

Sygn. akt IV P 109/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwast
Ławnicy:	L. R. A. T.
Protokolant:	Agnieszka Wulw-Kondej

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. G. (1)**

przeciwko **Szkoła Podstawowa w (...)**

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesu.

(...)

Sygn. akt IV P 109/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 20 października 2016 roku

Powódka M. G. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu Szkole Podstawowej w (...), ostatecznie sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 20 października 2016 r., wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że była zatrudniona u pozwanego od września 1985 r. Od września 2015 r. pozwany zatrudnił powódkę w wymiarze 6/30 etatu w bibliotece szkolnej oraz 6/26 w świetlicy szkolnej, natomiast w maju 2016 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu braku możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. W pozwanej szkole nie zaszły zmiany organizacyjne, które mogłyby skutkować zmniejszeniem zatrudnienia. Przeciwnie w roku szkolnym 2016/2017 przewidziano 26 godzin w świetlicy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Szkoła Podstawowa w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka (...) stycznia 1986 r. uzyskała świadectwo ukończenia Studium (...), uzyskując tym samym kwalifikacje pedagogiczne. Powódka dnia 26 maja 2008r. otrzymała pismo, iż nie istnieją warunki do zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć. Powódka posiada wykształcenie pedagogiczne, tj. ukończyła liceum pedagogiczne. Brak odpowiedniego wykształcenia był rezultatem dopuszczenia powódki do pracy w szkole podstawowej bez możliwości uzupełnienia etatu w gimnazjum czy innej szkole podstawowej. Kolejne nieuniknione zmiany organizacyjne, w tym wprowadzenie klas łączonych spowodowało konieczność obniżenia powódce wymiaru zatrudnienia do 16/23 etatu. Powódka w roku szkolnym 2013/2014 została zatrudniona na stanowisku nauczyciela biblioteki w wymiarze 7 godzin tygodniowo. Od 1 września 2014 r. została zatrudniona na stanowisku nauczyciela świetlicy szkolnej w wymiarze 3/26 etatu. W maju 2015r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jednak po przeprowadzeniu z powódką rozmowy dotyczącej warunków zatrudnienia poprzez podjęcie doksztalcenia, pozwany wycofał wypowiedzenie umowy o pracę, proponując powódce zatrudnienie w roku szkolnym 2015/2016 w wymiarze 6/30 etatu w bibliotece. W maju 2016 r. w związku ze zmianami organizacyjnymi, brakiem dopełnienia warunku dotyczącego podniesienia kwalifikacji, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Powódka miała świadomość, że jej brak kwalifikacji w porównaniu z resztą kadry nauczycielskiej oraz zaistnienie zmian organizacyjnych zmierza do rozwiązania z nią umowy o pracę. W tym przedmiocie wielokrotnie były przeprowadzane rozmowy z powódką. W roku szkolnym 2016/2017 u pozwanego zostało otworzonych 7 oddziałów, w tym 1 oddział przedszkolny, 3 oddziały klas I-III, oraz 3 oddziały klas IV-VI. Dyrektor pozwanego z chwilą objęcia stanowiska informował o konieczności podnoszenia kwalifikacji i zdobywania dodatkowych uprawnień. Poruszane były kwestie możliwości dofinansowania i wsparcia ewentualnie podjętych starań w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Pracodawca nie ma jednak obowiązku szkolenia pracowników. Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji pojawia się z chwilą, gdy pracownik sam chce te kwalifikacje podnosić. Powódka w trakcie całego zatrudnienia nie zauważała potrzeby starania się o dodatkowe kompetencje. W pozwanej szkole zatrudnionych jest 16 nauczycieli, z czego powódka legitymuje się najniższym wykształceniem, brakiem wyższego wykształcenia oraz brakiem chęci doksztalcenia. Pozwany przydzielił godziny świetlicowe nauczycielom prowadzącym zajęcia dydaktyczne, nie posiadającym pełnego etatu. M. W. – nauczycielka j. angielskiego – nauczyciel mianowany, A. L. – nauczycielka matematyki i geografii – nauczyciel dyplomowany, E. G. (1) nauczyciel j. polskiego, bibliotekarstwo – nauczyciel dyplomowany - posiadają wyższe wykształcenie i aktywnie uczestniczą w realizacji zadań statutowych szkoły, mimo to w roku szkolnym 2015/2016 nie posiadały pełnego etatu. W roku szkolnym 2016/2017 przewidziano w bibliotece 15 godzin, w tym 7,5 godziny do uzupełnienia przez pracownika innej szkoły. U pozwanego B. M. (1), E. G. (1) oraz S. S. posiadają kwalifikacje w zakresie bibliotekarstwa. Z tego względu nie można było powódce przydzielić godzin biblioteki. Kryterium doboru powódki do zwolnienia było obiektywne i sprawiedliwe.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 23 sierpnia 1983 r. powódka M. G. (1) została zatrudniona w Szkolnym (...) w (...) na stanowisku nauczyciela na czas do 31 sierpnia 1984 r. Na podstawie kolejnej umowy o pracę z 1 września 1984 r. powódka została zatrudniona na czas określony do 31 sierpnia 1985 r. w Szkolnym (...) w (...) na stanowisku nauczyciela.

