

Sygn. akt XP 565/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Z. K., G. K.

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: J. O.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w M.

o przywrócenie do pracy oraz zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. **oddala powództwo;**

II. **odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;**

III. **nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

Sygn. akt X P 565/12

UZASADNIENIE

Powódka J. O. pozwem z dnia 31 maja 2012 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Zespołowi Szkół (...) w M., wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę (stosunku mianowania) z dnia 30 maja 2012 r., a z chwilą upływu terminu wypowiedzenia, tj. 1 września 2012 r. - o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż pismem z dnia 22 maja 2012 r. doręczonym jej w dniu 28 maja 2012 r. strona pozwana zwróciła się do niej o wyrażenie zgody na ograniczenie jej zatrudniania do wysokości 16/18 etatu. Jednocześnie strona pozwana nie określiła żadnego terminu na wypowiedzenie się odnośnie tego pisma, ale określiła termin 7 dni na odwołanie się do sądu od tego pisma.

W dniu 29 maja 2012 r. (cztery dni później) powódka wyjaśniła swoje stanowisko (pismo z 28 maja 2012 r.), że jako nauczyciel mianowany nie może być ograniczona w zatrudnieniu poza przypadkami z art. 22 Karty Nauczyciela, a w przypadku zmian organizacyjnych organ założycielski Starosta Powiatowy winien wskazać inną szkołę w jakiej będzie uzupełniane pensum do pełnego etatu.

Powódka podniosła, iż w dniu 30 maja 2012 r. w przerwie międzylekcyjnej strona pozwana wręczyła jej pismo wzywające ją do oświadczenia się w tym samym dniu do godz. 12:00 odnośnie wyrażenia zgody na ograniczenie

zatrudnienia. Powódka wyjaśniła, iż w tym dniu prowadziła zajęcia lekcyjne i nawet nie miała możliwości zastanowienia się poważnego nad tą propozycją, ani skonsultowania jej ze swoim mężem.

Była to tzw. warunek niemożliwy do realnego oświadczenia się odnośnie pisma z 30 maja 2012 r. Jednak powódka w tym samym dniu 30 maja 2012 r. o godz. 11:47 (3 minuty przed zakreślonym terminem) złożyła pismo protestujące przed brakiem możliwości złożenia odwołania od pisma z 22 maja 2012 r. w zakreślonym terminie 7 dni, protestujące przeciwko wzywaniu jej do oświadczenia się bez możliwości zastanowienia się i konsultacji z mężem i podniosła, że nie wyraża zgody na ograniczenie jej zatrudnienia sprzecznie z Kartą Nauczyciela.

Pozwana nie podała i nie skonkretyzowała przyczyn prób ograniczenia zatrudnienia powódki. Nie wskazała w jaki sposób zmiany organizacyjne (jakie) i jak wpływają na jej zatrudnienie. Było to tylko ogólne powołanie się na zmiany w organizacji bez przedstawienia na czym one konkretnie polegały. Zmiany te były fikcyjne i dzieliły pensum godzin w takim sposób, aby ograniczyć zatrudnienie u strony pozwanej.

Po otrzymaniu pisma powódki, strona pozwana w tym samym dniu 30 maja 2012 r. o godz. 13:17 (po półtorej godziny) wręczyła jej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 29 Karty nauczyciela. Jako podstawę pozwana podała brak zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i na otrzymanie zmniejszonego wynagrodzenia.

W tym stanie powódka zauważa, że nie jest to podstawa do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Podstawą do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 KN jest:

- 1) całkowita likwidacja szkoły;
- 2) częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Z pewnością podstawą rozwiązania stosunku pracy nie jest odmowa brak zgody na ograniczenie zatrudnienia i wynagrodzenia. Podstawa wypowiedzenia nie może być zmieniona w trakcie późniejszych oświadczeń woli pracodawcy. Zmiany organizacyjne są fikcyjne i nie wpływają na zatrudnienie powódki. Powódka nie zaopiniowała arkusza zmian pozytywnie uznając go za fikcyjny. Nadto strona pozwana nie zastosowała się do art. 20 ust. 5 - 5b KN. Dyrektor szkoły nie zwróciła się do związków zawodowych zapytaniem o ochronę powódki. Decyzję podjęła od razu „na gorąco” w dniu 30 maja 2012 r. bez jakiegokolwiek konsultacji ze związkami zawodowymi. Art. 20 ust. 5b KN nakazuje podjęcie decyzji rozwiązującej umowę o pracę dopiero po rozpatrzeniu stanowiska lub niezajęciu stanowiska przez związek zawodowy (k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż powódka była zatrudniona na podstawie mianowania począwszy od 1 stycznia 2007 r. i od 1 września 2010 r. była zatrudniona w wymiarze zajęć 14/18 zaś od 1 września 2011 r. w wymiarze 10/18 etatu.

