

Sygnatura akt IVP 96/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 15-01-2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy: H. T., Z. K.

Protokolant: Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 15-01-2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa A. W.

przeciwko (...)w Z.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. przywraca powódkę A. W. do pracy u strony pozwanej – (...) w Z. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy.

IV P 96/12

UZASADNIENIE

Powódka - A. W. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) w Z. domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że u strony pozwanej była zatrudniona od dnia 1.09.2007r. W dniu 1.09.2012r. w związku z uzyskaniem przez powódkę awansu na nauczyciela mianowanego jej stosunek pracy uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie mianowania. W dniu 17.09.2012r. podczas zwolnienia lekarskiego z powodu choroby, otrzymała pismo od pracodawcy wypowiadające jej umowę o pracę z przyczyn związanych ze zmianami organizacyjnymi uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela. Zdaniem powódki dokonane w stosunku do niej wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Dyrektor strony pozwanej potwierdzając na piśmie przekształcenie stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy z mianowania, jednocześnie potwierdziła fakt istnienia warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony zgodnie z art.10ust.5a Karty Nauczyciela. Niezrozumiałym więc jest, że po kilku dniach pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z przyczyn organizacyjnych uniemożliwiających jej dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela. Ponadto, zdaniem powódki został naruszony art.20 ust.5a, bowiem dyrektor strony pozwanej nie dopełniła obowiązku konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, jak również naruszona została zasada równego traktowania i zasada niedyskryminacji. Zdaniem powódki kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia były całkowicie dowolne i nieobiektywne/k-2-5 akt/.

Strona pozwana - (...)z (...)w Z. w odpowiedzi na pozew podała, że podstawą przekształcenia powódce stosunku pracy na stosunek pracy z mianowania były przepisy Karty Nauczyciela, w związku z uzyskaniem przez powódkę awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Dodała, że w dniu 24.04.2012r. poinformowała Prezesa Związku (...) o zamiarze wypowiedzenia między innymi i powódce umowy o pracę, zaś pismem z dnia 11.05.2012r. wystąpiła

z pytaniem do Prezesa Związku (...), czy podejmie się on obrony pracowników w związku ze zwolnieniami i zmianami warunków pracy. Z uwagi na to, że powódka od dnia 28.05.2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby nie mogła jej wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast z chwilą uzyskania przez powódkę mianowania, możliwe było zastosowanie art.20ust.2 Karty nauczyciela/k-12-14 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka - A. W. była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony tj. od dnia 31.03.2006r do dnia 31.08.2006r. i od dnia 1.09.2006r. do dnia 31.08.2007 na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy .W dniu 1.09.2007r. powódka uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego i z dniem 1.09.2007r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela/ akta osobowe powódki/. Powódka w dniu 18.06.2006r. uzyskała tytuł licencjata o specjalności – zintegrowana edukacja wczesnoszkolna i przedszkolna, zaś w dniu 18.06.2008r. uzyskała tytuł magistra w zakresie pedagogiki ogólnej/akta osobowe powódki/. W dniu 23.08.2012r.powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego/k-76 akt osobowych powódki cz.B/. Pismem z dnia 30.08.2012r. dyrektor strony pozwanej na podstawie art.10 ust.5b ustawy Karta Nauczyciela poinformowała powódkę, że z dniem 1.09.2012r. w związku z uzyskaniem stopnia nauczyciela mianowanego i spełnieniem warunków określonych w art.10 ust.5 Karty Nauczyciela- stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zostaje przekształcony w stosunek pracy na podstawie mianowania/ akta osobowe powódki ,oraz k-6 akt/. Następnie, pismem z dnia 5.09.2012r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art.20 ust.1 pkt.2 Karty nauczyciela wskazując, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę są zmiany organizacyjne dotyczące ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2012/13 uniemożliwiający dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela/k-75 akt osobowych powódki cz.B oraz k-7 akt/.

