

Sygn. akt: V P 142/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2015r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Grzempa

Ławnicy: Grażyna Kotlarek, Zdzisław Drewniak

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015r. w Słupsku

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko ***Przedszkolu Miejskiemu (...) w S.***

o przywrócenie do pracy

przywraca powódkę M. F. do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Przedszkolu Miejskim (...) w S.

Sygnatura akt: **V P 142/15**

UZASADNIENIE

Powódka – M. F. wystąpiła do tutejszego Sądu z wnioskiem o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku –nauczyciela mianowanego w Przedszkolu Miejskim nr(...) „(...)w S..

W uzasadnieniu wskazała, iż nie zgadza się z decyzją dyrektora przedszkola o rozwiązaniu z nią stosunku pracy oraz kwestionuje uzasadnienie tej decyzji. W ocenie powódki wypowiedzenie nie zostało dokonane w oparciu o przyjęte w placówce kryteria.

Pozwany – Przedszkole Miejskie (...) „(...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, że z uwagi na brak zgody powódki w zakresie obniżenia jej wymiaru godzin, pracodawca zmuszony był rozwiązać z powódką stosunek pracy. Wyboru powódki jako osoby do zwolnienia dokonano w oparciu o kryteria, które zostały przedstawione na radzie pedagogicznej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. F. była zatrudniona w Przedszkolu Miejskim (...) w S. na stanowisku nauczyciela, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 1 września 2009r. Umowa na czas nieokreślony poprzedzona była umową na czas określony obejmujący okres od 1 września 2008r. do 31 sierpnia 2009r.

dowód: umowa o pracę z dn. 01.09.2009r. k. 19 część B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.2008r. k. 3 część B akt osobowych powódki

M. F. z dniem 1 stycznia 2015r. nabyła uprawnienia nauczyciela mianowanego.

dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dn. 3.12.2014r. k. 5, ślubowanie z grudnia 2014r. k. 6, uzasadnienie aktu nadania stopnia awansu zawodowego k. 7, mianowanie w mocy prawa z dn. 01.01.2015r. k. 8

Wynagrodzenie brutto M. F. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi (...) zł.

dowód: zaświadczenie z dn. 13.07.2015r. k. 17

Podczas rady pedagogicznej, która miała miejsce dnia 22 kwietnia 2015r. dyrektor przedszkola poinformowała, iż w roku szkolnym 2015/2016 wszyscy nauczycieli powinni realizować pensum 25 godzin. Z uwagi na przekroczenie wyznaczonego limitu o 6 godzin, koniecznym było dokonanie reorganizacji struktury zatrudnienia personelu pedagogicznego. Rada pedagogiczna została zapoznana z kryteriami typowania nauczycieli do pozostawienia w zatrudnieniu w sytuacji braku godzin dla wszystkich pracujących.

dowód: protokół nr (...) z posiedzenia nadzwyczajnej Rady Pedagogicznej z dnia 22 kwietnia 2015r. k. 18, kryteria typowania k. 20

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 29 kwietnia 2015r. Dyrektor podjęła decyzję o przedstawieniu propozycji zmniejszenia etatu zatrudnienia M. F. z 25 godzin na 19 godzin pedagogicznych.

dowód: protokół nr (...) z posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 29 kwietnia 2015r. k. 19

Dokonując oceny pracowników względem ustalonych kryteriów, Dyrektor przedszkola dokonała analizy porównawczej 3 spośród 9 zatrudnionych w placówce nauczycieli. Ocena dotyczyła nauczyciela mianowanego – M. F. oraz dwóch pozostałych nauczycieli kontraktowych – E. G. oraz K. K. (1).

dowód: analiza porównawcza trzech nauczycieli k. 21-30

Pismem z dnia 26 maja 2015r. pracodawca zaproponował M. F. ograniczenie zatrudnienia na podstawie mianowania do wymiaru 19 godzin zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia do wysokości (...) zł.

dowód: propozycja ograniczenia zatrudnienia z dn. 26.05.2015r. k. 10

Pismem z dnia 1 czerwca 2015r. M. F. odmówiła przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudniania.

