

Sygn. akt VII P 1044/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: **M. S.**

Ławnicy: M. K., M. N.,

Protokolant: Izabela Maciejak

po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 2015 roku, w W., na rozprawie,

sprawy z powództwa B. W. (1)

przeciwko XLIII Liceum Ogólnokształcącemu im. K. W. w W.

o odszkodowanie

### **orzeka:**

1) powództwo oddala,

2) zasądza od powódki B. W. (1) na rzecz pozwanego XLIII Liceum Ogólnokształcącego im. K. W. w W. kwotę 77 złotych (siedemdziesiąt siedem) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VII P 1044/12

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 maja 2012 r. (data prezentaty), (k. 2) przeciwko XLIII Liceum Ogólnokształcącemu im. K. W. w W. powódka B. W. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Argumentując na rzecz powództwa, powódka wskazała, iż dyrektor pozwanej placówki nie zaproponowała powódce zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, co było jej obowiązkiem. Powódce nie wyjaśniono również, dlaczego jej spośród nauczycieli języka polskiego złożono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. B. W. (1) podkreśliła, iż do jej pracy nigdy nie było zastrzeżeń i żaden z pozostałych polonistów nie ma podobnych osiągnięć. Wręczenie właśnie jej oświadczenia o wypowiedzeniu było spowodowane jedynie niechęcią dyrektora szkoły, nie zaś kwestiami merytorycznymi. Powódka podała, iż 3 listopada 2008 r. składała przed tutejszym Sądem zeznania w sprawie E. M., które to zeznania stały się przyczyną trwającego do chwili obecnej nękania.

Na rozprawie w dniu 7 września 2012 r. powódka zmodyfikowała powództwo wnosząc o przywrócenie do pracy (protokół rozprawy k. 77-78).

Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2015 r. powódka modyfikując powództwo, wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 11.205 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (załącznik do protokołu rozprawy k. 386).

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 lipca 2012 r. (data prezentaty), (k. 25-27) pozwany XLIII LO im. K. W. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podał, iż planując rok szkolny

2012/2013 złożył zapotrzebowanie do Burmistrza D. M. na cztery oddziały, zaś szkole na ten rok szkolny przyznano tylko 3 oddziały. Ponadto w roku 2012/2013 do szkół weszła reforma programowa, która ograniczyła liczbę godzin w zakresie podstawowym. W związku z powyższym w roku 2012/2013 godziny dla nauczycieli języka polskiego dawały dwa niepełne pensum. Dyrektor pozwanej placówki zastosował kryteria do zwolnienia, o których poinformowała Radę Pedagogiczną na zebraniu w dniu 6 lutego 2012 r. O doborze powódki do rozwiązania z nią umowy o pracę zdecydowały wyłącznie kwestie merytoryczne. Pozwany zaoferował, aby dyrektor szkoły nękała powódkę za występowanie w sprawie sądowej przeciwko szkole w charakterze świadka. Wynik sprawy był dla szkoły pomyślny. Ponadto powódka po udziale w sprawie otrzymała nagrody w roku 2005, 2007, 2009 oraz w 2010 została wyznaczona na przewodniczącą zespołu przedmiotowego polonistów, nauczycieli historii i WOSu. Pozwany podkreślił, iż decyzja o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę wynikała z obiektywnej rzeczywistości, w jakiej znalazła się placówka na skutek niżu demograficznego, który szczególnie dotkliwie dotyka nieduże (...) licea.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka B. W. (1) z dniem 1 września 1999 r. została mianowana na stale nauczycielem jęz. polskiego w wymiarze 18/18 godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu w Zespole Szkół nr (...) im. K. W. w W. (k. 1 części B akt osobowych).

W dniu 18 listopada 2002 r. B. W. (1) stała się nauczycielem w XLIII Liceum Ogólnokształcącym im. K. W. w W. (informacja k. 23 części B akt osobowych).

Z dniem 12 grudnia 2002 r. w wyniku aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczycieli powódce nadany został stopień nauczyciela mianowanego (akt nadania k. 7 części B akt osobowych).

W dniu 29 grudnia 2006 r. powódce został nadany stopień awansu zawodowego nauczycieli - nauczyciela dyplomowanego (akt nadania k. 56 części B akt osobowych).

