

Sygn. akt III Pa 7/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2013r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak SSR del. do SO Monika Obrębska
Protokolant:	sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2013r. w O.

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko Bibliotece Pedagogicznej w O.

o związane z wygaśnięciem umowy o pracę

na skutek apelacji powódki I. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 26 marca 2013r. sygn. akt IV P 184/12

orzeka:

oddala apelację.

Sygn. akt III Pa 7/13

UZASADNIENIE

Powódka I. M. w pozwie skierowanym przeciwko Bibliotece Pedagogicznej w O. Filii w P. wniosła o uznanie rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania za nieważne i niezgodne z prawem i o przywrócenie jej na poprzednie stanowisko pracy i oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że od dnia 04.08.1997r. była zatrudniona w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filia w P. na stanowisku nauczyciela bibliotekarza. W dniu 16.05.2012r. rozwiązano z nią stosunek pracy na podstawie mianowania z zachowaniem okresu wypowiedzenia a jako przyczynę wskazano zmniejszenie ilości etatów w tej placówce. W ocenie powódki doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów, bowiem nie przeprowadzono konsultacji i nie zastosowano żadnych kryteriów doboru osób wytypowanych do rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew Biblioteka Pedagogiczna w O. wskazała, że nastąpiło zmniejszenie ilości etatów, przeprowadzono konsultacje w sprawie zmian organizacyjnych, powódce zaproponowano również ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu, jednakże nie wyraziła ona na to zgody. Podniosła również, że wybór powódki opierał się na jasnych i niedyskryminujących kryteriach, mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu świadczonych przez bibliotekę usług, uwzględniono także nabycie uprawnień emerytalnych przez powódkę.

Strona pozwana podniosła nadto, że w dniu 08.06.2012r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny, który został uwzględniony, a co za tym idzie, rozwiązanie stosunku pracy staje się bezskuteczne.

Wyrokiem z dnia 26.03.2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka I. M. od dnia 04.08.1997r. była zatrudniona w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filia w P. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela bibliotekarza.

Pismem z dnia 16.05.2012r. rozwiązano z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. W piśmie tym wskazano, że rozwiązuje się z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 04.08.1977r., przekształconą w stosunek pracy na podstawie mianowania, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie ilości etatów w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filia w P. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31.08.2012r.

Sąd ustalił też, że w dniu 08.06.2012r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny i począwszy od dnia 01.09.2012r. została przeniesiona w stan nieczynny na okres sześciu miesięcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo jest niezasadne.

Sąd wskazał, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy mają okoliczności dokonania powódce wypowiedzenia stosunku pracy oraz przeniesienia jej w stan nieczynny.

Pismem z dnia 16.05.2012r. rozwiązano z I. M. stosunek pracy na podstawie mianowania w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie: częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Ponadto na podstawie art. 20 ust. 5c 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, pismem wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Sąd wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powódce były zmiany organizacyjne wywołane zmniejszającymi się środkami finansowymi przeznaczonymi na funkcjonowanie bibliotek i podjętymi działaniami przejęcia tychże placówek oświatowych przez lokalne samorządy. Powódka odwołała się od złożonego jej wypowiedzenia domagając się uznania rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania za nieważne i niezgodne z prawem i przywrócenia na poprzednie stanowisko pracy. Ponieważ jednak powódka w dniu 08.06.2012r. złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, zachowując równocześnie 30 dniowy termin z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, a wniosek ten został uwzględniony, powódka została przeniesiona w stan nieczynny na okres sześciu miesięcy, począwszy od dnia 01.09.2012r. wypowiedzenie stało się bezskuteczne, a stosunek pracy wygasł z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym.

Sąd wskazał, że nauczycielowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z bezprawnym wypowiedzeniem stosunku pracy, jak i roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z powodu upływu okresu pozostawania w stanie nieczynnym.