Pismem z dnia 24.04.2012r. dyrektor strony pozwanej wystąpiła z pismem skierowanym imiennie do Prezesa Związku Zawodowego (...) Oddział w Z. informującym Prezesa tego związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art.20 ust.2 Karty Nauczyciela, 6 nauczycielom, w tym także z powódce/k-15 akt/. Pismem z dnia 11.05. 2012r. dyrektor strony pozwanej wystąpiła imiennie do Prezesa (...) /Z. o informację, czy Prezes związku zawodowego podejmie się obrony pracowników wytypowanych do zwolnienia, a będących członkami tego związku zawodowego/k-17 akt/. W odpowiedzi na to pismo Prezes Związku Zawodowego (...) w Z. poinformowała dyrektor strony pozwanej, że związek zawodowy podejmie się negocjacji w sprawie praw pracowniczych członków ogniska (...) w Ognisku (...) działającym w (...)w Z./k-18 akt/.

W roku szkolnym 2011/2012 zatwierdzono w arkuszu organizacyjnym Przedszkola (...) oddziały, w tym 2 integracyjne, liczba dzieci kształtowała się na poziomie 89 osób. Przedszkole było czynne od godz.5.30 do godz.16.30. W każdym oddziale było zatrudnionych dwóch nauczycieli oraz nauczyciel wspomagający/ arkusz organizacyjny Przedszkola na rok 2011/2012 na k- 59 akt, zeznania świadków J. D. k-139-140 akt, B. K. k-152-153 akt, M. J. (1) k- 153 akt/./. W roku szkolnym 2011/2012 było zatrudnionych 12 nauczycieli:

1. R. Z.- dyrektor, nauczyciel dyplomowany realizująca z 25 godzinnego pensum -8 godz. tygodniowo,
2. M. J. (1) wicedyrektor, nauczyciel dyplomowany realizująca z pensum 12 godz. tygodniowo,
3. J. S. nauczyciel mianowany-25 godz.tygodniowo oraz 5 godz. jako pedagog,
4. J. D.- nauczyciel mianowany -25 godz. tygodniowo
5. K. M.- nauczyciel kontraktowy-25 godz. tygodniowo oraz 10 godz. jako logopeda,
6. B. S. -nauczyciel mianowany-25 godz. tygodniowo,

7. D. B.- nauczyciel mianowany-25 godz. tygodniowo,
8. Powódka- A. W.- nauczyciel kontraktowy- 22 godz. tygodniowo,
9. E. S.- nauczyciel stażysta- 22 godz. tygodniowo
10. M. M. -nauczyciel mianowany -25 godz. tygodniowo
11. A. K. -nauczyciel mianowany-25 godz. tygodniowo
12. B. K.- nauczyciel mianowany -25 godz. tygodniowo.

Oprócz w/w nauczycieli zatrudniona była:

a/ J. W. jako pedagog w wymiarze 5 godz.

b/ K. S. jako logopeda -10 godz.

c/ A. M. jako psycholog-10 godz./ wykaz pracowników pedagogicznych na k-60- akt/.

W roku szkolnym 2011/12 zatwierdzono 305 godz. w tym 15 ponadwymiarowych/k-64 akt/.

W roku szkolnym 2012/2013 zatwierdzono również 4 oddziały w tym 2 integracyjne, ilość dzieci wzrosła do 90 . Przedszkole czynne jest od godz.6 do godz.16 tj. o 1 godz. krócej ,niż w poprzednim roku szkolnym. Każdy oddział prowadzony jest przez dwóch nauczycieli za wyjątkiem oddziału dzieci do lat 3, gdzie zajęcia prowadzi jeden nauczyciel/zeznania świadków : J. D. k-139-140 akt, B. K. k-152-153 akt, M. J. (2)/ k-153 akt, zeznania powódki A. W. na k-159 akt/.

W arkuszu organizacyjnym Przedszkola zatwierdzono początkowo 255,50 godzin, w tym 14,5 godzin ponadwymiarowych/k-36akt, k-38 akt/. W przydziale godzin do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 powódka A. W. w ogóle nie została ujęta, pomimo trwania stosunku pracy. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30.09.2012r otrzymała M. J. (2), która przeszła na emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy/ zeznania strony pozwanej R. |Z. k-159-160 akt, zeznania M. J. (2) k-153 akt/. Rozwiązano też stosunek pracy z J. W.-pedagogiem oraz K. S. –logopeda/ zeznania dyr. strony pozwanej R. Z. na k-79-80 i k-159-160 akt, zeznania świadka J. D. k-139-140 akt/. Tygodniowy przydział godzin na rok szkolny 2012/13 przedstawiał się następująco:

1/ R. Z.- 8 godz./ 17 godz. do dyspozycji dyrektora/

2/ A. K.-25 godz.