Obniżenie wymiaru zajęć w latach 2010/2011 i 2011/2012 zostało dokonane przez stronę pozwaną pismami z dnia 26 maja 2010 r. oraz 13 kwietnia 2011 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pisma te zawierały zarówno informację dotyczącą przyczyn takiego stanu rzeczy jak też informację o braku możliwości uzupełnienia godzin i proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia za pracę. Powódka wyraziła zgodę na obniżenie wymiaru etatu i przyjęła do wiadomości treść pisma.

W dniu 22 maja 2012 r. strona pozwana ponownie poinformowała pisemnie powódkę, iż w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć od 1 września 2012 r. proponuje jej zatrudnienie w wymiarze 16/18 etatu (czyli wyższym niż w roku szkolnym 2011/2012) oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pismo to powódka odebrała w dniu 25 maja 2012 r., co potwierdza jej podpis na dokumencie, nie zaś jak wskazano w pozwie w dniu 28 maja 2012 r. W

uzasadnieniu informacji zawarte zostało stwierdzenie, iż zmniejszenie liczby godzin w roku 2012/2013 wynika ze zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów oraz wdrażania nowej podstawy programowej w szkole. Jednocześnie w pouczeniu wskazano powodce, iż w razie braku zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia stosuje się przepisy art. 20 Karty Nauczyciela.

Ustosunkowując się do zarzutów powódki dotyczących trybu zawiadomienia o możliwości ograniczenia etatu jak też jego uzasadnienia, należy na wstępie podkreślić, iż w świetle aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego w razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela), dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, złożenia mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielania nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. Do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia.

Strona pozwana wskazała, iż ustawodawca nie określił żadnych wymogów ani co do formy ani do terminu złożenia propozycji ograniczenia zatrudnienia.

Tym samym fakt, iż powódka otrzymała propozycję w dniu 25 maja 2012 r. nie ma znaczenia dla prawnych skutków samego wypowiedzenia umowy. Strona pozwana podkreśliła, iż pismo z propozycją ograniczenia etatu powódka otrzymywała rokrocznie, i wiedzę, że taką propozycję otrzyma także w roku 2012 miała co najmniej od 23 kwietnia 2012 r. W tym bowiem dniu miała miejsce Rada Pedagogiczna, na której omawiany i opiniowany był projekt arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2012/2013. Arkusze te zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół określają szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym. Arkusz jest opracowany przez dyrektora szkoły, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, o którym mowa w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania - do dnia 30 kwietnia każdego roku następnie podlega zatwierdzeniu przez organ prowadzący szkołę do dnia 30 maja danego roku. Z przedstawionego projektu arkusza wynikało jednoznacznie, iż powódka będzie miała ograniczony etat.

Pozwana wskazała, że powódka oświadczyła wprost, iż nie wyraża zgody na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia co wobec jednoznacznego brzmienia wyżej cytowanego art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty. Wbrew twierdzeniom powódki pozwana wskazała w wypowiedzeniu z dnia 30 maja 2012 r. przyczynę rozwiązania umowy przywołując zarówno okoliczność braku zgody na ograniczenie etatu, czego ustawowo określona konsekwencją jest rozwiązanie umowy z nauczycielem mianowanym jak też wskazując na zmiany w zakresie liczby oddziałów oraz wprowadzenie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, co spowodowało łącznie zmniejszenie liczby godzin nauczania języka polskiego w arkuszu organizacji szkoły zatwierdzonym przez organ prowadzący.

Odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego rzekomej fikcyjności zmian organizacyjnych w szkole szkoła pozwana podnosi, iż przyczyny, które legły u podstaw decyzji o ograniczeniu wymiaru etatu powodce są jak najbardziej rzeczywiste. Na przyczynę zmian organizacyjnych w szkolnictwie polegających przede wszystkim na likwidacji oddziałów w szkołach ponadgimnazjalnych składają się zarówno niż demograficzny oraz zmiany podstawy programowej. Skutkiem niżu demograficznego jest mniejszy nabór uczniów do klas pierwszych począwszy od roku szkolnego 2010/2011. Sygnały świadczące o problemach związanych z nadchodzącym niżem demograficznym i mniejszymi naborami uczniów do klas pierwszych były znane nauczycielom już od 2009 r. Wskutek niżu łączna liczba oddziałów w szkole z 10 w latach 2008/2009 i 2009/2010 zmniejszyła się do 8 w roku szkolnym 2010/2011 i 7 w roku szkolnym 2011/2012 i 2012/2013. Skutkiem zmian podstawy programowej jest z kolei ograniczenie liczby godzin języka polskiego, który jest jedynym przedmiotem, do którego nauczania uprawnienia posiada powódka. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r., nr 204), wprowadziło zasadnicze zmiany w ramowych planach nauczania

