

Sygn. akt IV P 61/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło, Renata Kiedrowicz
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa E. J.

przeciwko Szkole Podstawowej w Silnie

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo.
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 61/18

UZASADNIENIE

Powódka E. J. wniosła przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej w Silnie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenie do pracy, umożliwienie kontynuowania urlopu dla poratowania zdrowia i zasądzenie odszkodowania za nieuprawnione zwolnienie z pracy za miesiące pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania, posiadającym kwalifikacje do zajmowania stanowiska pedagoga szkolnego, wychowawcy świetlicy. 29 kwietnia 2005r. została przeniesiona do Gimnazjum w Silnie, obecnie Szkoły Podstawowej w Silnie, by tam pełnić obowiązki dyrektora szkoły. Funkcję tą sprawowała do 30 października 2017 r. Od 1 listopada 2017r. pracuje jako pedagog w wymiarze 13/26 i jako nauczyciel świetlicy w wymiarze 13/26. Od 1.12.2017 r. do 30.11.2018 r. przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia zgodnie. 17.05.2018 r. otrzymała propozycję ograniczenia zatrudnienia od 1 września roku szkolnego 2018/2019 do wymiaru 17/26 z powodu zatrudnienia w szkole psychologa w miejsce pedagoga. Dnia 21.05.2018 r. złożyła w szkole odpowiedź na propozycję ograniczenia zatrudnienia, nie wyrażającą zgody. 29.05.2018 r. odebrała pismo ze szkoły rozwiązujące z nią stosunek pracy za wypowiedzeniem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była zmiana planu nauczania w roku szkolnym 2018/2019, związana z likwidacją stanowiska pedagoga szkolnego i utworzeniem w szkole stanowiska psychologa szkolnego. Wskazała, iż

dyrektor szkoły nie miał uprawnienia do zwolnienia powódki na 3 lata przed emeryturą oraz w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, w którym to okresie stosunek pracy nauczyciela jest chroniony.

Pozwana szkoła w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej szkoły wskazał, iż Kuratorium (...) w dniu 5 stycznia 2018 r., w zaleceniach pokontrolnych stwierdziło, że dyrektor szkoły powinien podjąć niezbędne działania w kierunku zatrudnienia psychologa dla zapewnienia optymalnych warunków realizacji działalności wychowawczo – opiekuńczej zgodnie z art. 44 ustawy Prawo oświatowe. Dyrektor zrealizował zalecenia i w okresie urlopu dla poratowania zdrowia powódki zatrudnił psychologa, co przyniosło pozytywne efekty. Realizacją zaleceń było także zaplanowanie zmian organizacyjnych w roku szkolnym 2018/2019 poprzez likwidację stanowiska pedagoga i utworzenie w jego miejsce stanowiska psychologa. Zmiany te zostały zawarte w projekcie arkusza organizacji na rok szkolny 2018 /2019, w którym przewidziano do zatrudnienia psychologa Panią P. W. (nazwisko rodowe) aktualnie M.. Arkusz organizacji został pozytywnie zaopiniowany przez (...) Kuratora Oświaty oraz reprezentujące nauczycieli związku zawodowe. Konieczność zatrudniania psychologów w szkołach zasugerowali także dyrektorzy szkół, dla których organem prowadzącym jest Gmina C., biorący udział w naradzie zorganizowanej w dniu 19 lutego 2018 r. Zgodnie z stanowiskiem Sadu Najwyższego dyrektor szkoły miał prawo wypowiedzieć stosunek pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia. Uwzględniając stanowisko judykatury oraz zasady wykładni gramatycznej trudno podzielić pogląd powódki, iż jej pozaumowny stosunek pracy – mianowanie – jest chroniony na zasadach określonych w art. 39 k.p.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka E. J. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w Silnie od 29.04.2005 r. i posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Powódka pracowała na stanowisku nauczyciela świetlicy i pedagoga szkolnego.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B , k. 4,45 i k. 113, 114).

Dyrektor szkoły Podstawowej w Silnie udzielił powódce urlopu dla poratowania zdrowia od 1.12.2017 r. do 30.11.2018 r.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B , k.119).

Organ nadzoru pedagogicznego Kuratorium (...) w G. Zespół (...) w C. w zaleceniach pokontrolnych wydanych 12.01.2018 r., zaleciła dyrektorowi pozwanej szkoły podjęcie niezbędnych działań w kierunku zatrudnienia w szkole psychologa dla zapewnienia optymalnych warunków realizacji działalności wychowawczo-opiekuńczej szkoły zgodnie z art. 44 Ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 ze zmianami).