Powódka składała zeznania w charakterze świadka w sprawie z powództwa E. S. (wówczas M.) przeciwko XLIII Liceum Ogólnokształcącym im. K. W. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (protokół rozprawy z 3 listopada 2008 r. w sprawie VII P 751/08 k. 257-260)

B. W. (1), w dniu 14 października 2009 r. została przyznana nagroda dyrektora w wysokości 1100 zł. (informacja o przyznaniu nagrody dyrektora k. 85 części B akt osobowych).

Od 2008 r. XLIII Liceum Ogólnokształcące im. K. W. boryka się z problemem braku uczniów. W 2008 r. ze szkoły odeszło 6 klas maturalnych, przyszły zaś 4 klasy pierwsze. W kolejnych latach następował ubytek 1 lub 2 klas. W roku 2010/2011 było łącznie 11 klas, w roku 2011/2012 było już tylko 10 klas. Specyfika szkoły państwowej polega na tym, iż im mniej jest uczniów, tym mniej jest godzin dla zatrudnianego nauczyciela.

(zeznania pozwanej k. 390-393).

Dyrektor pozwanej placówki na rok szkolny 2012/2013 wnioskował o 4 oddziały klasowe. Wydział edukacji zatwierdził 3 oddziały i taką informację do końca lutego 2012 r. otrzymała szkoła. Biuro edukacji ostatecznie podejmuje decyzję o liczbie oddziałów wspólnie z kuratorium i urzędem pracy (zeznania świadka B. H. k. 185-186).

Przygotowywanie arkusza organizacyjnego do końca kwietnia danego roku, w którym dyrekcja szkoły planuje organizację przyszłego roku szkolnego opiera się na hipotezie i przewidywaniu, gdyż nabór do szkoły odbywa się w lipcu danego roku i wtedy wiadomo jest, ile dzieci stanie się nowymi uczniami szkoły. Jednocześnie władze szkoły muszą zaplanować do 31 maja danego roku organizację następnego roku szkolnego. Dyrektor w arkuszu organizacyjnym musi uwzględnić, że nie dokona naboru do wszystkich oddziałów klas pierwszych. Arkusz kwietniowy uwzględnia godziny, wynikające z ramowych planów nauczania. Do wspomnianego dokumentu należy wpisać część godzin na wakat, ażeby w przypadku nie stworzenia jednego oddziału, nie były marnowane środki publiczne. Aneks do arkusza kwietniowego jest przygotowywany we wrześniu. Zarówno arkusz organizacyjny jak i aneks podlega zatwierdzeniu przez organ prowadzący - (...) W.. Dyrektor szkoły nie może przydzielić więcej godzin lekcyjnych, niżby

wynikało to z ramowych planów nauczania. Przykładowo godziny przyznane przez burmistrza na zajęcia powtórkowe nie wchodzi w wymiar zatrudnienia nauczyciela. Są to godziny przyznane klasie. Podobnie sytuacja przedstawia się z godzinami przeznaczonymi na nauczanie indywidualne, które również nie mogą być uwzględnione w arkuszu kwietniowym (zeznania świadka B. G. k. 300-304) Podstawą planowania w przypadkach nauczania indywidualnego są orzeczenia z poradni psychologiczno-pedagogicznej, wpływające w różnych terminach, najczęściej w sierpniu lub pierwszej połowie września danego roku. Orzeczenia o nauczaniu indywidualnym są uwzględniane w arkuszu wrześniowym. Orzeczenie może jednakże wpłynąć nawet w trakcie roku szkolnego i takich godzin nie można włączyć do pensum. Godziny nauczania indywidualnego nie gwarantują stabilnego zatrudnienia. Bywa tak, że godziny te są wliczane do pensum jeżeli poprzedniego roku uczeń był chory i przed 1 września dostarczył zaświadczenie na cały rok. To jednak może mieć miejsce dopiero we wrześniu, gdyż nie zdarzają się przypadki, by uczeń otrzymał orzeczenie na nauczanie indywidualne przez cały okres nauki w liceum (zeznania świadka B. G. k. 300-304). Arkusz organizacyjny uśrednia także wymiar zatrudnienia nauczycieli w klasach programowo najwyższych. Maturzyści w trzeciej klasie uczą się 30 tygodni, więc nauczyciele uczący w klasie maturalnej, by przez cały rok mieć zagwarantowane pełne pensum muszą tygodniowo pracować około 20 godzin (zeznania pozwanej k. 390-393). Arkusz organizacyjny jest dla dyrektora podstawą wykonywania ruchów kadrowych (zeznania pozwanej k. 390-393, zeznania B. H. k. 185-186).

