 – 01:02:24 k. 78v-79). Dlatego też Dyrektor pozwanego L. postanowił przydzielić te godziny dydaktyczne, dyplomowanemu nauczycielowi informatyki M. G.. Słusznie, w ocenie Sądu, przydział ten jest związany z zadaniami jakie wykonywać ma opiekun centrum multimedialnego w ramach pensum: opieka nad centrum multimedialnym, aktualizacja systemu operacyjnego na komputerach uczniów, instalacja i aktualizacja oprogramowania antywirusowego, instalacja i aktualizacja programu Opiekun Ucznia, opieka nad uczniami przebywającymi w centrum multimedialnym w godzinach pracy opiekuna oraz dla których w tygodniowym planie zajęć określone zostały przerwy śródlekcyjne w zajęciach dydaktyczno- wychowawczych, nadzór i pomoc w obsłudze komputerów i programów zainstalowanych na komputerach w bibliotece, pomoc w skanowaniu, nagrywaniu i drukowaniu, nadzór i pomoc nauczycielom w dostępie do komputerów w bibliotece- obsługa komputera i programów komputerowych, pomoc w skutecznym zarządzaniu zasobami bibliotecznymi, obsługa programu MOL- np. rejestracja wypożyczeń i zwrotów, zbudowanie i obsługa podstrony Biblioteka do strony szkoły (por. zakres czynności opiekuna centrum multimedialnego k. 83). Zakres czynności w ramach wykonywania funkcji opiekuna centrum multimedialnego wymaga zatem, w ocenie Sądu, specjalistycznej wiedzy z zakresu informatyki i technologii komunikacyjnej. W związku z powyższym zasadnie przydzielono to zadanie nauczycielowi informatyki. Powód, mający ukończony jedynie korespondencyjny kurs grafika komputerowego (zaświadczenie k. 182, program kursu k. 191-193), nie posiada w ocenie Sądu, kwalifikacji do wykonywania tych czynności.

Natomiast szkolny opiekun centrum multimedialnego A. K. , która pełni również funkcję bibliotekarki, posiada ukończone szkolenie opiekuna szkolnego Centrum multimedialnego i informacyjnego (por. Certyfikat ukończenia szkolenia k. 173).

Również w zakresie kryterium zaangażowania nauczyciela w życie szkoły, Sąd ustalił, iż poza realizacją zadań statutowych powód nie wykazał się dodatkowymi osiągnięciami w tym zakresie (por. zeznania A. K. – Dyrektora pozwanego L.– protokół skrócony rozprawy z dnia 22 stycznia 2016r. czas: 00:03:13 – 01:20:30). Również brak jest podstaw do uznania, aby decyzja D. pozwanego L.wynikała z uprzedzeń wobec osoby powoda (co sugerował powód w toku postępowania).

Mając powyższe na uwadze po stronie pracodawcy typującego powoda do rozwiązania stosunku pracy Sąd nie dopatrywał się naruszenia przepisów prawa.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa Sąd orzekł o jego oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc. Za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiały względy słuszności – powód jest jedynym żywicielem rodziny, a jego żona jest poważnie chora (por. karty informacyjne leczenia szpitalnego k. 194-195v).

SSR Karol Kwiatkowski