dla szkół ponadgimnazjalnych, w których wdrażanie nowej podstawy programowej rozpocznie się 1 września 2012 r. Zgodnie z nową podstawą programową w tych typach szkół (z wyjątkiem zasadniczej szkoły zawodowej i szkoły policealnej) przedmioty obowiązkowe mogą być nauczane w zakresie podstawowym lub w zakresie rozszerzonym. Wprowadzone zmiany skutkują między innymi inną niż dotychczasowa konstrukcją ramowego planu nauczania oraz tym, iż w miejsce tygodniowego wymiaru godzin w cyklu kształcenia na poszczególne obowiązkowe zajęcia edukacyjne zostały określone minimalne liczby godzin przeznaczone na te zajęcia w całym cyklu kształcenia.

Natomiast w przypadku wyrażenia zgody na ograniczenie etatu powódka byłaby jedynym nauczycielem języka polskiego zatrudnionym u strony pozwanej, więc nie może być mowy o sugerowanym przez powódkę dzieleniu pensum godzin w taki sposób, aby ograniczyć jej zatrudnienie.

Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących braku konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, strona pozwana podniosła, iż poinformowała Zarząd Oddziału Związku (...) zarówno o zamiarze ograniczenia zatrudnienia powódki jak i o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką (k. 26-28).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. O. została zatrudniona u strony pozwanej w Zespole Szkół (...) w M. (wcześniej Zespół Szkół Rolniczych w M.) z dniem 9 września 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, a od 1 września 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo.

Decyzją z dnia 20 lipca 2005 r. powódce został nadany stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Z dniem 1 stycznia 2007 r. strona pozwana przekształciła stosunek pracy powódki wynikający z umowy o pracę na stosunek pracy na podstawie mianowania.

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2009 r. powódce został nadany stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 2.254,20 zł brutto (1.637,09 zł netto).

Dowody: umowy o pracę (akta osobowe powódki cz. B.1., B.9.),

akty nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela (akta osobowe powódki cz. B.51., B.89.),

nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania (akta osobowe powódki cz. B.62.),

zaświadczenie o zarobkach k. 34.

W roku szkolnym 2010/2011 r. strona pozwana na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w powiązaniu z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, za zgodą powódki, obniżyła przysługujący jej wymiar zatrudnienia do 14,43 (14/18 etatu) godzin tygodniowo przedmiotu język polski. Jednocześnie zaproponowano powódce zmniejszenie wynagrodzenia proporcjonalnie do ilości realizowanych godzin. Pismo datowane było przez stronę pozwaną na 26.05.2010 r., powódka wyraziła zgodę przez złożenie na piśmie podpisu pod adnotacją „wyrażam zgodę” z datą 28.05.2010 r.

W roku szkolnym 2011/2012 r. strona pozwana na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, za zgodą powódki, obniżyła przysługujący jej wymiar zatrudnienia do 10,08/18 etatu. Jednocześnie zaproponowano powódce zmniejszenie wynagrodzenia proporcjonalnie do ilości realizowanych godzin. Pismo datowane było przez stronę pozwaną na 13.04.2011 r., powódka wyraziła zgodę przez złożenie na piśmie adnotacji „wyrażam zgodę” i podpisu, z datą 15.04.2011 r.

Dowody: przesłuchanie powódki J. O. k. v. 122-123,

pismo strony pozwanej z 26.05.2010 r. w sprawie obniżenia wymiaru zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2010/2011 (akta osobowe powódki cz. B.99.),

pismo strony pozwanej z 13.04.2011 r. w sprawie obniżenia wymiaru zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2011/2012 (akta osobowe powódki cz. B.106.).

Strona pozwana zatrudniała dwóch nauczycieli j. polskiego: E. S. oraz powódkę J. O..

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2011/2012 planowano:

- dwie klasy I (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 13 i 36;
- trzy klasy II (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 27 i 27 ;
- dwie klasy III (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 12 i 24;
- jedna klasa IV (technikum) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasie: 17.

Łączna liczba godzin przydzielona nauczycielom przedmiotu język polski wynosiła 21 godziny, z czego:

- E. S. – 10,18 godziny przedmiotu + 0,5 godziny wychowawczej.
- J. O. – 10,82 godziny przedmiotu.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok 2012/2013 planowano:

- dwie klasy I (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 24 i 24;
- dwie klasy II (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 12 i 36 ;
- dwie klasy III (technikum oraz wielozawodowa) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasach: 24 i 21;
- jedna klasa IV (technikum) z uwzględnieniem ilości uczniów w klasie: 12.