3/M. M.-22,5 godz.

4/B. S.-25 godz.

5/D. B. 27 godz.

6/B. K. 25 godz./w tym 5 godz. pedagoga/

7/K. M.-30 godz./w tym 10 godz. jako logopeda/,

8/J. S.-20 godz./do 31.01.2013r. przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia- okoliczność bezsporna/,

9/J. D. 20 godz,

10.E. S. 25 godz.,

11/ M. J. (2) – z dniem 30.09.2012r. ustalił stosunek pracy-brak przydziału godzin,

12/powódka A. W. – brak przydziału godzin/k- 39 akt/.

Aneks nr.1 do arkusza organizacyjnego Przedszkola na rok szkolny 2012/2013 z dnia 1.09.2012r.przydzielono powódce 25 godz. tygodniowo, a więc pełne pensum. Organ prowadzący zatwierdził w sumie 310 godzin na rok szkolny 2012/2013. W aneksie tym ujęto również 25 godz. dla M. J. (2) , której wypowiedzenie umowy o pracę kończyło się w dniu 30.09.2012r oraz 25 godz. dla dyr. strony pozwanej/aneks do arkusza organizacyjnego szkoły z dnia 1. (...). na k- 43 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powódce, jako nauczycielowi mianowanemu, strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę na podstawie art.20 ust.1 pkt.2 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę strona pozwana wskazała” zmiany organizacyjne dotyczące ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013 uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku nauczyciela”. Sąd zważył, że art.20 ust.1 pkt.2 Karty Nauczyciela upoważnia dyrektora szkoły/przedszkola/ do rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę w przypadku zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, ale tylko wtedy, gdy zmiany te uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. W niniejszej sprawie bezspornym było, że u strony pozwanej nie uległa zmianie liczba oddziałów, liczba dzieci kształtuje się również na dotychczasowym poziomie, a nawet nieznacznie wzrosła/z 89 na 90/. Strona pozwana nie wykazała ,by nastąpiła zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki. Wręcz przeciwnie, dyrektor strony pozwanej pismem z dnia 30.08.2012r. potwierdził zgodnie z art.10 ust.5b przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy powódki –ze stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. A to oznacza w myśl art.10 ust.5 pkt.6 Karty Nauczyciela w zw. z art.10 ust.5a Karty ,że istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Natomiast pominięcie nauczyciela w przydziale zajęć z powodu „niedoboru etatów” powstałego w rezultacie wadliwej polityki dyrektora placówki w zakresie zatrudnienia, bez związku z procesem dydaktyczno- wychowawczym -nie stanowi zmiany planu nauczania w rozumieniu art.20 ustawy z dnia 26.01.1982 Karty nauczyciela/tj.Dz.U.z 1997r. Nr.56 poz.357 ze zm/. Należy podkreślić, że aneksem nr.1 z dnia 1.09.2012r.do arkusza organizacyjnego Przedszkola organ prowadzący zatwierdził dla powódki 25 godz. tygodniowo na rok szkolny 2012/13, a zatem niezrozumiałym jest, że po 5 dniach dyrektor strony pozwanej wypowiada powódce umowę o pracę na podstawie art.20 ust.1 pkt.2Karty Nauczyciela, wskazując, że zaszły zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki. Zdaniem Sadu, nie było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ponieważ brak było przesłanek określonych w art.20 ust.1 pkt.2 Karty Nauczyciela uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Nie doszło bowiem, ani do zmniejszenia liczby oddziałów w Przedszkolu, ani do zmian w planie nauczania- tym bardziej do tych zmian nie mogło dojść w ciągu 5 dni po zatwierdzeniu aneksu nr.1 do arkusza organizacyjnego Przedszkola, w którym przyznano dla powódki pełne pensum. Sama strona pozwana na rozprawie w dniu 15 stycznia 2013r. przyznała, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę wynikało z konieczności poczynienia oszczędności oraz gorszej sytuacji finansowej Przedszkola .Sąd zważył ,że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło również z naruszeniem art.20 ust.5a Karty nauczyciela. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art.20 ust.1 pkt.2 dyrektor szkoły zawiadamia na piśmie reprezentującą nauczyciela zakładową organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może złożyć na piśmie dyrektorowi umotywowane zastrzeżenia. Takiej konsultacji przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę dyrektor strony pozwanej nie przeprowadziła. Nie można uznać za prawidłową, konsultację przeprowadzoną w dniu 24.04.2012r/ powódka była wówczas nauczycielem kontraktowym/, ponieważ pismo dyrektora strony pozwanej skierowane było nie do organizacji związkowej- a imiennie do Prezesa Związku (...). Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia winno być skierowane do zakładowej organizacji związkowej i od niej winna być odpowiedź. W tej sytuacji nie został spełniony wymóg określony w art.20 ust.5a Karty Nauczyciela. W rozpatrywanej sprawie

