

Sygn. akt IV P 13/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło , Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko Szkole Podstawowej w K.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo,
2. Zasądza od powódki A. P. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej w K. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 13/18

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki A. P. wniosła przeciwko Szkole Podstawowej w K. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy w pozwanej szkole a w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż powódka w dniu 1 września 2015 roku została zatrudniona w pozwanej szkole na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela, początkowo w niepełnym wymiarze czasu pracy a ostatecznie od dnia 2 stycznia 2017 roku w pełnym jego wymiarze. W czasie trwania umowy o pracę w pozwanej szkole wykonywała obowiązki nauczyciela matematyki i informatyki. Posiada nadto uprawnienia w zakresie oligofrenopedagogiki i od grudnia 2017 roku w zakresie edukacji wczesnoszkolnej. Powódka w dniu 25 maja 2017 roku otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W wypowiedzeniu tym, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć polegające na: łączeniu klas zgodnie z wytycznymi Organu Prowadzącego, zmniejszeniu liczby uczniów niepełnosprawnych posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub nauczania indywidualnego wymagających pomocy nauczyciela wspomagającego, wygaszaniu gimnazjum zgodnie z reformą oświaty”. Powódka pismem z dnia 1 czerwca 2017 roku skorzystała z przysługującego jej uprawnienia ; wniosła o przeniesienie jej w stan nieczynny. Pismem z dnia 2 czerwca 2017 roku pracodawca - na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku –Karta Nauczyciela, zgodnie z jej wnioskiem, przeniósł powódkę w stan nieczynny od dnia 1

września 2017 roku do dnia 28 lutego 2018 roku. Następnie na mocy umowy z dnia 1 września 2017 roku powódka podjęła, będąc w stanie nieczynnym, pracę w pozwanej szkole na czas zastępstwa pana P. Z. (1), gdzie uczyła matematyki i informatyki. Powódka 24.10.2017 r. powzięła informację o powierzeniu panu P. Z. (1) stanowiska dyrektora szkoły im. Marszałka J. P. w N., z filią w R.. Tym samym powódka powzięła wiadomość o powstaniu obiektywnej możliwości objęcia przez nią zwolnionego przez w/w osobę etatu w pozwanej szkole. Wobec czego pismem z dnia 20 listopada 2017 roku poinformowała pozwaną szkołę o swej nieustającej gotowości do objęcia zwolnionego stanowiska nauczyciela, wskazując na posiadanie przez nią kwalifikacji do objęcia godzin pracy po panu P. Z. (1). Pozwana szkoła 21 grudnia 2017 roku poinformowała powódkę, że nie zamierza zatrudnić nauczyciela z zewnątrz na wolne stanowisko nauczyciela matematyki i informatyki a jedynie dokonać przesunięcia wewnątrz z kadry nauczycielskiej zatrudnionej w szkole”. Tymczasem jeszcze przed sporządzeniem pisma z dnia 21 grudnia 2017 roku pełniąc obowiązki dyrektora szkoły Pani J. D., rozdysonowała zwolniony etat, w tym m.in. wbrew twierdzeniom zawartym w piśmie zatrudniła nauczyciela z zewnątrz. Z ustaleń poczynionych przez powódkę wynika, że 12 godzin przejęła pani M. N., która dotychczas była w szkole nauczycielem wspomagającym, 1 godzinę objął pan A. K. (1), który dotychczas miał 17 godzin pensum i do pełnego etatu brakowało mu 1 godziny, zaś ostanie 5 godzin objęła pani G. J.. Nadto na zwolnione przez panią M. N. godziny (wobec objęcia przez nią godzin po panu P. Z. (1)), objęła pani A. C. (1), która została zatrudniona w pozwanej szkole z dniem 1 grudnia 2017 roku na pół etatu. W czasie pozostawiania przez powódkę w stanie nieczynnym zaistniała realna możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony, zgodnie z jej kwalifikacjami.