Łączna liczba godzin przydzielona nauczycielom przedmiotu język polski wynosiła 16 godzin, z czego wszystkie zostały przydzielone w arkuszu powódce J. O..

Dowody: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2011/2012 k. 64,

arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 k. 63.

W dniu 23 kwietnia 2012 r. odbyło się posiedzenie plenarne Rady Pedagogicznej strony pozwanej, gdzie między innymi został omówiony projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013. Jednocześnie w planowanym arkuszu organizacyjnym nie znalazła się między innymi E. S., natomiast powódka została poinformowana o możliwości wyrażenia zgody na uzupełnienie etatu w innych placówkach.

W związku z przyjętym arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013 strona pozwana pismem z dnia 22 maja 2012 r. wypowiedziała umowę o pracę E. S., która była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 września 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Dowody: protokół nr (...) z posiedzenia plenarnego Rady Pedagogicznej z 23.04.2012 r. k. 32-33,

uchwała nr 112/188/2012 z 23.04.2012 r. k 33 v,

umowa o pracę zawarta z E. S. k. 83

Pismem z dnia 15 maja 2012 r. (znak (...)) strona pozwana zwróciła się do zarządu oddziału Związku (...) z informacją o zamiarze ograniczenia zatrudnienia między innymi w stosunku do powódki. Przyczyną ograniczenia zatrudnienia było zmniejszenie się liczby godzin w roku szkolnym 2012/2013 wynikających ze zmian organizacji pracy szkoły – niż demograficzny oraz wdrożenie nowej odstawy programowej.

Pismem z dnia 15 maja 2012 r. zarząd oddziału (...) w M. poinformował stronę pozwaną, iż powódka nie jest członkiem (...) i nie podlega ochronie przez związek zawodowy.

Pismem z dnia 22 maja 2012 r. wręczonym powódce w dniu 25 maja 2012 r., strona pozwana poinformowała powódkę, iż w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć proponuje jej od dnia 1 września 2012 r. ograniczenie zatrudnienia do wysokości 16/18 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2012/2013 wynika ze zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów oraz wdrożenia nowej podstawy programowej w szkole.

Jednocześnie strona pozwana pouczyła powódkę, iż w razie braku jej zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, zastosowanie będzie miał przepis art. 20 Karty Nauczyciela oraz, iż w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje powódce prawo do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pismem z dnia 28 maja 2012 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 29 maja 2012 r. powódka w odpowiedzi na pismo strony pozwanej z dnia 22 maja 2012 r. wyraziła swoje wątpliwości co do prawidłowego przygotowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 i konieczności ograniczenia wymiaru zajęć szkolnych. Jednocześnie poinformowała, iż jej odpowiedź należy traktować jako odwołanie od próby ograniczenia pełnego wymiaru zajęć.

Pismem z dnia 30 maja 2012 r. (znak: (...)) strona pozwana zwróciła się do powódki o określenie jaka jest jej decyzja w sprawie wyrażenia/nie wyrażenia zgody na obniżenie wymiaru zatrudnienia, najpóźniej do godziny 12:00. Jednocześnie strona pozwana pouczyła powódkę, iż w razie braku jej zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, zastosowanie będzie miał przepis art. 20 Karty Nauczyciela.

Pismem z dnia 30 maja 2012 r., które wpłynęło do strony pozwanej jeszcze tego samego dnia o godzinie 11:47, powódka oświadczyła, iż zgodnie z pouczeniem jakie było zawarte w piśmie strony pozwanej z dnia 22 maja 2012 r. jej pismo z dnia 28 maja 2012 r. należy traktować jako odwołanie do Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia.

Pismem z dnia 30 maja 2012 r. (znak (...)) strona pozwana zwróciła się do zarządu oddziału Związku (...) z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu braku zgody powódki na ograniczenie zatrudnienia do wysokości 16/18 oraz wypłacania proporcjonalnie zmniejszonego wynagrodzenia. Przyczyną ograniczenia zatrudnienia było zmniejszenie się liczby godzin w roku szkolnym 2012/2013 wynikających ze zmian organizacji pracy szkoły – niż demograficzny oraz wdrożenie nowej odstawy programowej.

Pismem z dnia 30 maja 2012 r. zarząd oddziału (...) w M. poinformował stronę pozwaną, iż powódka nie jest członkiem (...) i nie podlega ochronie przez związek zawodowy.