dowód: pismo z dn. 01.06.2015r. k. 53 akt osobowych powódki

Oświadczeniem pracodawcy z dnia 2 czerwca 2015r. rozwiązano z M. F. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby godzin dla nauczycieli od dnia 1 września 2015r. Kolejnymi wskazanymi przez pracodawcę przyczynami rozwiązania umowy o pracę był krótki staż pracy oraz dokonana w oparciu o przyjęte w placówce kryteria analiza i ocena pracy M. F.. Dodatkowym argumentem pracodawcy za rozwiązaniem stosunku pracy było nie przyjęcie przez pracownika – M. F. propozycji ograniczenia zatrudnienia do 19 godzin, co wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia.

dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 02.06.2015r. k. 9

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. F. w ocenie Sądu jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań podkreślenia wymaga, iż zastosowanie w przedmiotowej sprawie znajdują przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191).

Wskazanej ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni między innymi w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie:

1. całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
2. 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.

Zgodnie natomiast z art. 23 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

- 1) na wniosek nauczyciela;
- 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;
- 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
- 4) (uchylony);
- 5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;
- 6) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy; a także informacja wynikająca z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela.

W zaistniałej sytuacji zadaniem Sądu było podjęcie się oceny przyczyn wypowiedzenia pod względem merytorycznym.

Jedną z przyczyn wypowiedzenia były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin dla nauczycieli od 1 września 2015r. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie zmiany organizacyjne, skutkujące koniecznością obniżenia godzin dydaktycznych, a tym samym brakiem możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, jest przyczyną rzeczywistą i konkretną. Ponadto fakt zaistnienia zmian organizacyjnych i rodzące się w związku z tym konsekwencje – zmniejszenie zatrudnienia w placówce o 6 godzin – nie było kwestionowane przez stronę powodową.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył zasadności wyboru pracownika, którego pensum zostało obniżone o 6 godzin dydaktycznych.

Jak wynika z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z stosunku pracy, za koniecznością wypowiedzenia M. F. umowy o pracę przemawiał fakt, iż była ona jednym z nauczycieli posiadających najkrótszy staż pracy, a także wybór ten wynikał z analizy przeprowadzonej w oparciu o przyjęte w placówce kryteria typowania nauczycieli do pozostawienia w zatrudnieniu w sytuacji braku godzin dla wszystkich pracujących nauczycieli.

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, iż pomimo faktu, że sporządzone kryteria dotyczyły wszystkich nauczycieli tj. 9 osób, przeprowadzona analiza porównawcza dotyczyła zaledwie 3 z nich, co w ocenie Sądu nie jest ani słuszne ani sprawiedliwe. Wyjaśnienia pozwanego wskazujące, iż analizie nie zostały poddane osoby będące nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi z uwagi na ich stopień awansu zawodowego, są w ocenie Sądu co najmniej niezrozumiałe gdyż M. F. również jest nauczycielem mianowanym i jej praca winna być oceniana w oparciu o pracę nauczycieli posiadających ten sam stopień awansu zawodowego. Tymczasem dokonana przez pozwanego analiza porównawcza dotyczyła pracy nauczyciela mianowanego – M. F. z dwoma nauczycielami kontraktowymi.

Gdyby przyjąć, iż pozwany dobierając osoby do analizy porównawczej sugerował się wyłącznie stażem ich pracy, Sąd zwraca uwagę, iż ustalony w sprawie stan faktyczny wskazuje, że staż pracy powódki był wyższy aniżeli staż pracy E. G. czy K. K. (2). Staż pracy M. F. wynosi 7 lat, podczas gdy staż porównywanych nauczycieli kontraktowych 6 lat. Nie bez znaczenia dla niniejszej sprawy jest również fakt, że nauczycieli kontraktowe w czasie zatrudniania korzystały z uprawnień wynikających z macierzyństwa, a co za tym idzie ich faktyczny staż pracy był jeszcze krótszy.