W 2012 r. było małe zainteresowanie potencjalnych uczniów szkoły: odnotowano małą liczbę logowań do komputerowego systemu szkolnego, na dniach otwartych przyszło zaś bardzo mało uczniów. Rodzice, którzy zazwyczaj robią rozeznanie w pierwszej połowie kwietnia, nie telefonowali (zeznania świadka B. G. k. 300-304, zeznania pozwanej k. 390-393).

Od roku szkolnego 2012/2013 weszła w życie reforma programowa kształcenia ogólnego, która obniżyła liczbę godzin z poszczególnych przedmiotów w zakresie podstawowym, w tym języka polskiego. Według nowego rozporządzenia podstawa programowa dla języka polskiego to system godzinowy 4,4,4 dla klas I,II,III. Stara podstawa programowa obejmowała 14 godzin (5,5,4) (zeznania B. H. k. 185-186, zeznania świadka B. G. k. 300-304, zeznania pozwanej k. 390-393).

W momencie przygotowywania arkusza organizacyjnego w kwietniu 2012 r. przewidywane godziny pracy pozwalały na pozostanie w pracy dwóch polonistów, dla trzeciego polonisty pozostawały 5,53 godzin ( po rocznym uśrednieniu). Arkusz ten opiewał na 3 klasy pierwsze. Pozwany nie miał możliwości zaproponowania trzeciemu poloniście nawet pół etatu w skali całego roku (zeznania świadka B. G. k. 300-304, zeznania pozwanej k. 390-393).

W XLIII Liceum Ogólnokształcącym im. K. W. w W. stosowano łącznie następujące kryteria doboru nauczycieli w sytuacji redukcji zatrudnienia:

1. rodzaj umowy;
2. stopień awansu zawodowego;
3. posiadanie kwalifikacji do nauczania więcej niż jednego przedmiotu;
4. prawidłowość realizacji zadań zawodowych określonych w statucie szkoły: poziom merytorycznych zajęć, poprawność metodyczna, osiągnięcia dydaktyczne, stymulowanie uczniów do rozwoju (sukcesy uczniów), egzekwowanie dyscypliny wśród uczniów;
5. Zaangażowanie w życie szkoły: podejmowanie zadań dodatkowych, współpraca w zespołach nauczycielskich, współpraca z rodzicami, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem;
6. Dyscyplina pracy: pełnienie dyżurów śródlekcyjnych, punktualność, rzetelne prowadzenie dokumentacji szkolnej;
7. Aktywność w doskonaleniu zawodowym. Wykorzystanie efektów doskonalenia w podnoszeniu jakości pracy szkoły;
8. Absencje chorobowe i inne;

9. Nabyte prawa emerytalne lub prawo do innych świadczeń finansowych (kryteria doboru k. 30)

Dyrektor pozwanego liceum miała w maju 2012 r. do dyspozycji trzech nauczycieli języka polskiego: powódkę, panią T., która miała uprawnienia do nauczania języka polskiego jak i wiedzy o kulturze, oraz panią U., nauczającą podobnie jak powódka wyłącznie języka polskiego, która jednakże była w okresie ochronnym przed nabyciem uprawnień emerytalnych (zeznania świadka B. G. k. 300-304).