W dniu 30 maja 2012 r. pod koniec jednej z lekcji, kiedy powódka była w klasie, a wszyscy uczniowie już wyszli, do klasy weszła ówczesna dyrektor szkoły J. M. w obecności sekretarki I. K. i wręczyła jej pismo rozwiązujące umowę o pracę, które zostało przez powódkę podarte. Pismem tym (znak (...)), wręczonym powódce o godzinie 13:17, strona pozwana na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela rozwiązała z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, którego upływ został oznaczony na dzień 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano brak zgody powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, okoliczność, że zgodnie z zaopiniowanym pozytywnie arkuszem organizacyjnym na realizację języka polskiego przewidziano u strony pozwanej w roku 2012/2013 0,89 etatu, zmniejszenie liczby godzin wynikające ze zmniejszenia liczby klas pierwszych (niż demograficzny), wdrożenie w szkołach ponadgimnazjalnych nowej podstawy programowej

kształcenia ogólnego, a także wprowadzenie reformy kształcenia ogólnego. Powódka została pouczona o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy.

Dowody: przesłuchanie powódki J. O. k. 76-77, 122-123,

przesłuchanie w char. strony pozwanej J. Z. k. 136-137,

pismo strony pozwanej z 15.05.2012 r. znak: (...) k. 31,

pismo (...) z 15.05.2012 r. k. 31 v,

pismo strony pozwanej z 22.05.2012 r. k 5,

pismo powódki z 28.05.2012 r. k 6

pismo strony pozwanej z 30.05.2012 r. znak: (...) k. 7,

pismo powódki z dnia 30.05.2012 r. k. 8,

pismo strony pozwanej z 30.05.2012 r. znak: (...) k. 30,

pismo (...) z 30.05.2012 r. k. 30 v,

pismo strony pozwanej z 30.05.2012 r. znak: (...) k. 9.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2012 r. strona pozwana cofnęła E. S. wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 22 maja 2012 r., za jej zgodą wyrażoną tego samego dnia.

Porozumieniem z dnia 14 sierpnia 2012 r. strona pozwana oraz E. S. uzgodniły, iż – zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013 – w związku z brakiem możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć od 1 września 2012 r. do momentu zakończenia sprawy o sygn. X P 565/12 w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia, jednak nie dłużej niż do 31 sierpnia 2013 r. zmniejszenie zatrudnienia dla E. S. z wymiaru 18/18 etatu do wymiaru 16/18 etatu. Przyczyną zmniejszenia zatrudnienia była sytuacja organizacyjna szkoły podyktowana zmniejszonym naborem uczniów do szkoły.

Dowody: pismo strony pozwanej z 14.08.2012 r. znak: (...) k. 60,

porozumienia z 14.08.2012 r. znak (...) k. 124,

aneks do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 k. 82.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

Podstawy prawnej wytoczonego przez powódkę powództwa, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, w myśl którego 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 KN.

Jako przyczynę wręczonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała brak zgody powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, okoliczność, że zgodnie z zaopiniowanym pozytywnie arkuszem organizacyjnym na realizację języka polskiego przewidziano u strony pozwanej w roku 2012/2013 jedynie 0,89 etatu, zmniejszenie liczby godzin wynikające ze zmniejszenia liczby klas pierwszych (niż demograficzny), wdrożenie w szkołach ponadgimnazjalnych nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, a także wprowadzenie reformy kształcenia ogólnego. Powódka została pouczona o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy.

W toku niniejszego postępowania powódka podniosła liczne okoliczności, wskazujące jej zdaniem na niezgodność z prawem wręczonego jej wypowiedzenia. Zarzuciła, że strona pozwana nie zwróciła się do organu założycielskiego – Starosty – celem wyznaczenia dla powódki innej szkoły celem uzupełnienia pensum do pełnego etatu. Podkreśliła, że nie miała możliwości poważnego zastanowienia się nad propozycją ograniczenia zatrudnienia ani skonsultowania jej z mężem. Wskazywała, że ograniczenie jej zatrudnienia do 16/18 godzin było sprzeczne z Kartą Nauczyciela, podlega ona bowiem ochronie trwałości stosunku pracy jako nauczyciel dyplomowany i zatrudniony na podstawie mianowania. Ponadto zarzuciła, że wskazane w piśmie ograniczającym jej zatrudnienie zmiany nie zostały konkretnie wskazane, były fikcyjne i dzieliły pensum godzin w takim sposób, aby ograniczyć zatrudnienie u strony pozwanej. Wskazywała także, iż dyrektor szkoły nie zwróciła się do związków zawodowych z zapytaniem o ochronę powódki.

Sąd Rejonowy stanowiska powódki nie podzielił.

Wbrew stanowisku powódki, wręczone jej wypowiedzenie nie było dotknięte uchybieniami formalnymi, które stanowiłyby podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z przepisami.