Pełnomocnik pozwanej Szkoły Podstawowej w K. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że godziny matematyki i informatyki po odchodzącym p.Z. rozdysonowano w ten sposób, iż 2 godziny informatyki przydzielono nauczycielowi mianowanemu A. K. (1), zatrudnionemu w szkole od 17 lat, uzupełniając mu godziny do pełnego etatu, gdyż od 1.09.2017 r. w związku z redukcją etatów miał obniżony wymiar czasu pracy do 16/18 tj. niepełnego etatu a dyrektor jest zobowiązany uzupełnić etat a nie zatrudniać czy przywracać nauczyciela kontraktowego, jakim jest powódka. Pozostałe godziny informatyki po Panu Z. przesunięto do nauczyciela pani G. J. (staż pracy 23 lat), która jako długoletni nauczyciel techniki i informatyki od 1.09.2017 r. miała przydzielone godziny wspomagania w klasach integracyjnych, ponieważ brakowało godzin. Z kolei 12 godzin matematyki w trzech klasach tj. VII a VII b i VI b przesunięto do nauczyciela pani M. N. (staż pracy 6 lat), która posiada kwalifikacje do nauczania geografii, przyrody, matematyki i oligofrenopedagogiki, co pozwala na prawidłową realizację programów nauczania w SP K.. Od 1.09.2018r. zabraknie godzin pracy dla jednego nauczyciela wspomagającego. T. samym godziny wspomagania p. N. przejęła p. A. C. (1), której umowa jest zawarta na czas określony tj. do 30.06.2017r. Od 1.09.2018 r. powróci z urlopu zdrowotnego nauczyciel dyplomowany pani E. H. (nauczyciel nauczania zintegrowanego, staż pracy 22 lat), w chwili obecnej zastępuje w/w nauczycielkę pani A. R. nauczyciel zatrudniony w SP w K. na czas nieokreślony (staż pracy 5 lat). Tym samym od 1.09. (...) zabraknie etatu dla jednej nauczycielki . W związku z dwiema a nie trzema klasami pierwszymi zabraknie etatu dla nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego, a w kasie VIIc nie przewiduje się etatu nauczyciela wspomagającego, ponieważ uczennica niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym zmieniła miejsce zamieszkania, a w klasie tej obecnie realizuje naukę dwóch uczniów niepełnosprawnych w stopniu lekkim, którym nie przysługuje pomoc nauczyciela wspomagającego. Podsumowując, stwierdzić należy, iż od 1 września 2018r. zabraknie etatów dla trzech nauczycieli: 2 nauczycieli nauczania zintegrowanego oraz 1 nauczyciela wspomagającego. Istotnym również jest fakt, że w roku szkolnym 2018/19 ukończą naukę uczniowie ostatniej klasy Gimnazjum oraz uczniowie klas VIII a, b, c SP łącznie 4 oddziały klasowe, co również wpłynie na zmniejszenie zatrudnienia w SP K.. Natomiast w roku szkolnym 2019/20 utworzone zostaną tylko 2 oddziały klasy I Szkoły Podstawowej, ponadto zostanie utworzony tylko 1 oddział klasy IV, gdyż obecnie do klasy IT a SP uczęszcza tylko 9 uczniów. Tym samym nie ma podstaw do zatrudnienia powódki w SP w K. na czas nieokreślony, gdyż dyrektor szkoły będzie posiadał za mało etatów w stosunku do zatrudnionej aktualnie kadry pedagogicznej. Tym samym zatrudnienie pani A. P. w Szkole Podstawowej w K. jest nie możliwe.

**Sąd ustalił co następuje:**

Powódka A. P. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w K. na stanowisku nauczyciela informatyki od 31.08.2012 r. do 30.06.2013 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w wymiarze 9/18 etatu oraz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.09.2015 r. do 28.02.2017 r. na stanowisku nauczyciela wspomagającego. Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego oraz uprawnienia do nauczania matematyki, informatyki oraz uprawnienia z zakresu oligofrenopedagogiki i od grudnia 2017 r. w zakresie edukacji wczesnoszkolnej.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.16, cz. B k. 1,15,18, 56 i świadectwo pracy k.77).

W pozwanej szkole z uwagi na wygaszanie gimnazjów oraz zmniejszającą się liczbą uczniów a co za tym idzie oddziałów szkolnych na skutek ich łączenia, powstała konieczność zmniejszenia liczby nauczycieli.

(dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 k.42 i arkusz organizacyjny na rok szkolny 2018/2019 k. 104-117, zeznania świadków k.63-66, G.J. od 00:09:08 do 00:11:46 i od 00:21:50 do 00:23:48, A. K. od 00:30:41 do 00:31:19 i od 00:36:20 do 00:39:13, K. P. od 00:46:48 do 00:49:09 i od 00:52:16 do 00:57:53, J. R. od 01:11:33 do 01:12:40 i od 01:19:24 do 01:22:20, k.84-87 A. C. od 00:10:46 do 00:14:44, M.N. od 00:18:54 do 00:19:38, B. P. od 00:36:25 do 00:41:13, P. Z. 01:00:04 do 01:00:55 i od 01:11:32 do 01:12:53).

Pozwana Szkoła Podstawowa w (...)06.2017 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.08.2017 r. na podstawie art. 20 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela t.j. Dz. U. z 2016 r. poz.1379 ze zm. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela pełnym wymiarze zajęć polegające na łączeniu klas zgodnie z wytycznymi Organu Prowadzącego, zmniejszeniu liczby uczniów niepełnosprawnych posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub nauczania indywidualnego wymagających pomocy nauczyciela wspomagającego, wygaszaniu gimnazjum zgodnie z reformą oświaty.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, wypowiedzenie umowy o pracę k.62).

