

Sygn. akt VPa 27/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko Gimnazjum (...) w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w L.

z dnia 31 października 2012 roku

sygn. akt IV P 154/12

zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódkę D. P.do pracy u strony pozwanej Gimnazjum (...) w P.na dotychczasowych warunkach.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 31 października 2012 r. oddalił powództwo D. P.przeciwko Gimnazjum (...) w L.im. M. C.w P.o przywrócenie do pracy i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 60 zł.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału i ustalonego na podstawie tego materiału stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Powódka nie kwestionowała zmian organizacyjnych jakie miały miejsce u strony pozwanej w roku 2012/2013. Niezasadnie zdaniem tego Sądu powódka kwestionowała niewłaściwą politykę kadrową pozwanej. Umowa o pracę na czas określony wskazanej przez powódkę M. K. uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012 r., z upływem czasu na jaki była zawarta. Aktualnie została zatrudniona na zastępstwo, za nieobecnego pracownika biblioteki i nie naucza wychowania fizycznego. Nauczyciel wychowania fizycznego K. H. została zatrudniona nie trzy, a siedem lat temu.

„Kryterium doboru pracowników do zwolnień” przedstawiono do wiadomości nauczycielom z grup, których dotknęły redukcje etatów i będące podstawą wytypowania powódki do zwolnienia kryteria były jednoznaczne, logiczne i obiektywne. Wzięcie pod uwagę w pierwszej kolejności kierunkowego wykształcenia wyższego, było zdaniem Sądu Rejonowego uprawnione. Zebrany w sprawie materiał, zestawienia nauczycieli wychowania fizycznego, ich wykształcenia i kwalifikacji nie potwierdza, aby powódka była najbardziej wykwalifikowanym nauczycielem w swojej grupie zawodowej. Wszyscy nauczyciele odbywali kursy i szkolenia zawodowe oraz porównywalny staż pracy u strony pozwanej. Jakkolwiek powódka ma najdłuższy ogólny staż pracy, to w zakresie wychowania fizycznego wynosi on około 15 lat. Inni nauczyciele mają staż pracy ogólny w granicach 10 – 20 lat. W tych okolicznościach wybór powódki do zwolnienia był zdaniem Sądu I instancji usprawiedliwiony.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę w czasie urlopu dla poratowania zdrowia nie narusza art. 41 k.p., którego w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, nie stosuje się, na co wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07 grudnia 2006 r.

Sąd Pracy wskazał, iż powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia w trybie art. 22 K.N., a z uwagi na fakt, iż nie wyraziła woli na nauczanie początkowe w placówkach przedszkolnych i naukę pływania w tych placówkach, nie było możliwe uzupełnienie etatu w innych placówkach do pełnego etatu.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, D. P. zarzuciła:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności przez uznanie, iż kryteria wytypowania powódki do zwolnienia były jednoznaczne, obiektywne i logiczne, w sytuacji gdy jedynym zastosowanym kryterium było posiadanie kierunkowego wykształcenia wyższego, bez przeanalizowania pozostałych składników dorobku zawodowego powódki,
- naruszenie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. poprzez przyjęcie, że dodatkowym kryterium zwolnienia nauczyciela może być brak jego zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia,
- naruszenie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przez uznanie, że po nabyciu prawa do urlopu dla poratowania zdrowia można z pracownikiem rozwiązać stosunek pracy.

Wskazując na powyższe, D. P. wniosła o zmianę wyroku i przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu powódka stwierdziła, iż wypowiadając umowę o pracę strona pozwana nie zastosowała kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych dla zainteresowanych. Jej zdaniem Sąd I instancji miał obowiązek dokonać analizy dorobku zawodowego nauczycieli wychowania fizycznego na podstawie przedstawionych przez stronę pozwaną zestawień dorobku zawodowego nauczycieli wychowania fizycznego. Nie podzielając argumentów Sądu I instancji, zdaniem powódki, w dokonanej przez Sąd ocenie zabrakło odniesienia do wpływu na dorobek zawodowy powódki stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, który jako pierwszy nauczyciel wychowania fizycznego w P. uzyskała. Im wyższy stopień awansu zawodowego, tym większy dorobek zawodowy nauczyciela. Tymczasem w zatrudnieniu pozostali nauczyciele z niższym stopniem awansu zawodowego, a więc z mniejszym dorobkiem zawodowym.

Niedostatecznie zdaniem powódki Sąd Rejonowy wyjaśnił sytuację związaną ze złożeniem jej propozycji obniżenia wymiaru zajęć i uzupełnienia ich w innych placówkach na terenie P.. D. P. wskazała, że w dniu 30 maja 2012 r. wyraziła zgodę na zaproponowany wymiar 16/20 zajęć dydaktycznych z uzupełnieniem w innych placówkach oświatowych, co wynika ze złożonego w Sądzie dokumentu.

Powódka argumentowała również, iż Sąd I instancji ograniczył się do stwierdzenia, że nie stosuje się art. 41 k.p. Nie odniósł się natomiast do charakteru udzielonego w trybie art. 73 Karty Nauczyciela urlopu dla poratowania zdrowia i

jego wpływu na możliwość podjęcia przez pracodawcę decyzji kadrowych w trakcie trwania takiego urlopu. Wyraziła przekonanie, że zaskarżony wyrok narusza art. 73 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W konkluzji powódka wyraziła przekonanie, że jej wybór do zwolnienia był nieprawidłowy i całkowicie dowolny, gdyż w zatrudnieniu pozostawiono nauczycieli legitymujących się mniejszym dorobkiem zawodowym w zakresie nauczania wychowania fizycznego, również ze względu na fakt, że wyrazili oni zgodę na obniżenie wymiaru zatrudnienia.