Jak trafnie podniosła strona pozwana, ustawodawca nie określił żadnych wymogów co do formy i terminu złożenia nauczycielowi mianowanemu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Niewątpliwym jest jedynie, że ewentualne rozwiązanie umowy musi nastąpić z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 KN), ewentualne wypowiedzenie stosunku pracy musi zatem nastąpić do końca maja, wówczas bowiem z końcem sierpnia, przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego, stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Powódka otrzymała pisemną propozycję ograniczenia zatrudnienia do 16/18 etatu w dniu 25 maja 2012 r. Należy jednak podkreślić, że o zmniejszeniu liczby godzin języka polskiego w pozwanej szkole do 16/18 powódka wiedziała już od końca kwietnia, co najmniej od posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 23.04.2012 r. Z przedstawionego na posiedzeniu projektu arkusza wynikało jednoznacznie, iż liczba godzin języka polskiego w pozwanej szkole da maksymalnie etat 16/18, i że taki właśnie etat przeznaczony jest w całości dla powódki. Jak wynika z wyjaśnień powódki, zwróciła się ona podczas tego posiedzenia Rady Pedagogicznej do byłej dyrektor szkoły J. M. z zapytaniem o możliwość przydzielenia jej dodatkowo godziny wychowawczej, co dyrektor strony pozwanej wykluczyła. Podkreślenia wymaga, że w roku szkolnym 2012/2013 powódka miała być jedynym nauczycielem języka polskiego u strony pozwanej - nauczyciel kontraktowy E. S., która również uczyła języka polskiego u strony pozwanej, została z uwagi na niższy stopień awansu i staż wytypowana do zwolnienia i otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto powódka miała mieć w roku 2012/2013 więcej godzin pracy niż w dwóch poprzedzających latach pracy u pozwanej. Stanowiska powódki, że została zaskoczona propozycją ograniczenia etatu i że nie miała czasu na spokojne zastanowienie się nad propozycją, nie sposób zatem podzielić.

Powódka wyjaśniała ponadto w toku przesłuchania, że była dyrektor strony pozwanej w rzeczywistości nie dała jej szansy wyrażenia zgody na ograniczenie pensum, na które oczywiście wyraziłaby zgodę, skoro proponowano jej więcej godzin niż w poprzednich latach. W ocenie Sądu Rejonowego podkreślić jednak należy, że przepis art. 20 K.N. jednoznacznie umożliwia szkole zatrudnianie nauczyciela mianowanego na niepełny etat wyłącznie w przypadku wyrażenia przez tego nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia. Dyrektor szkoły działałby niezgodnie z prawem zarówno zatrudniając nauczyciela mianowanego bez jego zgody na niepełny etat, jak też nie ograniczając takiemu

nauczycielowi pensum w sytuacji, gdy nie mógł mu zapewnić zatrudnienia w pełnym wymiarze pensum. Pozwana nie mogła zatem ani domniemywać zgody powódki, ani czekać – jak wskazywała powódka w piśmie do pozwanej z dnia 28.05.2012 r. (k. 6) do początku nowego roku szkolnego z wręczeniem powódce wypowiedzenia, ani też czekać dłużej na wyrażenie przez powódkę zgody. Wbrew twierdzeniom powódki, nie miała ona zaledwie kilku godzin na ostateczne podjęcie decyzji czy wyraża zgodę na ograniczenie zatrudnienia. Pozwana dwukrotnie zwróciła się do powódki na piśmie o jednoznaczne wskazanie, czy wyraża ona zgodę na ograniczenie zatrudnienia, i powódka takiej zgody do końca wyznaczonego jej terminu nie wyraziła. Z treści wniesionego przez powódkę pozwu jednoznacznie wynika, że podczas spotkania z Dyrektorem pozwanej powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia (k. 2 v). Zgodę taką powódka wyraziła jednoznacznie dopiero podczas rozprawy w dniu 17.08.2012 r. (k. 53).

Strona pozwana nie dopuściła się również zdaniem Sądu uchybienia w postaci nieuzyskania konsultacji związku zawodowego – z załączonych przez pozwaną dokumentów wynika, że poinformowała Zarząd Oddziału Związku (...) zarówno o zamiarze ograniczenia zatrudnienia powódki jak i o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy. Okoliczność, czy, w jakim składzie, w jaki sposób i jak szczegółowo zawiadomiony przez pracodawcę związek rzeczywiście rozpatrywał sprawę powódki, jako niezależna od pracodawcy, nie ma wpływu na prawidłowość wypowiedzenia stosunku pracy. Postępowanie związku zawodowego w przedmiocie konsultacji z art. 38 k.p. nie podlega ocenie organów rozpatrujących spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (por. uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNC 1978, nr 8, poz. 127). Co więcej – powódka nie jest członkiem (...) i nie podlega jego ochronie (k. 30, 30v, 31).