Wybierając powódkę do rozwiązania z nią stosunku pracy dyrektor pozwanej placówki brała pod uwagę zaangażowanie powódki, jej relacje z uczniami i nauczycielami. Z tego punktu widzenia powódka spośród 3 polonistów była najmniej cennym nauczycielem. B. W. (1) bywała wściekła, kiedy była zobowiązana do objęcia wychowawstwa nad pierwszą klasą. Jej niezadowolenie wynikało także z polecenia zorganizowania Dnia Nauczyciela. Powódce nie podobały się też spotkania z metodykiem, gdyż uważała, iż nie potrzebuje konsultacji. W czasie pracy powódki wpłynęła skarga na jej niewłaściwe traktowanie i ocenianie jednej z uczennic. Dyrektor pozwanej placówki powstrzymała matkę jednego z uczniów, która również chciała napisać skargę na powódkę, jak też miała do czynienia z zapłakanymi matkami uczniów, dla których powódka nie miała czasu na rozmowę o postępach w nauce. Powódka zadawała również pytanie, kto jej zapłaci za pracę w sobotę z okazji balu studniówkowego. Na koniec roku powódka wystawiła uczniom 11 ocen niedostatecznych, niedopuszczających do matury, w tym w 7 ocen niedostatecznych w jednej klasie w roku 2011/2012. Gdy jedna z uczennic, mieszkająca poza M. uległa wypadkowi, powódka odmówiła jeżdżenia do niej na lekcje (zeznania świadka B. G. k. 300-304), podczas gdy inne polonistki z pozwanej szkoły jeździły poza W. uczyć chore dzieci. Dyrektor pozwanego liceum chciała poprawić relacje nauczycieli z uczniami, zaś powódka nie chciała nad tym pracować. Powódka rzadko podejmowała zadania z własnej inicjatywy. W porównaniu z pozostałymi polonistkami brała ich na siebie dużo mniej. B. W. (1) nie podejmowała się zadań, które wymagały poświęcenia jej prywatnego czasu. Powódka nie wykształciła laureatów konkursów. Jedyny uczeń z klasy powódki, który odniósł sukces był przygotowywany przez bibliotekarza (zeznania pozwanej k. 390-393).

Oświadczeniem doręczonym powódce 18 maja 2012 r. pozwana szkoła na podst. art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. nr 97 poz. 674 ze zm.) rozwiązała z B. W. (1) stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg upłynął w dniu 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał: zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin z języka polskiego tj. wprowadzenie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, nowego rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania oraz zmniejszenia liczby oddziałów w roku szkolnym 2012/2013 (oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy k. 3)

Powódka otrzymała propozycję przejścia w stan nieczynny, jednakże nie skorzystała z tego uprawnienia. Przejście w stan nieczynny dawało hipotetyczną perspektywę otrzymania połowy pensum po otrzymaniu przez pozwanego orzeczeń o nauczaniu indywidualnym (zeznania świadka B. G. k. 300-304)

W lipcu 2012 okazało się, że do nauki w pozwanej placówce zgłosiła się mała grupa młodzieży i biuro edukacji podjęło decyzję, że w liceum będą tylko dwie pierwsze klasy. W stosunku do roku poprzedzającego liczba klas pierwszych zmniejszyła się. Klas kończących edukację było więcej niż nowo przyjętych (zeznania świadka B. H. k. 185-186)

W tym samym czasie dyrektor pozwanej szkoły rozpoczęła poszukiwania nauczyciela języka polskiego. Umowę na czas określony od września 2012 r. do kwietnia 2013 r. zawarto z panem S. na 7 godzin tygodniowo (zeznania świadka B. G. k. 300-304) Później do wymiaru zatrudnienia pana S. doszły 2 lub 3 godziny nauczania indywidualnego po czym zmieniono pensum nauczyciela z 7 na 10 godzin tygodniowo. (zeznania pozwanej k. 390-393).

Zgodnie z zaświadczeniem pozwanego pracodawcy wynagrodzenie brutto powódki, obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.970,87 zł (zaświadczenie k. 31).

**Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie** dokumentów i ich kserokopii złożonych w sprawie, w tym akt pracowniczych powódki, kopii protokołu rozprawy w sprawie VII P 751/08, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, wobec powyższego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważania.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 7 stycznia 2015r. Sąd oddalił wnioski dowodowe o dopuszczenie dokumentów załączonych do pisma pełnomocnika powódki z 28 czerwca 2013 r. k. 130-137 jako sprekludowane, gdyż nie było przeszkód, aby powódka złożyła je wcześniej. Nie wynikła żadna nowa okoliczność, która uzasadniała złożenie tych dokumentów na tamtym etapie postępowania, zwłaszcza, że polemika na temat wykształcenia powódki i przebytych przez nią dodatkowych kursów nastąpiła już w odpowiedzi na pozew.

Sąd w ustalaniu stanu faktycznego ponadto oparł się też na zeznaniach świadków: B. H. (k. 185-186), częściowo B. G. (k. 300-304) także na zeznaniach pozwanej B. W. (2) (k.390-393).