Na podstawie umowy o pracę z 22 sierpnia 1985 r. powódka została zatrudniona w Szkole Podstawowej w (...) na czas do 31 sierpnia 1986 r. na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego.

Z dniem 1 września 1986 r. powódka została mianowana nauczycielem w Szkole Podstawowej w (...).

Dnia 6 kwietnia 2000 r. powódka otrzymała akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego posiadając średnie wykształcenie.

Na podstawie umowy o pracę z 25 sierpnia 2008 r. powódka została zatrudniona w Zespole Szkół Publicznych w (...) na czas nieokreślony.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2014 r. powódka została zatrudniona na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015 r. na stanowisku nauczyciela świetlicy szkolnej w Szkole Podstawowej w (...) w wymiarze 3/26 etatu.

Na mocy porozumienia z dnia 31 sierpnia 2015 r. z dniem 1 września 2015 r. powódka została zatrudniona w wymiarze 6/30 etatu na stanowisku nauczyciela bibliotekarza.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2015 r. powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela świetlicy w wymiarze 6/26 etatu.

W piśmie z dnia 9 maja 2016 r. pozwany zawiadomił Komisję Międzyzakładową (...) w (...) o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę.

W piśmie z dnia 16 maja 2016 r. organizacja związkowa wypowiedziała się negatywnie co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę.

W piśmie z dnia 17 maja 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2016 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu zmian organizacyjnych, powodujących brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy zgodnie z kwalifikacjami.

Powódka w 1986 r. ukończyła Studium (...) w (...), uzyskując tym samym kwalifikacje pedagogiczne.

Dowód : akta osobowe powódki

Z dniem 30 czerwca 2016 r. upływał okres powołania J. L. (1) na stanowisko dyrektora pozwanego. W związku z tym zachowała ona dla siebie godziny edukacji wczesnoszkolnej, co odpowiada jej kwalifikacjom.

Powódka była zatrudniona u pozwanego i realizowała 6 godzin w bibliotece oraz 6 godzin na świetlicy.

Decyzją organu prowadzącego w roku szkolnym 2016/2017 doszło do połączenia w zakresie wychowania fizycznego roczników: klas I, II i III w oraz klasy IV, V i VI. W ubiegłym roku szkolnym połączona była tylko klasa I i II, a III miała wychowanie fizyczne osobno. Podobnie klasa V i VI była połączona, a klasa IV miała wychowanie fizyczne osobno.