Podstawą do dalszych rozstrzygnięć było zatem ustalenie roszczenia dochodzonego przez powódkę. Powódka dochodziła przywrócenia do pracy. Chodzi tu jednak o ustalenie, czy podstawą tego roszczenia było wypowiedzenie, czy wygaśnięcie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w pozwie powódka wносиła o uznanie rozwiązania stosunku pracy na podstawienia mianowania za nieważne i niezgodne z prawem oraz o przywrócenie na poprzednie stanowisko pracy. W toku procesu zmieniła żądanie wobec przeniesienia jej w stan nieczynny – na żądanie przywrócenia do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego wydany w sprawie IPK 33/11 (OSNP 2012/21-22/261) wskazał, że w przypadku roszczeń związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy podstawą dochodzenia roszczenia jest art. 45 k.p. w zw. z art. 91c Karty, natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy może być oparte na art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. i w zw. z art. 91c Karty. Także inne będą okoliczności faktyczne uzasadniające dochodzone roszczenia. W każdym razie w jednym przypadku muszą one dotyczyć wypowiedzenia, a w drugim przeniesienia w stan nieczynny, którego skutkiem jest wygaśnięcie stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy rozpoznając niniejszą sprawę nie rozważał okoliczności związanych z doбором pracowników do wypowiedzenia. W w/w wyroku SN wskazał bowiem, iż w żadnym przypadku nie można uznać, że problem doboru do zwolnienia dotyczy wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż wniosek o przeniesienie w stan nieczynny jest zależny jedynie od woli pracownika (nauczyciela) a tylko niektóre okoliczności mogą służyć uzasadnieniu dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy w obu przypadkach (np. kwestionowanie przyczyny wypowiedzenia) - ale nie dotyczy to kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia i innych formalnych zagadnień, które są rozpatrywane w przypadku kwestionowania wypowiedzenia z art.22 ust. 1 KN.

W takiej sytuacji nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy. W rezultacie rezygnuje z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne. Sąd stwierdził również, że z reguły nie może być skuteczne powoływanie się na brak świadomości co do skutków złożenia oświadczenia woli (wniosku) o przejście w stan nieczynny. Złożenie wniosku o przejście w stan nieczynny powoduje wprawdzie rezygnację z dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, lecz z drugiej strony stan nieczynny powoduje odsunięcie terminu ustania stosunku pracy, jak i nabycie uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty.

Z tych względów - w ocenie Sądu Rejonowego - stanowisko SN w zakresie możliwości kwestionowania przyczyny wypowiedzenia nie znajduje oparcia w przepisach KN, mając na uwadze chociażby uzasadnienie SN w tej ostatniej części, które pozostaje w sprzeczności z kwestionowaną tezą. Powodem wygaśnięcia stosunku pracy jest oświadczenie nauczyciela podjęte co prawda na skutek złożonego wypowiedzenia, ale jeżeli nauczyciel je kwestionuje, to winien nie składać takiego oświadczenia i odwołać się od dokonanego wypowiedzenia. Również składając takie oświadczenie o przejściu w stan nieczynny w sytuacji, gdy zaistniały wady oświadczenia woli (błąd lub inne) zawsze może się od niego uchylić, jeśli zajdą przesłanki ustawowe i żądać przywrócenia do pracy, również w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia z art. 20 ust.1 KN. Sąd Rejonowy podkreślił, iż w chwili obecnej wymogi formalne stawiane nauczycielom są tak wysokie w zakresie wykształcenia, iż winni podejmując stosowną decyzję mieć świadomość konsekwencji z tym związanych tym bardziej, iż art. 20 ust. 7 KN tworzy im gwarancję (roszczenie) rozpoznania sprawy istnienia przesłanek do powrotu do pracy po upływie stanu nieczynnego.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, iż z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że warunkiem przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny jest likwidacja szkoły (całkowita lub częściowa) albo zmiany organizacyjne powodujące

zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiający zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Biblioteka Pedagogiczna z uwagi na swoją specyfikę nie jest szkołą w potocznym rozumieniu a więc w/w art. 20 może być rozważany w kontekście przyczyny wypowiedzenia ujętej jako zmiany planu nauczania w tym zmiany organizacyjne, które odnoszą się do zmian w modelu funkcjonowania pracodawcy powodujących zmniejszenie liczby stanowisk pracy.

Sąd wskazał, że na podstawie Załącznika do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 kwietnia 2003r. poz. 825 i §5 pkt 1 - szczegółową organizację działania biblioteki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji biblioteki, opracowany przez dyrektora biblioteki, z uwzględnieniem rocznego planu pracy oraz planu finansowego biblioteki - do dnia 30 kwietnia danego roku. Arkusz ten jest zatwierdzany przez organ prowadzący bibliotekę, Urząd Marszałkowski w W. do dnia 31 maja danego roku. Natomiast zgodnie z §5 pkt 2 w arkuszu organizacji biblioteki zamieszcza się w szczególności: liczbę pracowników biblioteki, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, oraz ogólną liczbę godzin pracy biblioteki finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący.

