

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy B. D., E. T.

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 16.07.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **P. S.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w J.**

o odszkodowanie

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód P. S. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w J. domagał się odszkodowania w kwocie 9117 zł. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz kosztów postępowania wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 01.09.2012 r. od 21.08.2006 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, ostatnio na podstawie mianowania. W czerwcu 2012 r. powód otrzymał za pracę ocenę wyróżniającą. W dniu 26.04.2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy, uzasadniając to, zdaniem powoda, pozornym brakiem godzin wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/2014. Zdaniem powoda, został on wytypowany do zwolnienia z naruszeniem przepisów prawa pracy, albowiem inni nauczyciele mieli niższe kwalifikacje.

W odpowiedzi na pozew oraz w głosach końcowych strona pozwana Zespół Szkół (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że w szkole zatrudnionych było 6 nauczycieli wychowania fizycznego, spośród których wytypowano powoda do zwolnienia w oparciu o takie kryteria jak, staż pracy, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, dodatkowe kwalifikacje. Powyższe wynikało z ograniczenia liczby godzin wychowania fizycznego. Wg arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013.2014 planowane było zatrudnienie nauczycieli w wymiarze: M. C. – 0,5 etatu, J. G. – 0,82 etatu, P. I. – 0,44 etatu, N. P. (1) – 0,8 etatu, T. S. – 0,74 etatu. Później po wprowadzeniu bonu organizacyjnego sporządzono nowy arkusz organizacyjny zgodnie z którym nauczyciele będą w następnym roku szkolnym zatrudnieni w wymiarze: M. C. – 0,5 etatu, J. G. – 0,81 etatu, P. I. – 0,29 etatu, N. P. (1) – 0,6 etatu, T. S. – 0,73 etatu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. S. był zatrudniony u strony pozwanej Zespole Szkół (...) w J. od dnia 01.09.2006 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Od dnia 01.09.2010 r. stosunek pracy powoda przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

dowód: umowy o pracę k. 5

pismo w sprawie przekształcenia stosunku pracy k. 5

W dniu 26.04.2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014, a tym samym ograniczenie zatrudnienia w szkole. Strona pozwana wskazała nadto, że Zespół Szkół (...) nie jest jedynym miejscem pracy powoda, jego podstawowym miejscem pracy jest P.(...).

dowód: wypowiedzenie stosunku pracy k. 5

U strony pozwanej na dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia zatrudnionych było 6 nauczycieli wychowania fizycznego: M. C., J. G., P. I., N. P. (2), P. S. oraz T. S.. Przy typowaniu nauczycieli do zwolnienia były brane pod uwagę następujące kryteria: staż pracy, stopień awansu zawodowego, rodzaj stosunku pracy, kwalifikacje, posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania innego zawodu, sytuacja materialno-rodzinna nauczyciela.

M. C., nauczyciel dyplomowany – zatrudniony na podstawie mianowania, zatrudniona jest u strony pozwanej od 22 lat, ma tytuł magistra z przygotowaniem pedagogicznym, ukończyła Instytut (...) w zakresie wychowania fizycznego, specjalność nauczycielska. Ponadto ukończyła Studia (...) w zakresie przysposobienia obronnego oraz kurs kwalifikacyjny Wychowanie do życia w rodzinie. Ma troje dzieci i nie posiada innych źródeł dochodu,

J. G., nauczyciel dyplomowany – zatrudniony na podstawie mianowania – pracuje u strony pozwanej od 21 lat, ma tytuł magistra z przygotowaniem pedagogicznym – specjalność nauczycielska, ukończyła podyplomowe studia, jest trenerem narciarstwa II klasy, ma 1 dziecko i nie ma innych źródeł dochodu

P. I., nauczyciel kontraktowy, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.08.2013 r., pracuje u strony pozwanej od 5 lat, ukończył Akademię Wychowania Fizycznego we W. z tytułem magistra, specjalność trenerska, ukończył Kolegium (...) kierunku pedagogika opiekuńcza, nie posiada dzieci, dodatkowych kwalifikacji oraz innych źródeł dochodu.

N. P. (2), nauczyciel mianowany, zatrudniony na podstawie mianowania, pracuje u strony pozwanej od 9 lat, ukończył Akademię Wychowania Fizycznego we W. z tytułem magistra, specjalność nauczycielska, ukończył Studnia Podyplomowa w zakresie: Żywność człowieka w profilaktyce zdrowotnej, posiada 2 dzieci, nie ma innych źródeł dochodu.