Z tego względu B. M. (1) nauczycielowi wychowania fizycznego dotychczasowe 11 godzin wychowania fizycznego zostałyby pomniejszone do 7 godzin tego przedmiotu, zatem nie miałyby nawet połowy etatu. Dlatego dyrektor przydzieliła jej 7,5 godziny biblioteki kosztem powódki.

B. M. (1) jest magistrem filologii polskiej z przygotowaniem pedagogicznym, magistrem wychowania fizycznego z przygotowaniem pedagogicznym, ukończyła także kurs kwalifikacyjny z bibliotekarstwa. Jest nauczycielem dyplomowanym posiadającym 21 - letni ogólny oraz zakładowy staż pracy.

W tym roku szkolnym organ prowadzący zwiększył liczbę godzin w bibliotece do 7,5 godziny. Ponieważ pensum w bibliotece jest wyższe w istocie B. M. (1) po uśrednieniu pensum ma 11/18 etatu.

W ubiegłym roku szkolnym szkoła dysponowała 13 godzinami świetlicy w ramach, których powódka realizowała 6 godzin, a 7 godzin realizował pedagog szkolny R. Z.. W związku z tym, że złożono 18 deklaracji rodziców, by ich dzieci uczęszczały na świetlicę, burmistrz przydzielił 26 godzin na świetlicy tj. pełny etat.

Godziny świetlicy dyrektor J. L. przydzieliła J. B. (1) w wymiarze 4,5 godziny. W ubiegłym roku szkolnym prowadziła ona zajęcia w zakresie języka polskiego w wymiarze 6/18, 4 godziny historii i godzinę wychowawczą. J. B. ma obecnie

11 godzin j. polskiego, 4 godziny historii i 4,5 godziny zajęć świetlicowych. W sumie daje jej to 18/18 godzin po uśrednieniu.

J. B. (1) jest magistrem filologii polskiej z przygotowaniem pedagogicznym, ukończyła także studia podyplomowe z historii. Jest nauczycielem dyplomowanym posiadającym 19 - letni ogólny oraz zakładowy staż pracy.

Następne godziny w świetlicy dyrektor J. L. przydzieliła E. G. (1) w wymiarze 12,5 godziny. Dodatkowo uczy ona j. polskiego w wymiarze 5 godzin. W szkole pozwanego jest tylko 11 godzin j. polskiego. Godziny te trzeba było podzielić między nauczycielki tego przedmiotu, tj. J. B. i E. G.. Obie te nauczycielki zatrudnione są na podstawie mianowania dlatego należało im zapewnić co najmniej połowę etatu.

Następne godziny świetlicy dyrektor J. L. przydzieliła A. L. – nauczycielowi matematyki. Było to 6 godzin świetlicy. Łącznie nauczycielka ta ma 18/18 godzin po uśrednieniu.

A. L. jest magistrem matematyki z przygotowaniem pedagogicznym, ukończyła także studia podyplomowe z geografii. Jest nauczycielem dyplomowanym posiadającym 21 - letni ogólny i 18-letni zakładowy staż pracy.

Pozostałe godziny świetlicy dyrektor J. L. przydzieliła M. W.. Jest ona magistrem z przygotowaniem pedagogicznym. Posiada licencjat z języka angielskiego. Jest nauczycielem mianowanym posiadającym 11- letni ogólny oraz zakładowy staż pracy.

J. L. (1) powierzono funkcję p.o. dyrektora do 30 kwietnia 2017 r. Do tej pory dyrektor prowadziła zajęcia w oddziale przedszkolnym w rozmiarze 5/22, co wypełniało jej pensum, zgodnie z obniżką wymiaru przewidzianą dla dyrektora. Zwolnione 19 godzin w oddziale przedszkolnym przydzieliła K. C., która prowadziła przez ostatnie lata oddział przedszkolny. Początkowo otrzymała ona wypowiedzenie umowy o pracę, ale ponieważ zwolniły się godziny J. L., zatrudniono ją na czas zastępstwa do 30 kwietnia 2017 r.