Wskazane wyżej dowody osobowe tworzą spójny, logiczny stan faktyczny, na który składają się jego elementy w postaci konieczności zmian organizacyjnych w pozwanej placówce szkolnej, wymuszonej niżej demograficznym i zmianami w planach nauczania, sposób tworzenia arkusza organizacyjnego i uwzględniania w nim godzin wynikających wyłącznie z planów nauczania. Zastosowanych kryteriów doboru powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy i uzasadnienie dokonanego wyboru.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka B. G. w zakresie w jakim porównuje ona nauczycielkę języka polskiego w pozwanej szkole - panią T. do powódki. Świadek zeznaje, iż pani T. wykazywała większe zaangażowanie w pracę, co przejawiało się w doksztalcaniu się tej nauczycielki i wychodzeniu z klasami. Jednakże już w następnym zdaniu świadek zeznaje, iż nie wie nic na temat doksztalcania się powódki i nie wie czy powódka częściej wychodziła z klasami niż pani T.. Powyższe niespójne zeznania nie pozwalają na obdarzenie walorem wiarygodności cytowanego fragmentu dowodu osobowego.

Niewiarygodne są też zeznania świadka E. S. (k. 306-312) z uwagi na okoliczność, iż świadek ten był w sporze sądowym z pozwaną instytucją, który to spór przegrał. Świadek dokonuje pozytywnej oceny pracy powódki, stwierdzając, iż na powódkę nie było żadnych skarg, co sprzeczne jest ze zgodnymi w tym zakresie zeznaniami świadka B. G. i pozwanej. Poza tym co godne zauważania świadek ten nie jest już w stosunku pracy z pozwaną placówką szkolną, więc nie ma wiedzy pozwalającej na dokonywanie powyższych ocen, zaś wiedzę swoją czerpie z okoliczności znanych jej osobiście z czasu, kiedy była nauczycielem uczącym w pozwanej szkole. Należy mieć też na względzie okoliczność, iż zaangażowanie w wypełnianie obowiązków przez pracownika jest procesem dynamicznym, który podlega zmianom, które z oczywistych względów nie są znane ww. świadkowi. Ponadto świadek twierdzi, iż możliwe było włączenie godzin nauczania indywidualnego do arkusza organizacyjnego w kwietniu, co również sprzeczne jest z zeznaniami świadka B. G. i pozwanej.

Podobnie nie są godne wiary zeznania świadka R. M. (k. 326-328), gdyż świadek ten również był w sporze z pozwanym liceum, składając pozew przeciwko niemu. Świadek nie zna też przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, swoją wiedzę jak sam twierdzi czerpie z rozmów z osobami, z którymi do tej pory się spotyka. Świadek jedynie uznaje, iż wie ze słyszenia, iż powódka nie zgadza się z przyczyną wypowiedzenia, bo została skrzywdzona. Podobnie jak E. S. świadek twierdzi, iż nie zdarzały się skargi na powódkę, co nie znajduje odzwierciedlenia w zeznaniach zeznaniami świadka B. G. i pozwanej. Także sprzeczne są z wyżej wymienionymi dowodami osobowymi są twierdzenia, jakoby powódka była bardzo zaangażowana w pracę szkoły i z uczniami, w szczególności powyższe zeznania rażąco stoją w sprzeczności z odmową powódki pracy indywidualnej z jedną uczennicą, czy z niezadowolonia z faktu powierzenia jej wychowawstwa klasy.

Sąd nie obdarzył także walorem wiarygodności zeznań powódki (k. 387-390), która w sposób bardzo wybiórczy prezentuje swoje osiągnięcia jako nauczyciel pozwanej szkoły. Powódka w sposób błędny odczytała dane z arkusza organizacyjnego z kwietnia 2012 r. dodając do wymiaru zatrudnienia polonistów tzw. godziny ruchome nie zwiększające tego wymiaru. Ponadto powódka upatruje możliwości „zebrania” połowy pensum z nauczani

indywidualnego, co w świetle zeznań pozwanej i B. G. przy sporządzaniu arkusza organizacyjnego w kwietniu 2012 r. nie mogło mieć miejsca z uwagi na nieotrzymanie przez pozwaną szkołę do tego czasu orzeczeń w tej kwestii.