W dniu 27.12.2011r. Zarząd Województwa (...) podjął decyzję w sprawie niezbędnych oszczędności w budżecie na rok 2012r. poprzez zmniejszenie w planach finansowych jednostek oświatowych wydatków na wynagrodzenia i pochodne o 10%. Zmniejszenie to w zakresie funkcjonowania pozwanego wynosiło kwotę 198.350zł a następnie ograniczenie to podwyższono do 15 %. W stosunku do bibliotek filialnych zdecydowano o ograniczeniu czasu pracy oraz ograniczeniu zatrudnienia do 3 osób w każdej filii. Powyższe parametry w zakresie ograniczenia środków finansowych dokumentują arkusze organizacyjne Biblioteki Pedagogicznej w O. na rok szkolny 2011/2012 oraz 2012/2013.

W Bibliotece Pedagogicznej w O. w roku szkolnym 2012/2013 zlikwidowano ogółem 3,5 etatu pedagogicznego z powodu w/w zmian, w tym ograniczeniu uległa liczba etatów w filiach do 3. Z tego powodu również od 1.09.2012r. filie pracują w systemie jednozmianowym, co znalazło zapis w aneksie do Statutu Biblioteki. Potwierdzenie restrukturyzacji sieci (...) bibliotek pedagogicznych zawiera odpowiedź Marszałka Województwa (...) A. S. na interpelacje radnych wojewódzkich z dnia 11 kwietnia 2012r. oraz 18 września 2012r.

Powyższe - w ocenie Sądu Rejonowego – jednoznacznie wskazuje, iż u pozwanego wystąpiły okoliczności z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

W kwestii zarzutu powódki, że nie była informowana o planowanych zmianach organizacyjnych pozwana wyjaśniła, że w dniu 28 lutego 2012r. zorganizowano naradę kierowników filii i działów, na której przekazano informacje ze spotkania z Dyrektorem Departamentu (...) i (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) dotyczące restrukturyzacji sieci (...) bibliotek pedagogicznych, w tym ograniczenia wymiaru zatrudnienia w filiach do 3 etatów. Kierownicy zostali zobligowani do przekazania tychże informacji pozostałym pracownikom filii. Kierownik Filii w P. E. Ź. w dniu 1 marca 2012r. przekazała informacje z narady kierowników wszystkim pracownikom obecnym w pracy, w tym powódce. Ze spotkania tego sporządzono protokół.

Nawet gdyby uznać, iż w tym zakresie nastąpiły nieprawidłowości to przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić nawet wtedy, gdy likwidacja ta lub zmiany następują z naruszeniem przepisów proceduralnych.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art.20 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości przez zmiany organizacyjne w szkole w zakresie obciążeń dydaktycznych nauczycieli.

Nadto Sąd podniósł, iż powódka spełnia kryteria do otrzymania emerytury z chwilą ustania stanu nieczynnego i typowanie takich osób do zwolnienia nie stanowi przejawu dyskryminacji z uwagi na wiek, gdy nie jest to jedyna przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. istnieją inne np. redukcja etatów.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach postępowania orzekł na podstawie art. 113 w zw. z art. 97 u.k.s.c.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 26.03.2013r. wniosła I. M., zaskarżając go w całości.
Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 20 i następne Karty Nauczyciela;
2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie z przekroczeniem granic swobodnej oceny i nie rozpoznanie istoty sprawy;
3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 299 kpc poprzez niedopuszczenie dowodu z przesłuchania stron.

W konkluzji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz zwolnienie jej od opłat i kosztów sądowych.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że Sąd Rejonowy w Ostrołęce, niesłusznie powołuje się na wyrok Sądu Najwyższego o sygn. akt I PK 33/11, bowiem w tym wyroku jest odmienny stan faktyczny niż w niniejszej sprawie - głównie chodzi tu o okres wyrokowania, w którym powódka domagała się przywrócenia do pracy. Jej zdaniem powołując się na ten wyrok Sądu Najwyższego (I PK 33/11) Sąd Rejonowy celowo pomija w niniejszej sprawie czasookres, który w tym przypadku ma znaczenie i który z tym wyrokiem ma niewiele wspólnego. Sąd Rejonowy zdaniem skarżącej nie dostrzegł, iż Sąd Rejonowy w Wadowicach wyrokował o przywróceniu do pracy powódki w czasie, kiedy była ona w stanie nieczynnym i z racji tego pozew podlegał oddaleniu oraz to, że podstawa faktyczna i prawna roszczenia została zmieniona w postępowaniu apelacyjnym. Skarżąca podniosła, iż jej sytuacja jest inna, bowiem w czasie wyrokowania nie była już w stanie nieczynnym, co poddaje znaczną część uzasadnienia Sądu Rejonowego, spisane z części uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego pod wątpliwość.