Odnosząc się do zarzutów powódki, że strona pozwana nie miała podstaw do ograniczania zatrudnienia powódki do 16/18 etatu, i że nie zwróciła się do organu prowadzącego o ustalenie możliwości uzupełniającego zatrudnienia powódki, pomimo posiadania przez powódkę bardzo wysokich kwalifikacji i wyrażeniu przez powódkę chęci uzupełnienia zatrudnienia, należy podkreślić, że w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 320, do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Strona pozwana nie była zatem zobowiązana do poszukiwania dodatkowych godzin do dopełnienia powódce pensum za pośrednictwem organu założycielskiego szkoły. Nie była także zobligowana do proponowania powódce ograniczenia zatrudnienia w sytuacji, gdy nie było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze pracy (tak również SN w wyroku z 5.07.2011 r., I PK 28/11 i z 14.01.2009 r., III PK 52/08). Jak wskazał Sąd Najwyższy, obowiązek poszukiwania dodatkowego zatrudnienia nie da się wywieść z formułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia, przepis art. 22 K.N. nie jest adresowany do dyrektora, ale do organu założycielskiego, a ponadto posługuje się terminem "może". Z treści art. 20 ust. 1 pkt 2 wynika zaś wprost, że na ograniczenie zatrudnienia nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę, jeśli zaś tego nie uczyni, pracodawca rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na jego wniosek przenosi go w stan nieczynny. Wbrew stanowisku powódki, zarówno nałożenie na nauczyciela obowiązku zatrudnienia uzupełniającego, jak zapytanie go o zgodę na ograniczenie zatrudnienia, są działaniami fakultatywnymi.

Jedynym trafnym zarzutem powódki był zarzut błędnego wskazania w treści wypowiedzenia, że pozwana wypowiada jej umowę o pracę, podczas gdy powódka była zatrudniona na podstawie aktu mianowania. Uchybienie to nie miało jednak zdaniem Sądu Rejonowego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Oprócz podnoszenia, że wypowiedzenie było obarczone wadami formalnymi, powódka kwestionował również jego merytoryczną prawidłowość, wskazując, że wskazana w nim przyczyna była nieprawdziwa, albowiem w rzeczywistości pozwana mogła zapewnić jej pracę na pełny etat i była zobowiązana to zrobić, skoro powódka była nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania, a więc miała najwyższy stopień awansu zawodowego i zapewnioną szczególną trwałość stosunku pracy. Powódka podkreśliła, że pozwana nie wskazała w jaki sposób zmiany organizacyjne (jakie) i jak wpływają na jej zatrudnienie, powołała się ogólnikowo na zmiany w organizacji bez

przedstawienia na czym one konkretnie polegały, przy czym zmiany te były fikcyjne i dzieliły pensum godzin w takim sposób, aby ograniczyć powódce zatrudnienie

Zgromadzony materiał dowodowy i w tym zakresie nie pozwalał jednak zdaniem Sadu Rejonowego podzielić argumentów powódki również w tym zakresie. Projekt arkusza organizacyjnego na rok 2012/2013 jednoznacznie wskazywał, że liczba godzin języka polskiego, a zatem jedynego przedmiotu, do jakiego nauczania powódka posiada uprawnienia, ulega w tym roku szkolnym zmniejszeniu do 16 godzin, podczas gdy w poprzednim roku szkolnym 2011/2012 godzin tych było więcej (10,18 godziny przedmiotu nauczała E. S., zaś 10,82 godziny powódka), co było skutkiem niżu demograficznego i zmian programowych. Powódka zarzucała, że zatwierdzony arkusz organizacyjny posiadał liczne błędy, zarzuty powódki w tym zakresie i zgłoszone przez nią wnioski dowodowe o zbadanie prawidłowości arkusza nie zasługiwały jednak na uwzględnienie, skoro ostatecznie strona pozwana rzeczywiście prowadzi w roku szkolnym 2012/2013 wskazaną w arkuszu liczbę 16 godzin języka polskiego.

Zmniejszenie liczby godzin stało się przyczyną zwolnienia jednego z nauczycieli języka polskiego – posiadającej krótszy staż zawodowy i niższy stopień awansu zawodowego E. S.. Wszystkie godziny języka polskiego w szkole zostały przydzielone powódce.

Strona pozwana logicznie i wyczerpująco wyjaśniła przyczyny ograniczenia liczby godzin języka polskiego - niż demograficzny, mniejszy nabór uczniów do klas pierwszych, zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z 10 w latach 2008/2009 i 2009/2010 do 8 w roku szkolnym 2010/2011 i 7 w roku szkolnym 2011/2012 i 2012/2013.