(dowód: protokół kontroli doraźnej k.30).

Dyrektor Gminnego Zespołu (...) na naradzie dyrektorów szkół gminy (...)02.2018 r. stwierdziła, że ze względu na ograniczone środki budżetowe organ prowadzący nie przewiduje zwiększenia etatów psychologa lub pedagoga, oraz że to dyrektorzy szkół w ramach przyznaných godzin zdecydują którego specjalistę zatrudnić i w jakim wymiarze, kierując się potrzebami i dobrem uczniów.

(dowód: protokół z narady k.31).

W pozwanej Szkole Podstawowej w Silnie w roku szkolnym 2018 /2019 zlikwidowano etat pedagoga szkolnego i w jego miejsce utworzono etat dla psychologa w wymiarze 11 godzin, zgodnie z zaleceniami wynikającymi z protokołu kontroli doraźnej Kuratorium (...) w G. Zespołu (...) w C. z 12.01.2018 r., co potwierdza zatwierdzony arkusz organizacyjny pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 wraz z aneksem nr (...).

(dowód: arkusz organizacyjny pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/ 2019 z aneksem nr (...), zeznania świadków k. 76-77 A. J. od 00:41:14 00:24:55, B. Z. od 00:27:21 do 00:45:20).

E. J. w piśmie z 21.05.2018 r. nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 17/26 nauczyciela świetlicy i przeniesienia w stan nieczynny z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć oraz w związku z brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B , k.123 i 124).

Pozwana Szkoła Podstawowa w Silnie pismem z 25.05.2018 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.) wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą 16.03.1982 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.08.2018 r. w związku z brakiem zgody na ograniczenie etatu do 17/26, z powodu zmiany planu nauczania w roku szkolnym 2018/19, związanej z likwidacją stanowiska pedagoga szkolnego i utworzeniem w szkole stanowiska psychologa szkolnego, uniemożliwiającej dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Powódka została poinformowana o możliwości przejścia w stan nieczynny.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, wypowiedzenie k. 3).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 4.684,06 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.33).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

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, wyrok z 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 Prawo Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39).

W obecnym stanie prawnym w razie wypowiedzenia dokonanego w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nauczyciel może dochodzić roszczenia o przywrócenie do pracy. W tym przypadku okoliczności uzasadniające uwzględnienie tego roszczenia muszą być związane z rozwiązaniem stosunku pracy (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 8 lipca 2014 r. I PK 47/14).

Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

W przedmiotowej sprawie pozwana Szkoła Podstawowa w Silnie pismem z 25.05.2018 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.) w związku z brakiem zgody na ograniczenie etatu do 17/26 rozwiązała z powodką stosunek pracy zawarty 16.03.1982 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31.08.2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmianę planu nauczania w roku szkolnym 2018/19, związaną z likwidacją stanowiska pedagoga szkolnego i utworzeniem w szkole stanowiska psychologa szkolnego, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienia powodki w pełnym wymiarze zajęć.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż w pozwanej Szkole Podstawowej w Silnie w roku szkolnym 2018 /2019 zlikwidowano etat pedagoga szkolnego i w jego miejsce utworzono etat dla psychologa zgodnie z zaleceniami wynikającymi z protokołu kontroli doraźnej Kuratorium (...) w G. Zespołu (...) w C. z 12.01.2018 r., co potwierdza zatwierdzony arkusz organizacyjny pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 wraz z aneksem nr (...) oraz spójne i rzeczowe zeznania świadków A. J. byłego dyrektora pozwanej szkoły i B. Z. byłej dyrektorki Gminnego Zespołu (...).

Stosownie do § 16 ust. 1 pkt. 5 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nadzoru pedagogicznego z 25 sierpnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1658), kontrolujący wydaje zalecenia wynikające z przeprowadzonych czynności kontroli wraz z terminem ich realizacji, o których mowa w art. 55 ust. 4 ustawy prawo oświatowe. Przepis art. 55 ust. 6 prawa oświatowego przewiduje, że dyrektor szkoły lub placówki, w terminie 30 dni od dnia otrzymania zaleceń, o których mowa w ust. 4, a w przypadku wniesienia zastrzeżeń zgodnie z ust. 5 - w terminie 30 dni od dnia otrzymania pisemnego zawiadomienia o nieuwzględnieniu zastrzeżeń, jest **obowiązany** powiadomić organ sprawujący nadzór pedagogiczny o sposobie **realizacji zaleceń** oraz organ prowadzący szkołę lub placówkę o otrzymanych zaleceniach oraz o sposobie ich realizacji.