Zdaniem powódki kolejnym uchybieniem procesowym jest nie przesłuchanie jej przez Sąd. Ponadto wskazała, że zostały również odrzucone jej wnioski dowodowe, mające istotne znaczenie w sprawie i są to:

1. nie przedłożenie dokumentu Marszałka Województwa (...) do dyrektora Biblioteki Pedagogicznej w O. nakazującego zmniejszenie obsady etatowej w Bibliotece Pedagogicznej w O. i jej filiach,
2. brak zwołania Rady Pedagogicznej przez pozwaną, która jest ciałem opiniodawczo - doradczym o rzekomo podjętych decyzjach przez Marszałka Sejmiku Województwa (...), co wynika ze Statutu Biblioteki i Regulaminu pracy Rady Pedagogicznej Biblioteki Pedagogicznej w O. - co wskazuje na naruszenie regulaminu (§ 1, § 7 pkt 1, 2 i 3, § 8 pkt 1 i 2) i statutu przez Dyrektora Biblioteki Pedagogicznej w O.,
3. sporządzony arkusz organizacyjny Biblioteki Pedagogicznej w O. nie został przedstawiony do akceptacji Radzie Pedagogicznej, co wynika ze statutu biblioteki i regulaminu Rady Pedagogicznej - co jest złamaniem procedur i prawa,
4. pozwana dokonała doboru osób do zwolnienia bez zachowania jakichkolwiek kryteriów, do jakich jest w takim przypadku zobowiązana;
5. wypowiedzenie umowy o pracę dokonano bez zachowania kryteriów i informacji, propozycji wymienionych w Karcie Nauczyciela,
6. pozwana zatrudniła nowego pracownika (A. O.) o niższych kwalifikacjach, co wynika z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 01.09.2012r. w porównaniu do arkusza organizacyjnego obowiązującego od roku szkolnego 01.09.2011r., w którym ta osoba nie występuje,

Powódka wskazywała również, że podczas procesu podnosiła, iż pozwana dokonała nie tylko tych dwóch przypadków zatrudnienia od 01.09.2012r., ale te przypadki mogą dotyczyć nawet 10 nauczycieli kontraktowych, Sąd oddalił jednak jej wniosek o zażądanie akt osobowych, zgłoszony celem potwierdzenia tej tezy.

Skarżąca podniosła nadto, iż po przeniesieniu jej w stan nieczynny strona pozwana zatrudniała nowych pracowników, co wynika z arkusza organizacyjnego sporządzonego na rok 2012/2013 zaś dyskryminacją jest stwierdzenie Sądu, iż jednym z powodów zwolnienia właśnie jej jest nabycie przez nią uprawnień do emerytury.

W odpowiedzi na apelację pozwana Biblioteka Pedagogiczna w O. wniosła o oddalenie apelacji.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z I. M. były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby etatów w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filia w P.. Wypowiedzenie nastąpiło zgodnie z prawem, z podaniem przyczyny oraz z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy ze skutkiem na 31 sierpnia 2012r.

Pozwana wskazała, że w dniu 8 czerwca 2012r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, jej wniosek został uwzględniony i stosunek pracy wygasł z dniem 28.02.2013r.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących wypowiedzenia pozwana podniosła, iż konsultacje w sprawie zmian organizacyjnych w filiach Biblioteki prowadzone były już od lutego 2012r., z kierownikami filii oraz pracownikami. Powódka otrzymywała, jak pozostali pracownicy, informacje od kierownika filii na temat sytuacji (...) bibliotek pedagogicznych, planowanej restrukturyzacji, sytuacji finansowej, braku środków na wynagrodzenia i pochodnych od wynagrodzeń. Nadto rozważano kwestię ograniczania wymiaru zatrudnienia za zgodą pracowników lub przechodzenia na emeryturę osób uprawnionych. Powódka I. M. miała złożoną ustną propozycję ograniczenia wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu, lecz nie zgodziła się na to.

