

Sygn. akt IV P 77/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	S. K. , T. D.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko Zespół Szkół (...) w C.

związane z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy i wypowiedzeniem umowy o pracę

Uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 maja 2017 r. i wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy z dnia 25 maja 2017 r. złożone przez pozwanego Zespół Szkół (...) w C. powodowi J. M. .

Sygn. akt IV P 77/17

UZASADNIENIE

Powód J. M. wniósł przeciwko Zespołowi Szkół (...) w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 17.05.2017 r. oraz o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 29.05.2017 r. w uzasadnieniu pozwów wskazał, iż pismem z dnia 29 maja 2017 r. pracodawca powoda wypowiedział mu umowę o pracę. W uzasadnieniu swojej decyzji pozwany wskazał, iż z uwagi na zmiany organizacyjne nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów (klas) w szkole, co z kolei uniemożliwia zatrudnianie powoda w dotychczasowej liczbie godzin. Zdaniem powoda podana przyczyna jest nieprawdziwa. Strona pozwana nie uzasadniła w sposób merytoryczny decyzji wypowiedzenia umowy o pracę. Powód nie rozumie zatem postępowania pracodawcy, który z jednej strony skazuje na konieczność ograniczania godzin lekcyjnych gdyż zmniejszono liczbę klas a z drugiej strony zatrudnia kolejnych pedagogów.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozwy wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego, orzeczenie o kosztach postępowania w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że liczba oddziałów w planowanym nadchodzącym roku szkolnym w stosunku do roku szkolnego 2016/2017 ulegnie zmniejszeniu o dwa oddziały w związku z brakiem naboru do klasy pierwszej gimnazjum /reforma/ oraz zmniejszeniem liczby klas trzecich liceum z trzech w bieżącym roku do dwóch w roku nadchodzącym /obecne klasy drugiej/. Łącznie redukcja, nastąpi więc z 9 do 7 oddziałów. Kwestia kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia nie jest uregulowana obowiązującym prawem. Tak więc kryteria doboru

może się opierać o różne i dość szerokie przesłanki. Chociaż z przepisów nie wynika wprost obowiązek dyrektora do opracowania regulaminu zwalniania nauczycieli, to w szkole w stosunku do wszystkich nauczycieli stosowane są jednolite kryteria zwolnień, które zostały przedstawione Radzie Pedagogicznej na zebraniu 19 maja 2016 r. W piśmie z dnia 17 maja 2017 T., podano jedynie informację o przysługujących powodowi uprawnieniach zgodnie z Kartą Nauczyciela, a nie o konieczności przejścia na emeryturę. W związku z niewyrażeniem przez powoda zgody na ograniczenie zatrudnienia do 11/18 czasu pracy, w dniu 31 maja wręczono pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd ustalił co następuje:

Powód J. M. jest zatrudniony na podstawie mianowania w Zespole Szkół (...) w C. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i posiada stopień nauczyciela dyplomowanego oraz blisko czterdziestoletni staż pracy w oświacie.

(bezsporne).

Dyrektor pozwanego zespołu szkół na zebraniu Rady Pedagogicznej 19 maja 2016 r. przedstawił jednolite kryteria zwolnień.

(dowód kserokopia protokołu rady pedagogicznej z 19.05.2016 r.).

Pracodawca 17.05.2017 r. zaproponował powodowi w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze zajęć spowodowanym zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmianami planu nauczania uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć od dnia 01 września 2017r., ograniczenie zatrudnienia do niepełnego wymiaru zajęć zgodnie z projektem arkusza organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2017/2018 do wysokości 11/18. Jednocześnie poinformowano, że będzie powodowi przysługiwało wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 1379). Powód nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k. 113).

W związku z niewyrażeniem przez powoda zgody na ograniczenie zatrudnienia do 11/18 czasu pracy, w dniu 31 maja 2017 r. wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 20 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 1379), w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmianami planu nauczania uniemożliwiającym; dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć w nawiązaniu do art. 22 ust. 2, tj. niewyrażeniem zgody na ograniczenie zatrudnienia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k. 114).