Więc dyrektor pozwanej szkoły był obowiązany do realizacji zaleceń pokontrolnych wydanych przez organ nadzoru pedagogicznego tj. Kuratorium (...) w G. Zespołu (...) w C. z 12.01.2018 r., co do zatrudnienia w szkole psychologa.

Prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (wyroki: z 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98.; z 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00). Należy mieć na uwadze, że to dyrektor szkoły odpowiada za właściwą organizację pracy w szkole i jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze strony organu prowadzącego, który zatwierdza organizację roku szkolnego pozwanej szkoły. Arkusz organizacyjny pozwanej szkoły był też opiniowany przez radę pedagogiczną 6.04.2018 r., związku zawodowe oraz organ nadzoru pedagogicznego i zatwierdzony przez organ prowadzący 28.05.2018 r.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U z 2017 r. poz. 1591), w § 4 przewiduje, że pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor szkoły a w § 20 cytowanego rozporządzenia, iż wymiar godzin poszczególnych form udzielania uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej **ustala** dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę określoną w arkuszu organizacji przedszkola, szkoły odpowiednio liczbę godzin zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz innych zajęć wspomagających.

Jak bezspornie wynika z zatwierdzonego arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2018 /2019 i aneksu nr (...) do powyższego arkusza zaplanowano 11 godzin dla psychologa i nie przewidziano godzin dla pedagoga szkolnego.

W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, iż rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Zdaniem sądu likwidacja stanowiska pedagoga szkolnego i utworzenie stanowiska psychologa podjęta przez uprawniony organ i uwidoczniła w zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym szkoły, może być uznana za zmianę

organizacyjną dającą podstawę do zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, bowiem powoduje faktyczną zmianę planu nauczania szkoły.

Arkusze organizacyjny jest dokumentem sporządzanym na podstawie planu nauczania i ma charakter techniczny (jest planem nauczania przeniesionym na konkretne zajęcia, w konkretnym roku szkolnym). Oznacza to, że arkusz organizacyjny szkoły ma podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole, liczby zatrudnionych nauczycieli oraz uznania zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole w danym roku szkolnym (por.: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 6 marca 2014 r., I PK 221/13).

Plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostający do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych przeznaczonych do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 3 czerwca 1998 r., I PKN 165/98).

Zmianą planu nauczania, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) jest także zmiana przydziału planowych godzin dydaktyczno-wychowawczych, uniemożliwiająca zatrudnienie w pełnym wymiarze w ramach wyuczonej specjalności zawodowej (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 7 maja 1998 r., I PKN 67/98).

Pracodawca w przypadku nauczyciela dyplomowanego, którego stosunek pracy jest stosunkiem pracy z mianowania ma obowiązek zatrudnić takiego nauczyciela w pełnym pensum dydaktycznym. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela, którego łączy stosunek pracy na podstawie mianowania, do wymiaru nie niższej niż 1/2 obowiązującego wymiaru czasu pracy może nastąpić jedynie za zgodą nauczyciela i nie jest możliwe wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy.

Jak wynika z analizy arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 nie ma też możliwości zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela świetlicy zgodnie z jej kwalifikacjami a powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej etatu.

Jak wynika z pisma pozwanej szkoły skierowanego do powódki z 15.05.2018 r. została ona poinformowana o możliwości przejścia w stan nieczynny i nie wyraziła zgody na skorzystanie z tej możliwości.

Regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Kartie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 39 k.p. który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę (w wieku przedemerytalnym), do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych nie został włączony. Oznacza to, że przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych (tak: Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 19 listopada 2013 r., I PK 155/13).

Również złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy (vide: wyrok SN - Izba Pracy z 19-05-2016, II PK 109/15). Więc w przypadku korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem wynikającej z treści przepisu art. 41 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd uznał, iż pracodawca nie naruszył art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.) i na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do art. 102 k.p.c. mając na uwadze okoliczność utraty pracy przez powódkę i tym samym okresowego pogorszenia się jej sytuacji materialnej.