Zdaniem pozwanej wybór powódki do zwolnienia opierał się na kryteriach obiektywnych, jasnych i niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu świadczonych przez Bibliotekę usług. Nie narusza bowiem zasady równego traktowania pracownika ani zasady niedyskryminacji rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem legitymującym się kwalifikacjami zawodowymi równymi z posiadanymi przez innych nauczycieli, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez dyrektora, a jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników. Również nabycie uprawnień emerytalnych usprawiedliwia wybór nauczyciela do zwolnienia

Pozwana podniosła, iż w Bibliotece Pedagogicznej w O. w roku szkolnym 2012/2013 zlikwidowano 3,5 etatu pedagogicznego z powodu zmian organizacyjnych, powstałych w wyniku zmniejszenia planów finansowych o 15% wydatków na wynagrodzenia i pochodne od wynagrodzeń. Na potwierdzenie powyższego dołączono korespondencję z Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...). Zwolniono 3 osoby, posiadające uprawnienia emerytalne (planowano zwolnienie 5 osób), a dodatkowo 4 osobom zmniejszono wymiar zatrudnienia. W innej sytuacji należałoby zwolnić młodych ludzi, rokujących nadzieje na dalszy rozwój zawodowy, mających na utrzymaniu małe dzieci. W chwili obecnej zatrudnionych pozostaje 28 pracowników na 27 etatach pedagogicznych.

W odpowiedzi na zarzuty powódki, dotyczące sporządzania i opiniowania przez radę pedagogiczną arkusza organizacyjnego placówki pozwana wskazała, że na podstawie Załącznika do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 kwietnia 2003r. arkusz jest opracowywany przez dyrektora, bez udziału rady pedagogicznej, która nie jest kompetentna w tej sprawie.

Od 1 września 2012r. nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, a jedynie dokonano przesunięć personalnych wewnątrz placówki. A. O. była zatrudniona od 1 września 2011r. (w arkuszu organizacyjnych (...) z dnia 30 maja 2011r. - vacat), a od 1 września 2012r. zmniejszono jej wymiar zatrudnienia do 1/2 etatu, żeby zapewnić 1/2 etatu A. B. przeniesionej z filii w O. M., a zatrudnionej od 1.09.2008r. Nie doszło zatem do naruszenia art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, ponieważ nie powstała możliwość podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas

nieokreślony w tej samej placówce na tym samym stanowisku. W filii w P. pozostało w zatrudnieniu 3 nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania ze stażem odpowiednio 30, 19 i 12 lat pracy, bez uprawnień emerytalnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki I. M. jest niezasadna i została oddalona w oparciu o art. 385kpc.

Z akt sprawy wynika, iż ostatecznie przedmiotem rozstrzygnięcia było roszczenie powódki przywrócenia jej do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy wskutek przejścia powódki w stan nieczynny, bowiem takie żądanie sprecyzowała powódka w piśmie datowanym na 12.11.2012r. i na rozprawie w dniu 11.12.2012r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem oddalił powyższe żądanie uznając je za niezasadne a Sąd Okręgowy podziela to stanowisko.

Z akt sprawy jednoznacznie wynika, iż pismem z dnia 16.05.2012r. rozwiązano z I. M. stosunek pracy na podstawie mianowania w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela a jako przyczynę powyższego wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości etatów w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filia w P..

Poza sporem jest, że w dniu 08.06.2012r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny i począwszy od dnia 01.09.2012r. została przeniesiona w stan nieczynny na okres sześciu miesięcy, który upłynął z dniem 28.02.2013r.

Powódka skorzystała więc z uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 5c ustawy Karta Nauczyciela. W takiej sytuacji, stosownie do art. 20 ust. 5c, wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę staje się bezskuteczne a z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa.

Powyższe oznacza, iż skoro wypowiedzenie jest bezskuteczne, to skarżąca nie może obecnie kwestionować tego wypowiedzenia bowiem ono już nie istnieje. Tym samym nie może kwestionować prawidłowości wyboru przez pracodawcę właśnie jej, jako osoby, z którą pracodawca chciał rozwiązać stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych. Podobnie dla rozstrzygnięcia sprawy – wobec skorzystania przez powódkę z możliwości przejścia w stan nieczynny – nie mają znaczenia okoliczności dotyczące procedury sporządzania planu organizacyjnego. Sąd Rejonowy słusznie więc oddalił wnioski dowodowe powódki składane na w/w okoliczności a zarzuty apelacyjne w tym zakresie są niezasadne.