### **Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustalony przez Sąd stan faktyczny był sporny pomiędzy stronami w zakresie zasadności i prawdziwości wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, a także kryteriów doboru powódki do rozwiązania z nią tego stosunku prawnego.

Należy mieć na względzie, iż powódka była zatrudniona w pozwanej placówce szkolnej w charakterze nauczyciela języka polskiego na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 76 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, którym w realiach niniejszej sprawy będą przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela Na podst. art. 91c. ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 1982r. nr 3 poz. 19 z późn. zm.) w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. W niniejszej sprawie zastosowanie znajdą zatem przepisy k.p. dotyczące nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Pozwany pracodawca uzasadniając wypowiedzenie jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał: zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin z języka polskiego tj. wprowadzenie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, nowego rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania oraz zmniejszenia liczby oddziałów w roku szkolnym 2012/2013. Głównym problemem stała się zatem ocena podanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, zgodnie z kryteriami autentyczności, konkretności oraz zasadności, pod rygorem uznania, że wypowiedzenie zostało dokonane niezasadnie i tym samym jest dotknięte wadą zgodnie z treścią art. 45 k.p.

Wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Pierwszy z przytoczonych przepisów wskazuje, iż pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 Kp. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyr. SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Z kolei niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45§1 lub art. 56 k.p.

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Musi ona istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (por. art. 38 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub jest niemożliwe - najpóźniej w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu (Komentarz do kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV.).

Należy mieć na uwadze, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 kc). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04, L.).

Należy podkreślić, że przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ogólne kryteria zasadności wypowiedzenia zawierają: art. 100 k.p., określający obowiązki pracownicze, a także przepisy wskazujące zdarzenia uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę warunków umownych w szczególnych sytuacjach (zwłaszcza art. 40 i 43 k.p.). (Komentarz do kodeksu pracy [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Jak zaznacza Sąd Najwyższy, zasadność powyższego należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 35), przy czym co już uprzednio wskazano ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę dokonanego wypowiedzenia, obciąża pracodawcę. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyr. SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/77, (...)).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego zważyć należy, iż przyczyny, wskazane przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy są przyczynami prawdziwymi. Należy przypomnieć, iż oświadczeniem złożonym powódce 18 maja 2012 r. XLIII Liceum Ogólnokształcące w W. rozwiązało z powódką stosunek pracy na podst. art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy Karta Nauczyciela. Powyższy przepis przewiduje, iż 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 Karty Nauczyciela. Wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia zgodnie z art. 22 ust. 2 cytowanej ustawy możliwe jest w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Obowiązkowy wymiar zajęć wynosi zaś 18 godzin. W realiach niniejszej sprawy w pozwanej placówce szkolnej niewątpliwie doszło do zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku nauczyciela języka polskiego. Zmiany organizacyjne związane były z jednej strony z niżem demograficznym, powodującym z oczywistych względów zmniejszenie popytu na usługi edukacyjne. Z drugiej strony spowodowane były reformą programową kształcenia ogólnego, która obniżyła liczbę godzin z poszczególnych przedmiotów w zakresie podstawowym, w tym języka polskiego. Według nowego stanu prawnego podstawa programowa dla języka polskiego przewidywała system godzinowy 4,4 dla klas I,II,III. Stara podstawa programowa