bezsportnym było, że powódce wypowiedziano umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego z powodu choroby./ k-22-23 akt/. Sad Najwyższy wskazał w uchwale z dnia 7.12.2006r., że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art.20 ust.1pkt.2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art.41 kp. A zatem do wyłączenia ochrony z art.41 kp. konieczne jest zaistnienie przyczyn wskazanych w art.20 ust.1pkt.2 Karty Nauczyciela. W niniejszej sprawie takie przyczyny nie występują, a zatem brak było w ogóle podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako nauczycielowi mianowanemu- pomijając nawet fakt, że powódka przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Również i kryteria przyjęte przez stronę pozwaną typujące nauczyciela do zwolnienia były całkowicie dowolne i dyskryminujące powódkę. Powódka jest nauczycielem mianowanym z 6 letnim stażem pracy, posiada odpowiednie kwalifikacje do nauczania w Przedszkolu. Takie same kwalifikacje posiada E. S., która jest nauczycielem kontraktowym z krótszym ,bo ok.3 letnim, stażem/ akta osobowe E. S./. Skoro powódka jest nauczycielem mianowanym, szczególnie chronionym, z dłuższym stażem to decydującym kryterium typowania do zwolnienia powinien być właśnie staż pracy. Sad Najwyższy w wyroku z dnia 10.01.2002r. wskazał, że w ocenie zasadności wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny, a więc i do zwolnienia- należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia. Natomiast w wyroku z dnia 14.12.2000r. I PKN 138/00 Sąd Najwyższy wskazał, że w wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny pracodawca powinien uwzględnić także podstawę nawiązania stosunku pracy/ mianowanie, umowa o pracę/.

Należy podkreślić, że polityka kadrowa należy do Dyrektora placówki, ale powinien on uwzględniać, że stosunki pracy na podstawie mianowania wyróżniają się szczególną ochroną, a jego rozwiązanie jest możliwe w ściśle określonych przypadkach, gdy naprawdę nie da się wygospodarować nawet 1/2 pensum/ art.22 Karty Nauczyciela./ W rozpatrywanej sprawie zdaniem Sądu, była możliwość pozostawienia powódki w zatrudnieniu, tym bardziej, że organ prowadzący zatwierdził w aneksie z dnia 1.09.2012r. do arkusza organizacyjnego Przedszkola (...) godz. dla powódki. Ponadto, z dniem 30.09.2012r., rozwiązała się umowa o pracę z M. J. (2) i zostało do wykorzystania 25 godz. również zatwierdzonych przez organ prowadzący w aneksie z dnia 1.09.2012r. Do dyspozycji dyrektora pozostaje również 21 godzin, bowiem dyrektor strony pozwanej realizuje 4 godziny tygodniowo z pełnego 25 godzinowego pensum- również zatwierzonego w aneksie z dnia 1.09.2012r. Ponadto dyrektor strony pozwanej obniżył pensum o 5 godzin nauczycielom: J. D. i J. | (...) - S. zaoszczędzając w ten sposób 10 godzin. W takiej sytuacji ,zdaniem Sądu istnieje możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy nauczyciela, tym bardziej, że w grupie dzieci najmłodszych jest tylko jeden nauczyciel prowadzący, a zasadą było, że w każdej z czterech grup zatrudnionych jest przynajmniej dwóch nauczycieli.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.