Podobnie niezasadny jest zarzut naruszenia art. 299 kpc przez nieprzesłuchanie I. M. w charakterze strony. Powódka nie kwestionowała samego faktu zmian organizacyjnych, inne okoliczności konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały zaś dostatecznie wyjaśnione, dlatego Sąd nie miał obowiązku dopuszczania tego dowodu, gdyż jest on dopuszczany wówczas, jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie w sprawie miał też prawo powołać się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok z dnia 12 grudnia 2011r. wydany w sprawie I PK 33/11(OSNP 2012/21-22/261).

Wbrew zarzutom apelacji w w/w sprawie, jak i w sprawie niniejszej, stan faktyczny jest taki sam, bowiem w obu sprawach pracodawca dokonał rozwiązania umowy w związku ze zmianami organizacyjnymi a nauczyciel złożył skuteczny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, wskutek czego wypowiedzenie stało się bezskuteczne.

W niniejszej sprawie nie ma znaczenia fakt, iż Sąd Rejonowy w Ostrołęce orzekł już po upływie 6-miesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, bowiem już sam fakt skorzystania przez pracownika z instytucji przejścia w stan nieczynny powoduje, iż wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę staje się bezskuteczne i rozważania Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 12 grudnia 2011r. dotyczyły takiej właśnie sytuacji.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu w/w wyroku z dnia 12 grudnia 2011r. wskazał, iż w obecnym stanie prawnym w razie wypowiedzenia dokonanego w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 KN nauczyciel może dochodzić roszczenia o przywrócenie do pracy. W tym przypadku okoliczności uzasadniające uwzględnienie tego roszczenia muszą być związane z rozwiązaniem stosunku pracy. **Natomiast zgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny (na wniosek nauczyciela) powoduje bezskuteczność wypowiedzenia. W tej sytuacji nauczyciel może także dochodzić przywrócenia do pracy, ale w oparciu o inną podstawę prawną i z powołaniem się na okoliczności związane z przeniesieniem w stan nieczynny i wygaśnięciem stosunku pracy.** W takiej sytuacji nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy. W rezultacie rezygnuje z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że skoro I. M. zdecydowała się złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, to tym samym dokonała wyboru przysługujących jej roszczeń i nie może obecnie kwestionować wypowiedzenia.

Zadaniem Sądu Rejonowego była wobec tego ocena, czy w sprawie zaistniały przesłanki do przeniesienia powódki w stan nieczynny, a więc w istocie jedynie to, czy w dacie składania przez powódkę wniosku o przeniesienie w stan nieczynny u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem zatrudnienia.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż w 2012r. w Bibliotece Pedagogicznej w O. Filii w P. doszło do zmian organizacyjnych i zmniejszenia ilości etatów. Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnił, na jakich dowodach oparł się w tym zakresie, były to dowody z dokumentów m.in. w postaci pism Marszałka Województwa (...) i arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2011/2012 i 2012/2013. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena tych dowodów nie jest dowolna i jest zgodna z zasadami przewidzianymi w art. 233 § 1kpc, dlatego Sąd Okręgowy ją podziela.

Na marginesie należy zauważyć, iż strona pozwana w odpowiedzi na apelację odniosła się do zarzutów apelacyjnych I. M., dotyczących zatrudnienia nowych pracowników, w tym A. O.. Pozwana wskazała, iż od 1.09.2012r. nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, a jedynie dokonano przesunięć personalnych wewnątrz placówki. A. O. była zatrudniona od 1.09. 2011r. (w arkuszu organizacyjnych (...) z dnia 30 maja 2011r. - vacat), a od 1.09. 2012r. zmniejszono jej wymiar zatrudnienia do 1/2 etatu, żeby zapewnić 1/2 etatu A. B. przeniesionej z filii w O. M., a zatrudnionej od 1.09.2008r. W filii w P. pozostało więc w zatrudnieniu 3 nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Powyższe dane wynikają z arkuszy organizacyjnych pozwanej, znajdujących się w aktach sprawy. Wbrew stanowisku skarżącej składane przez pozwaną arkusze organizacyjne mają wszelką moc dowodową, gdyż zostały zatwierdzone przez odpowiednie organy. Zauważyć przy tym trzeba, że powódka nie wyrażała zgody na zatrudnianie jej w wymiarze 1/2 etatu, chociaż miała taką propozycję.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 20 ustawy Karta Nauczyciela są niezasadne, zaskarżony wyrok jest prawidłowy, dlatego apelacja I. M. została oddalona w oparciu o art. 385 kpc.