Poza dyrektor J. L. zajęcia z edukacji wczesnoszkolnej prowadziły K. D. (1) i M. M. (1). K. D. przez 2 lata uczyła dzieci najpierw w I klasie, potem w II, a w tym roku szkolnym wypadło jej uczenie tych dzieci w ramach klasy III. M. M. w ubiegłym roku szkolnym zakończyła uczenie klasy III, a w tym roku szkolnym rozpoczęła nauczanie w klasie I i II, bo te klasy zostały w pewnej części połączone.

Osobno pozostało nauczanie j. polskiego oraz nauczanie matematyki, jak również przyrody. W związku z tym M. M. ma 19/18 godzin w klasach I i II realizując te zajęcia, które są wspólne dla tych klas oraz w zakresie j. polskiego, matematyki i przyrody. Nauczycielka ta ma jeszcze dodatkowo 2 godziny plastyki w klasach IV i V z VI połączonych. Jest to jedyna osoba z kwalifikacjami do prowadzenia zajęć z plastyki.

Zajęcia wczesnoszkolne zasadniczo powinien prowadzić jeden nauczyciel, mimo tego dyrektor wydzieliła pewne zajęcia dla innych nauczycieli np. inny nauczyciel prowadzi wychowanie fizyczne czy zajęcia techniczne, a pozostałe zajęcia prowadzi nauczyciel przypisany na stałe do danej klasy.

Obecnie tylko jeden nauczyciel ma godziny nadliczbowe tj. M. M. (1). Niecelowym jest jednak odbieranie jej jakichkolwiek godzin. Tym bardziej, że nauczyciel ten osiąga dobre wyniki z młodzieżą na konkursach plastycznych, nie tylko w skali gminy, czy województwa, ale nawet ogólnopolskie.

Powódka nie ma kwalifikacji do prowadzenia zajęć wczesnoszkolnych.

Powódka podjęła studia, z których musiała jednak zrezygnować, bowiem jej mama ciężko zachorowała. Potem sytuacja się powtórzyła, bowiem zachorowała ciężko jej (...), która od (...) lat jeździ na (...). Powódka jest jej jedyną opiekunką, a stan zdrowia ograniczył jej funkcjonowanie tylko do chodzenia po domu. Powódka nie może podjąć innego zatrudnienia w wymiarze 8 godzin dziennie. Za 3 lata powódka będzie miała możliwość uzyskania świadczenia kompensacyjnego.

Dowód : zeznania powódki M. G. k.53/2, J. L. k.53-54, wykaz nauczycieli k.30-32,

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, bowiem są spójne i jednolite. Zeznania słuchanej w charakterze pozwanego J. L. w sposób obszerny dokonują rozliczenia liczby godzin świetlicy oraz biblioteki.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U z 2014 r. poz. 191 t.j. ze zm.) 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.

Przytoczony powyżej przepis prawa oznacza, iż zmiany organizacyjne w szkole mogą spowodować konieczność rozwiązania z pracownikiem – nauczycielem stosunku pracy. W sytuacji, bowiem gdy pracodawca nie dysponuje wystarczającą ilością godzin, pozwalającą mu na przyznanie zatrudnianym nauczycielom pensum, zmuszony jest zredukować zatrudnienie. Wyboru spośród zatrudnionych nauczycieli pracodawca winien dokonywać zgodnie z obiektywnie przeprowadzonym kryterium doboru, dokonując w ten sposób drogą eliminacji doboru pracowników, z którymi musi rozwiązać stosunek pracy.

Pozwany dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazał na wynikające z niżu demograficznego zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, a co za tym idzie zmniejszenie liczby godzin przedmiotów, do których nauczania powódka ma kwalifikacje.

Powódka w roku szkolnym 2015/2016 realizowała 6 godzin w bibliotece oraz 6 godzin na świetlicy.