W odpowiedzi na apelację, Gimnazjum (...) im. M. C.w P.wniosło o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, z uwzględnieniem postępowania apelacyjnego i kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Nie podzielając zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. strona pozwana wskazała, że pragmatyka nauczycielska nie wskazuje kryteriów jakimi powinien kierować się dyrektor dokonując wytypowania nauczyciela, który ze względu na redukcję etatów nie może kontynuować zatrudnienia, z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 K.N. Ogólne zasady wyboru nauczyciela można wywieść z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, takie jak podstawa zatrudnienia, kwalifikacje zawodowe, okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, czy też długotrwałe nieobecności w pracy. W tej sytuacji wzięcie pod uwagę w pierwszej kolejności kryterium kierunkowego wykształcenia wyższego było uprawnione. Pozwana podzieliła argumenty uzasadnienia wyroku, wskazujące na to, że powódka nie była najbardziej wykwalifikowanym nauczycielem w swojej grupie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 20 ust. 1 K.N. pozwana wskazała, że stanowisko powódki, która usiłuje wykazać, że argumentem przemawiającym za wytypowaniem jej do zwolnienia był brak zgody na ograniczenie zatrudnienia nie znajduje odzwierciedlenia w uzasadnieniu wyroku. Słusznie w ustaleniach faktycznych Sąd orzekający stwierdził, że powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia w trybie art. 22 K.N., a także nie wyraziła zgody na nauczanie pływania i nauczanie początkowe w placówkach przedszkolnych i wbrew mylnym zarzutom nie ustalił jakoby stanowiło to podstawę decyzji o zwolnieniu powódki.

Procedura doprowadzenia do zmniejszenia etatów została poprzedzona szeregiem działań, których rezultatem było wyrażenie przez dwóch nauczycieli zgody na zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu i do redukcji pozostał jeden etat nauczyciela wychowania fizycznego. W świetle przyjętych kryteriów, powódka jako jedyna nie posiadała kierunkowych studiów magisterskich pedagogicznych.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 73 ust. 1 i art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. strona pozwana podzieliła argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie albowiem w szczególności zarzut naruszenia przepisów art. 73 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. jest uzasadniony. Z niespornych ustaleń faktycznych wynika bowiem istotny dla rozstrzygnięcia fakt, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka przebywała na udzielonym w trybie art. 73 ust. 1 K.N. urlopie dla poratowania zdrowia. W świetle ugruntowanego orzecznictwa, którego jednym z ostatnich przykładów jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 204/11 (LEX nr 1226836), nauczycielowi spełniającemu wymagania określone w art. 73 ust. 1 ustawy z 1982 r. – Karta Nauczyciela przysługuje pełna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, z wyjątkiem sytuacji gdy dochodzi do całkowitej likwidacji szkoły. Wyrażając powyższy pogląd Sąd Najwyższy podzielił stanowisko jakie wyraził we wcześniejszych orzeczeniach z:

- 19 września 1996 r., I PRN 70/96 (OSNP 1997, Nr 7, poz. 113) stwierdzając, że „kompetencja dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 (...) Karty Nauczyciela (...) nie obejmuje – z wyjątkiem sytuacji całkowitej likwidacji – nauczycieli mających na podstawie art. 73 ust. 1 tej ustawy roszczenie o udzielenie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia”,

- 20 kwietnia 2001 r., I PKN 377/00 (OSNP 2003 Nr 5, poz. 115), w którym popierając tezy powyższego wyroku Sąd Najwyższy odniósł ochronę trwałości stosunku pracy w okresie rozważanego urlopu także do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, wskazując, że przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny po rozpoczęciu urlopu dla poratowania zdrowia jest sprzeczne z celem tego urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne;

- 09 września 2010 r., II PK 54/10, w którym stwierdził, że „zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zalecanego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku. Z powołanego przepisu, a także utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne (wyrok SN z 20 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 377/00 (...)). Judykatura uznaje, że dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu i do określenia jego długości zgodnie z orzeczeniem lekarskim. (...) Urlop dla poratowania zdrowia jest bowiem usprawiedliwioną nieobecnością w pracy o określonym przez ustawodawcę przeznaczeniu. Ratio przepisów o omawianym tu urlopie polega właśnie na umożliwieniu nauczycielowi spokojnego leczenia, w celu uzyskania poprawy zdrowia bez obawy o dalszą egzystencję materialną”.

Skoro zatem niespornie w rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło w czasie trwania udzielonego w trybie art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela urlopu dla poratowania zdrowia i ponadto nie zachodzi całkowita likwidacja pozwanej Szkoły, to w świetle utrwalonego orzecznictwa, stosunek pracy powódki jest chroniony.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. albowiem wbrew subiektywnym argumentom apelacji zastosowane kryterium kierunkowego wykształcenia wyższego jest obiektywne, niedyskryminujące, jasne i czytelne dla zainteresowanych. Nie można bowiem pozbawić pracodawcy prawa doboru pracowników o najwyższych kwalifikacjach zawodowych.

W świetle argumentów zawartych w pisemnej odpowiedzi na apelację, które Sąd Okręgowy w pełni podziela, niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 K.N.

Uwzględniając zarzut naruszenia przepisów art. 20 ust. 1 w związku z art. 73 ust. 1 ustawy K.N. Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony i w trybie art. 91 K.N. w związku z art. 45 § 1 K.p. orzekł co do istoty sprawy.