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu mu stosunku pracy. Dopiero w ramach takich całościowych ustaleń i porównania kwalifikacji wszystkich zatrudnionych nauczycieli daje się bowiem prawidłowo ocenić, czy wybór konkretnego nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny albo do wypowiedzenia mu stosunku pracy był uzasadniony, a w szczególności, czy nie dyskryminował go względem nauczycieli o niższych kwalifikacjach (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2014 r., III PK 71/13, OSNP 2015/8/108, LEX nr 1532831).

Ponadto, wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela).

W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich)(uzasadnienie do wyroku SN z dnia 07.12.2006 r. I PZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89)

W ocenie Sądu kwalifikacje zawodowe, rodzaj umowy, stopień awansu i staż pracy to tzw. twarde kryteria, wynikające bezpośrednio z dokumentów zgromadzonych w trakcie pracy, nie są to kryteria ocenne.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powódka jest nauczycielem posiadającym stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, posiada wieloletni staż pracy, zatrudniona jest w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, a także podnosi kwalifikacje zawodowe.

W dalszej kolejności Sąd podnosi, że takie kryteria jak: ocena pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, dyscyplina pracy i dyspozycyjność czy sytuacja osobista, materialna i rodzinna są tzw. kryteriami miękkimi, które są nacechowane subiektywizmem. Kryteria takie nie są do końca weryfikowalne, są bowiem subiektywnym odczuciem organu

oceniającego. W tym miejscu należy zauważyć, że pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia, bierze też pod uwagę organizację pracy w zakładzie pracy i przebieg współpracy z danym pracownikiem.

Z wyjaśnień pozwanego w osobie Dyrektora Przedszkola – G. F. wynika, że część informacji dotyczących wykonywania przez M. F. obowiązków pracowniczych była przekazywana przez personel. Przykładem powyższego może być chociażby pozyskanie przez pracodawcę informacji o niewłaściwych kontaktach powódki z rodzicami. Zaniedbania w tym zakresie nie były zgłaszane pracodawcy przez żadnego z rodziców, co może prowadzić do przekonania, że w ocenie rodziców relacje z opiekunką ich dzieci były właściwe. Wskazanie na rzekome zaniedbania w tym zakresie stanowić mogły jedynie sugestie innej pracownicy, która jak twierdzi strona powodowa była w konflikcie z M. F..

W tym miejscu Sąd podkreśla, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania i udowodnienia, że dokonując zwolnienia kierował się kryteriami niedyskryminującymi. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, to pracodawca musi wykazać, że wybór i ocena nauczyciela do zwolnienia został przeprowadzony w sposób prawidłowy. W ocenie Sądu strona pozwana nie sprostала temu obowiązkowi.

Sąd po raz kolejny wskazuje, że dokonanie wyboru nauczyciela do zwolnienia winno być poprzedzone oceną wszystkich nauczycieli w oparciu o ustalone kryteria. Przeprowadzenie ocen wszystkich nauczycieli, bez względu na ich wynik, pozwoliłoby Sądowi na uznanie, że wybór nauczyciela nie był dyskryminujący. Powódka będąca nauczycielem mianowanym została porównana z dwoma nauczycielami kontraktowymi, co w ocenie Sądu nie może być uznane za właściwe. Sąd stoi na stanowisku, że powódka winna być porównywana z nauczycielami z podobnym lub tożsamym stopniem awansu. Pomimo zatrudnienia w placówce kilku nauczycieli mianowanych, żaden z nich – poza powódką – nie został poddany ocenie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których prawdziwość nie została zakwestionowana przez żadną ze stron. Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków, uznając, że zeznania te nie wniosą nic nowego do sprawy, a jedynie mogłyby doprowadzić do zbędnego roztrząsania istniejących konfliktów.

Mając na względzie powyższe ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru dopuścił się naruszenia przepisów prawa. Wybór pracownika poprzedzony był jedynie wybiórczą analizą pracy poszczególnych pracowników o różnym stopniu awansu zawodowego. Wobec wadliwego wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, na podstawie art. 45 k.p. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Przedszkolu Miejskim (...)w S., o czym orzeczono w sentencji wyroku.