P. S. - nauczyciel mianowany, zatrudniony u strony pozwanej od 7 lat, ukończył Akademię Wychowania Fizycznego we W. z tytułem magistra, specjalność wychowanie fizyczne, ukończył Kolegium (...) kierunku pedagogika opiekuńcza, nie posiada dodatkowych kwalifikacji, ma 1 dziecko, jest zatrudniony także w (...) Pogotowie (...).

T. S. - nauczyciel dyplomowany, zatrudniony na podstawie mianowania, pracuje u strony pozwanej od 15 lat, ukończył Akademię Wychowania Fizycznego we W. z tytułem magistra, specjalność nauczycielska, ukończył Studia (...) z zakresu przysposobienia obronnego dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, posiada 2 dzieci, nie posiada innych źródeł dochodu.

dowód: zestawienie kryteriów k. 17-21

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 planowane jest zatrudnienie nauczycieli w-f w następującym wymiarze: M. C. – 0,5 etatu, J. G. – 0,81 etatu, N. P. (1) – 0,6 etatu, T. S. – 0,73 etatu. Strona pozwana nie planuje zatrudnienia P. I., którego umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 31.08.2013 r.

dowód: okoliczność bezsporna

Wynagrodzenie powoda wynosiło 3.203,70 zł

dowód: zaświadczenie k. 11

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód oparł swoje roszczenie na art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza 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.

W przedmiotowej sprawie sama przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego strony pozostawała bezsporna. Powód nie kwestionował bowiem przyczyny rozwiązania stosunku pracy tj. zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2013/2014, lecz zarzucał, że strona pozwana błędnie wytypowała go do zwolnienia. Do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Strona pozwana przy typowaniu osoby do zwolnienia brała pod uwagę takie kryteria jak: podstawa zatrudnienia, staż pracy, kwalifikacje i dodatkowe kwalifikacje, liczba dzieci oraz posiadanie innych źródeł dochodu. Zaznaczyć należy, że u strony pozwanej było zatrudnionych 6 nauczycieli wf, natomiast do dyspozycji pozostawało 3,3 etatu (początkowo), a następnie 2,93 etatu. Zatem strona pozwana mogła zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie 3 nauczycieli. T. I. był zatrudniony u strony pozwanej w ramach uzupełniania etatu w innej szkole do dnia 31.08.2013 r. i nie powinien być uwzględniany w powyższych zestawieniach. Nawet jednak po pominięciu jego osoby (0,29 etatu), pozostawało 5 nauczycieli i 2,93 etatu. Decyzja, czy zatrudniać nauczycieli w pełnym wymiarze czasu pracy czy też w niepełnym, aby zapewnić pracę jak największej liczbie osób należy do autonomicznej sfery decyzyjnej dyrektora placówki. Art. 20 ust. 1 pkt 2 KN pozwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem przy braku godzin uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Zatem wystarczającą podstawą do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN jest już brak godzin lekcyjnych, który nie pozwala na zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Odnosząc się do zastosowanych przez stronę kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia nie można przyjąć, że w jakikolwiek sposób dyskryminują one powoda. Ocenie podlegały zarówno kwalifikacje nauczycieli (podstawowe oraz dodatkowe), staż pracy, stopień awansu zawodowego oraz sytuacja rodzinna i materialna (inne źródła dochodu). Powyższe kryteria pozwalały na wytypowanie nauczyciela do zwolnienia w sposób obiektywny. Z przedstawionej przez stronę pozwaną tabeli wynika, że w pierwszej kolejności powinien być zwolniony P. I., który jednak miał zawartą umowę o pracę na czas określony do dnia 31.08.2013 r. i rozwiązanie z nim stosunku pracy nie wymagało składania oświadczeń woli. Wymiar jego zatrudnienia (0,29 etatu) nie był wystarczający dla zapewnienia wystarczającej liczby godzin lekcyjnych a w konsekwencji wystarczających źródeł dochodu pozostałym nauczycielom. Dlatego zachodziła konieczność rozwiązania stosunku pracy także z kolejnym nauczycielem. Powód spośród pozostałych 5 nauczycieli posiadał najkrótszy staż pracy (7 lat), był nauczycielem dyplomowanym (3 nauczycieli było mianowanych), jako jedyny nie posiadał dodatkowych kwalifikacji, miał najmniejszą liczbę dzieci na utrzymaniu (1 tak jak J. G.) oraz miał inne źródło dochodu. W oparciu o powyższe kryteria należało ocenić wybór strony pozwanej jako prawidłowy.

Mając powyższe na uwadze powództwo o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy podlegało oddaleniu.