Twierdzenia powódki, że strona pozwana mogła inaczej rozłożyć godziny nauczania poszczególnych przedmiotów w cyklu kształcenia, co skutkowałoby innym rozłożeniem liczby godzin języka polskiego w poszczególnych klasach i umożliwiłoby powódce uzyskanie dodatkowych godzin ponad 16/18, Sąd Rejonowy uznał za zdecydowanie zbyt dalekoidące i wkraczające w obszar swobodnych decyzji dyrektora szkoły, ograniczonych jedynie przepisami obowiązującego prawa i wytycznymi w zakresie sporządzania arkuszy organizacyjnych. W wyroku z dnia 12.07.2001 r. (I PKN 549/2001) Sąd Najwyższy, odnosząc się do kwestii niemożności dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (choć w sprawie tej kwestia dotyczyła przeniesienia w stan nieczynny), wskazał, że niemożność tą należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeśli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. Przenosząc tę argumentację na grunt niniejszej sprawy należy zdaniem Sądu Rejonowego przyjąć w drodze analogii, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć również należy odnosić do przyjętego w arkuszu organizacyjnym rozkładu godzin w cyklu nauczania, a możliwość dokonania zmian w tym zakresie można brać pod uwagę tylko wyjątkowo, jeśli w szkole występuje potrzeba dokonania takich zmian, podyktowana w szczególności dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. Tylko istnienie takiej potrzeby szkoły mogłoby zatem zdaniem Sądu Rejonowego uzasadniać badanie, czy dyrektor szkoły mógł zwiększyć powódce pensum przez dokonanie zmian w rozłożeniu poszczególnych godzin przedmiotów między rocznikami klas w całym cyklu kształcenia, tym bardziej że jest to ingerencja idąca dużo dalej niż wskazane w cytowanym wyżej orzeczeniu zmiany polegające na powierzeniu nauczycielowi nauczania przedmiotu, którego wcześniej nie uczył, choć ma do tego kwalifikacje. Należy podkreślić, że to dyrektor szkoły kieruje placówką i wraz z organem założycielskim podejmuje istotne dla niej decyzje w ramach obowiązujących przepisów. Przyjęcie, że poszczególnym nauczycielom przysługuje prawo kwestionowania decyzji dotyczących rozkładu godzin nauczanych przez nich przedmiotów w poszczególnych latach w cyklu kształcenia, groziłoby zdaniem Sądu – szczególnie w obecnej sytuacji niżu demograficznego i licznych zwolnień lub ograniczeń etatów nauczycieli - paraliżem działania szkół.

W ocenie Sądu Rejonowego z powyższych przyczyn do swobodnych decyzji dyrektora szkoły należy również przyznawanie poszczególnym nauczycielom wychowawstwa. Nawet zaś gdyby w odniesieniu do decyzji o wychowawstwie klas przyjąć pogląd przeciwny, to przyznanie powódce dodatkowo 1 godziny wychowawczej, które niewątpliwie było teoretycznie możliwe, i tak nie wpłynęłoby na uzyskanie przez nią pełnego pensum w roku szkolnym 2012/2013.

Podsumowując stwierdzić należy, że strona pozwana nie naruszyła przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy, a przyczyny, jakie legły u podstaw wręczenia przez nią wypowiedzenia powódce były prawdziwe i uzasadnione. Pozwana w sytuacji dysponowania niepełnym pensum dla nauczyciela języka polskiego prawidłowo zdecydowała o wyborze do zwolnienia drugiego nauczyciela języka polskiego – legitymującej się niższym stopniem awansu i krótszym stażem pracy E. S., a następnie ponad spoczywający na niej obowiązek zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia. Powódka na to ograniczenie nie zgodziła się, usiłując skłonić stronę pozwaną do podjęcia decyzji o przyznaniu jej dodatkowych godzin pracy. Brak zgody powódki na ograniczenie zatrudnienia musiał zdaniem Sądu skutkować wypowiedzeniem jej przez pozwaną stosunku pracy.

Z powyższych przyczyn Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

Mając na uwadze charakter sprawy, przekonanie powódki o jej racji, które mogło zostać zweryfikowane dopiero w toku sporu sądowego, a także skomplikowanie materii dotyczącej zatrudnienia nauczycieli (pełne, co trafnie zauważył pełnomocnik powódki, niedoskonałości, a także nasuwającej liczne wątpliwości interpretacyjne, które wypełnia dopiero orzecznictwo Sądu Najwyższego), a także mając na względzie okoliczność, że strona pozwana wbrew zasadzie lojalności procesowej nie zaproponowała powódce w toku sporu powrotu do pracy pomimo posiadania wakatu na stanowisku nauczyciela języka polskiego, ale cofnęła wypowiedzenie nauczycielowi o niższych kwalifikacjach E. S. (która wyraziła jednak wyraźną zgodę na ograniczenie etatu w dniu 14.08.2012 r. (k. 60), a zatem przed wyrażeniem takiej zgody przez powódkę w dniu 17.08.2012 r.), Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.