obejmowała 14 godzin (system 5,5,4). Zgłaszając do organu prowadzącego zapotrzebowanie na rok szkolny 2012/2013 dyrektor pozwanej szkoły wnioskował o przyznanie 4 oddziałów klasowych, jednakże otrzymał zgodę wyłącznie na utworzenie 3 klas I. Powyższe okoliczności jednoznacznie świadczą, iż zmniejszyło się zapotrzebowanie na świadczenie usług edukacyjnych przez pozwane liceum w dotychczasowym stopniu. Dyrektor pozwanego liceum w kwietniu 2012 r. sporządził arkusz organizacyjny, z którego wynikało, iż przewidywane godziny pracy pozwalały na pozostanie w pracy dwóch polonistów, dla trzeciego polonisty pozostawało po uśrednieniu 5,53 godzin, co nie stanowiło nawet połowy pensum (9 godzin). W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu strony powodowej, w którym podnosiła ona, iż godziny, którymi dysponowała dyrektor pozwalały na „zebranie” połowy pensum. Należy mieć jednak na względzie okoliczność, iż sporządzając hipotetyczny arkusz organizacyjny dyrektor nie mógł przydzielić nauczycielom więcej godzin lekcyjnych, niżby wynikało to z ramowych planów nauczania. I tak niemożliwe było wliczenie do pensum godzin przeznaczonych na nauczanie indywidualne, które nie mogą być uwzględnione w arkuszu kwietniowym, gdyż orzeczenia o wspomnianym nauczaniu indywidualnym wpływają do pozwanego w okresie wakacyjnym lub w pierwszej połowie września, co nie pozwala na zaplanowanie ich w wymiarze zatrudnienia nauczycieli już w kwietniu poprzedniego roku szkolnego. Przyznanie wymienionych godzin nauczania indywidualnego jest wysoce niepewne, gdyż godziny te zależą od okoliczności bardzo chwiejnej, którą jest wydanie wspomnianego orzeczenia. Także godziny przyznane klasie przez burmistrza na zajęcia powtórkowe nie wchodzi w wymiar zatrudnienia nauczyciela. Sporządzając hipotetyczny arkusz organizacyjny dyrektor zobowiązany jest też wpisać część godzin na wakat, ażeby w przypadku nie stworzenia jednego oddziału klasowego, nie były marnowane środki publiczne.

Reasumując przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką była prawdziwa. Zmniejszenie liczby godzin z jęz. polskiego do 5,53 godzin ponad dwa pensum, które pozostawały, spowodowało, konieczność zredukowania liczby nauczycieli jęz. polskiego o jednego z trójga uczących dydaktyków. Istniała ona w chwili złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, zaś jak słusznie stwierdził SN w wyroku z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 325/00, (OSNP 2003, nr 1, poz. 8) rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia. Późniejsze wpłynięcia do pozwanej placówki orzeczeń o nauczaniu indywidualnym, wprawdzie wpływały na „zebranie” połowy pensum, jednakże w chwili złożenia powódce wypowiedzenia taka perspektywa pozostawała wyłącznie perspektywą. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż ruch kadrowy w szkole trwa do końca maja z uwagi na długość okresu wypowiedzenia nauczycielowi mianowanemu (3 miesiące) dyrektor pozwanego liceum, mając świadomość konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli języka polskiego, z uwagi na wynikające z planu nauczania godziny składające się wyłącznie na dwa pensum, musiał złożyć wypowiedzenie do końca wspomnianego miesiąca. Podkreślić też należy, iż późniejsze zgromadzenie ilości godzin odpowiadających połowie pensum, nie wskazuje na brak autentyczności przyczyny wypowiedzenia, gdyż w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzenia jego przyczyna była jak najbardziej prawdziwa, a ten moment jest decydujący dla stwierdzania ewentualnej niezasadności wypowiedzenia. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia, gdy w chwili jego składania przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa.

Dyrektor pozwanego liceum ogólnokształcącego w maju 2012 r. miała do dyspozycji trzech nauczycieli języka polskiego: powódkę, panią T. oraz panią U.. Decydując o wyborze powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy posłużono się kryteriami wyboru stosowanymi w sytuacji redukcji zatrudnienia w XLIII Liceum Ogólnokształcącym im. K. W.. Kryteria te zastosowano łącznie, zaś postępowanie dowodowe prowadzone w niniejszej sprawie potwierdziło zasadność wyboru powódki do zakończenia z nią współpracy. Powódka jako jedyna z dwóch dydaktyków, którzy podlegali doborowi do rozwiązania stosunku pracy (pani U. była w okresie ochronnym przed nabyciem uprawnień emerytalnych) miała uprawnienia wyłącznie do nauczania języka polskiego. Wybierając powódkę do rozwiązania z nią stosunku pracy dyrektor pozwanej placówki brała pod uwagę zaangażowanie powódki, jej relacje z uczniami i nauczycielami. Powódka wyrażała niezadowolenie z obarczenia ją obowiązkiem objęcia wychowawstwa nad klasą I, czy zorganizowania Dnia Nauczyciela. Powódka uważała też, iż nie potrzebuje konsultacji, stąd też nie podobały jej się spotkania z metodykiem. B. W. (1) miała także problemy w relacjach z uczniami i rodzicami. W trakcie jej zatrudnienia w pozwanym liceum wpłynęła skarga na jej niewłaściwe traktowanie i ocenianie jednej z uczennic.