W roku szkolnym 2016/2017 doszło do połączenia w zakresie wychowania fizycznego roczników: klasy I, II i III oraz IV, V i VI. W ubiegłym roku szkolnym połączona była tylko klasa I i II, a III miała wychowanie fizyczne osobno. Podobnie klasa V i VI była połączona, a klasa IV miała wychowanie fizyczne osobno. Z tego względu zmniejszyła się liczba godzin B. M. (1) nauczycielce wychowania fizycznego z 11 godzin do 7 godzin tego przedmiotu. W roku szkolnym 2016/2017 pozwany mimo, że dysponował godzinami biblioteki, to jednak z uwagi na zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego dyrektor przydzieliła B. M. 7,5 godziny biblioteki kosztem powódki.

Podobnie rzecz się miała w przypadku godzin w świetlicy. W ubiegłym roku szkolnym pozwany dysponowała 13 godzinami świetlicy w ramach, których powódka realizowała 6 godzin. W roku szkolnym 2016/2017 pozwany mimo, że dysponował pełnym etatem w świetlicy, to jednak zmuszony został rozdysponować te godziny dla nauczycieli posiadających magisterskie przygotowanie pedagogiczne, a którym ubyło godzin, w związku z połączeniem oddziałów. Zatem godziny świetlicy pozwany rozdzielił pomiędzy : J. B. (1), E. G. (1) oraz A. L. (nauczycielki dyplomowane) oraz M. W. (nauczyciel mianowany).

W związku z powyższymi przesunięciami zabrakło godzin dla powódki.

Pracodawca wskazując powódkę do rozwiązania umowy o pracę dokonał porównania nauczycieli uczących w szkole. Powódka jako jedyna posiada wykształcenie średnie. Powódka brakiem wyższego wykształcenia odstaje od pozostałych nauczycieli. Brak licencjatu czy jeszcze wyższego wykształcenia magisterskiego uniemożliwia jej także uzupełnienie etatu w innej szkole. Szkoła ma zapewnić edukację uczniom, nie zaś zatrudnienie dla nauczycieli. Powódka ma niższe wykształcenie od pozostałych, a w braku godzin dyrektor ma prawo przydzielania godzin nauczycielom posiadającym wyższe kwalifikacje, jak i mogącym realizować inne zajęcia. Średnie wykształcenie uniemożliwiało powódce uzupełnianie etatu zajęciami z innych przedmiotów, jak to czyniły inne nauczycielki. Obecnie nauczyciele poprzez ukończenie studiów podyplomowych czy kursów kwalifikacyjnych nabywają uprawnienia do

nauczania różnych przedmiotów lub prowadzenia różnego rodzaju zajęć dydaktyczno - wychowawczych. W związku z tym dyrektor pozwanego ma duże możliwości w zakresie przydzielania im zajęć.

Powódka mogła realizować etat jedynie prowadząc zajęcia w świetlicy. Z kolei zmniejszenie liczby godzin poszczególnych przedmiotów, zmusiło dyrektora do dokonania takich przesunięć, by nauczyciele mianowani czy dyplomowani, zatrudnieni na podstawie mianowania mogli być w dalszym ciągu zatrudnieni. Nauczycielki wyżej wskazane, które otrzymały godziny w bibliotece czy w świetlicy, bez godzin świetlicy nie osiągnęłyby często nawet połowy pensum, koniecznego dla zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Zdaniem sądu racjonalnym było działanie dyrektora pozwanego, który kosztem powódki posiadającej jedynie wykształcenie średnie i ogólne pedagogiczne, przydzielił godziny nauczycielom z wyższym wykształceniem, posiadającym wykształcenie pedagogiczne kierunkowe.

Sąd zauważa, że dysproporcja w wykształceniu powódki w porównaniu do innych nauczycieli jest tak wielka, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego z uwagi na taką sytuację materialną powódki.