W szkole na dzień 30 czerwca 2017r. jest zatrudnionych troje nauczycieli wychowania fizycznego: 1) M. B. – 20.33 (w tym 1 godzina jako wychowawca klasy), J. M.-16,67/18 (w zaokrągleniu 17/18) i H. D. - 9.33/18 (w zaokrągleniu 9/18). Łącznie redukcja z 9 oddziałów w roku szkolnym 2016/2017 do 7 w roku 2017/2018.

(dowód: kserokopia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 i 2017/2018 oraz wykaz nauczycieli).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do przepisu art. 5 k.p. jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Stosunek pracy nauczycieli reguluje Karta Nauczyciela będąca przepisem szczególnym do przepisów kodeksu pracy.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 23 lutego 1999 r. Sygn. akt I PKN 595/98, iż do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż powód zatrudniony jest w pozwanym zespole szkół na podstawie mianowania.

Ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może odbyć się jedynie - **za zgodą nauczyciela** - stosowane również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 KN (art. 22 ust. 2 KN).

Z uwagi na brak zgody powoda na ograniczenie jego wymiaru czasu pracy bezskuteczne są pismo pracodawcy z 17.05.2017 r. w sprawie zmniejszenia wymiaru czasu pracy powoda do 11/18 .

Karta Nauczyciela całościowo reguluje kwestie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, lecz nie reguluje roszczeń nauczyciela w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, więc w tym zakresie na zasadzie art. 91 c Karty Nauczyciela mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy, w tym też art. 45 k.p. i 47¹ k.p.

Od nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy nauczyciel może odwołać się do sądu pracy, niezależnie od tego, czy był zatrudniony na podstawie mianowania czy umowy o pracę. Nauczyciel może wnieść odwołanie w terminach wskazanych w przepisach art. 264 k.p.

W niniejszej sprawie bezsporne było też, iż pozwany Zespół Szkół (...) w C. wypowiedział powodowi stosunek pracy w trybie art. 20 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2014 r. poz.191).

Zgodnie z powołanym wyżej przepisem dyrektor szkoły w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

W przedmiotowej bezsporne jest, iż w pozwanym zespole szkół następują zmiany organizacyjne z powodu zmniejszającej się liczby uczniów a co za tym idzie zmniejszającej się liczby oddziałów i nauczycieli.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97 - kontroli Sądu Pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowisku pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy, zaś indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie Sądu w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz ewentualnego nadużycia prawa (tak: SN w wyroku z 2002-01-10 I PKN 780/00).

W przypadku likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy oprócz wskazania przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy w wypowiedzeniu powinny zostać także wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Zasada ta może jednak dotyczyć jedynie przypadków doboru do zwolnienia pracownika z większej liczby pracowników. Ponadto wymóg ten nie dotyczy także sytuacji, jeżeli przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi (vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 22 marca 2016 r., I PK 100/15

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w

ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11[3] i art. 18[3a] KP Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 30 września 2014 r., I PK 33/14).

Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych (vide: III PK 56/14 - wyrok SN - Izba Pracy z 22-01-2015).

Sąd w całości podziela pogląd Sądu Najwyższego wskazany w wyroku z 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15 (legalis 1536716), że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1986 r. - Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, z kolei, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 KP oraz art. 30 § 4 i 5 KP co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy.

Dyrektor szkoły, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Innymi słowy, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 KP), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym.

Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Kryteria wyboru zwolnienia – co do zasady – muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 KP).

W rozpoznawanej sprawie mimo, iż pracodawca na zebraniu Rady Pedagogicznej pozwanego zespołu szkół 19 maja 2016 r. przedstawił jednolite kryteria doboru nauczycieli do zwolnień, to jednak w przypadku powoda nie przedstawił ich w pisemnym wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, czym naruszył przepisy prawa pracy art. 30 § 4 k.p.

Ponadto pracodawca nie przeprowadził też całościowej analizy zatrudnionych trzech nauczycieli wychowania fizycznego pod względem przyjętych 19 maja 2016 r. dwunastu kryteriów doboru.

Nabycie uprawnień emerytalnych czy sytuacja rodzinna nie mogą być jedynymi kryteriami decydującymi o trudnym doborze nauczyciela do wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych.

Mając na względzie powyższe na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 maja 2017 r. i wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy z dnia 25 maja 2017 r. złożone przez pozwanego Zespół Szkół (...) w C. powodowi J. M..