Dyrektor pozwanej placówki powstrzymała matkę jednego z uczniów, która również chciała napisać skargę na powódkę, jak też miała do czynienia z zapłakanymi matkami uczniów, dla których powódka nie miała czasu na rozmowę o postępach w nauce. Powódka odmówiła, dojeżdżania do jednej z uczennic na lekcje, podczas gdy inne polonistki z pozwanej szkoły jeździły poza W. uczyć chore dzieci. Na koniec roku powódka wystawiła 11 ocen niedostatecznych, nie dopuszczających do matury, w tym w 7 ocen niedostatecznych w jednej klasie w roku 2011/2012, co z pewnością świadczy wyłącznie o egzekwowaniu wiedzy, mniej zaś o umiejętności jej właściwego przekazania. B. W. (1) w porównaniu z pozostałymi polonistkami brała na siebie dużo mniej obowiązków. Powódka nie podejmowała się zadań, które wymagały poświęcenia jej prywatnego czasu oraz nie wykształciła laureatów konkursów, o czym niewątpliwie świadczy okoliczność, iż jedyny uczeń z klasy powódki, który odniósł sukces był przygotowywany przez bibliotekarza.

Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż w świetle zastosowanych kryteriów doboru, wybór powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy wydaje się być uzasadniony. Powódka zarzucała, iż podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, była nierzeczywista, zaś prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką była osobista niechęć, wynikająca z faktu, iż powódka składała jej zdaniem niekorzystne dla pozwanego zeznania w sprawie sygn. akt VII P 751/08 z powództwa E. S. (wówczas E. M.) przeciwko XLIII Liceum Ogólnokształcącemu im. K. W.. Jednakże zarzut powyższy również nie znajduje potwierdzenia w dowodach w zebranych w sprawie. Powódka w powyższej sprawie złożyła neutralne zeznania, ponadto sprawa zakończyła się oddaleniem powództwa E. S., tak więc brak jest podstaw do uznania, iż po około 2 latach od zakończenia sprawy, dyrektor pozwanej placówki mściła się, rozwiązując umowę o pracę z powódką, zwłaszcza, iż powódka po złożeniu zeznań otrzymała, w dniu 14 października 2009 r. od dyrektora XLIII LO nagrodę uznaniową. Ponadto rozwiązanie z powódką stosunku pracy nie było podyktowane zamiarem zatrudnienia innego pracownika. Należy przypomnieć, iż w lipcu 2012 r. dyrektor pozwanej szkoły rozpoczęła poszukiwania nauczyciela języka polskiego. Jednakże umowę o pracę z Panem S. zawarto na czas określony od września 2012 r. do kwietnia 2013 r. początkowo na 7 godzin tygodniowo. Zawarcie umowy terminowej z wymienionym dydaktykiem na mniejszą liczbę godzin niż połowa pensum nie świadczy również o nierzeczywistości przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy. Warte zauważenia jest, iż powódka otrzymała propozycję przejścia w stan nieczynny, jednakże nie skorzystała z tego uprawnienia. Przejście w stan nieczynny dawało hipotetyczną perspektywę otrzymania połowy pensum po otrzymaniu przez pozwanego orzeczeń o nauczaniu indywidualnym.

B. W. (1) zarzuciła także, iż dyrektor pozwanego nie zaproponował jej zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, jednakże w świetle obowiązującego stanu prawnego zwierzchniczka powódki nie miała takiego obowiązku, gdyż jak to już zostało wyżej wskazane wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela możliwe jest w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, zaś wymiar godzin pozostające dla trzeciego z nauczycieli języka polskiego wynosił po uśrednieniu 5,53 godziny, a więc mniej niż połowa pensum.

Biorąc pod uwagę, iż wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd na podstawie art. 45§1 k.p. a contrario oddalił powództwo o odszkodowanie w wysokości 11.205 zł. Oddalając powództwo o roszczenie główne Sąd oddalił również powództwo o odsetki ustawowe od tego roszczenia.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98§1 kpc. Sąd zasądził na rzecz pozwanego od powoda zwrot kosztów procesu, na które składały się koszty związane z zastępstwem procesowym w kwocie 60 zł stosownie do §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.