Powódka 1.06.2017 r. złożyła do pracodawcy wnioski o przeniesienie w stan nieczynny zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, wniosek k.64).

Pozwana szkoła pismem z dnia 2 czerwca 2017 roku przeniosła powódkę w stan nieczynny zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela od 1.09.2017 r. do 28.02.2018 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, przeniesienie w stan nieczynny k.65).

Powódka w stanie nieczynnym była zatrudniona w pozwanej szkole od 1.09.2017 r. do 2.10.2017 r. na zastępstwo za P. Z. (1).

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, umowa o pracę k.69, cz. C świadectwo pracy).

Od 1.12.2017 r. zwolnił się etat nauczyciela pozwanej szkoły P. Z. (1), nauczającego matematyki w wymiarze 12 godzin tygodniowo i informatyki 6 godzin tygodniowo.

(bezsporne, nadto aneks do arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2017/2018 k.42)

Od 1.12.2017 r. 12 godzin matematyki tygodniowo po P. Z. (1) przydzielono pani M. N. zatrudnionej w szkole od 6 lat, która posiada kwalifikacje do nauczania geografii, przyrody, matematyki i oligofrenopedagogiki. 2 godziny informatyki przydzielono nauczycielowi mianowanemu A. K. (1), zatrudnionemu w szkole od 17 lat, uzupełniając mu godziny do pełnego etatu. Pozostałe godziny informatyki po Panu Z. przesunięto do nauczyciela pani G. J. (staż pracy 23 lat), która jako długoletni nauczyciel techniki i informatyki od 1.09.2017 r. miała przydzielone godziny wspomaganie w klasach integracyjnych, ponieważ brakowało godzin. W roku szkolnym 2018/2019 zostaną

połączone kolejne klasy w tj. obecne klasy 7 i 3 i nie będzie utworzony oddział klasy 0, nie będzie godzin dla nauczycieli wspomagających, gdyż zmniejszyła się ilość godzin rewalidacji z powodu odejścia uczniów z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu znacznym.

(dowód: aneks do arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2017/2018 k.42 i arkusz organizacyjny na rok szkolny 2018/2019 k. 104-117, zeznania świadków k.63-66, J. R. od 01:11:33 do 01:32:06, G.J. od 00:07:12 do 00:27:28, A. K. od 00:28:34 do 00:46:36, K. P. od 00:46:48 do 01:10:40, k.84-87 A. C. od 00:08:32 do 00:17:23, M.N. od 00:17:40 do 00:34:01, B. P. od 00:34:19 do 00:51:50, P. Z. 00:52:02 do 01:18:48).

A. C. (1) była zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel wspomagający do 13.11.2017 r. na zastępstwo J. C. i na czas określony od 1.12.2017r. do 30.06.2017 r.

(bezsporne, nadto zeznania A. C. k.84 od 00:08:32 do 00:11:55).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w K. na czas nieokreślony od 1.09.2015 r. na stanowisku nauczyciela i posiada stopień awansu nauczyciela kontraktowego, oraz że pozwana szkoła podstawowa wypowiedziała powódce stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97 - kontroli Sądu Pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowisku pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy, zaś indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie Sądu w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz ewentualnego nadużycia prawa (tak: SN w wyroku z 2002-01-10 I PKN 780/00).

Na wniosek powódki z 1 czerwca 2017 r. pracodawca pismem z 2 czerwca 2017 roku przeniósł powódkę w stan nieczynny zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela na okres od 1.09.2017 r. do 28.02.2018 r. co powoduje, że wypowiedzenie staje się bezskuteczne a oznacza, że złożone nauczycielowi wypowiedzenie traci swą moc prawną z chwilą złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Sąd w całej rozciągłości podziela pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w wyroku z 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011/13-14/171, iż dyrektor musi **z urzędu** „aktywizować” nauczyciela będącego w stanie nieczynnym, jeśli tylko występują przesłanki jego pełnego zatrudnienia, wskazane w art. 20 ust. 7 KN. Nauczyciel nie ma przy tym obowiązku składania w tym celu żadnego podania. W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym, w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez co należy rozumieć zatrudnienie na stanowisku (tym samym lub innym), na którym dyrektor szkoły był obowiązany go zatrudnić zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

W uzasadnieniu wyżej cytowanego wyroku Sąd Najwyższy słusznie stwierdził, że zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) 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. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa (art. 20 ust. 5c zdanie drugie

Karty Nauczyciela). Z kolei, stosownie do art. 20 ust. 7 tej ustawy, dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Ostatnio wymieniona regulacja stanowi konsekwencję zasady, że nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje w stosunku pracy ze szkołą (z tym, że część praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy nie jest wykonywana). Skoro między stronami utrzymuje się stosunek pracy, to zrozumiałe jest, że w razie ustania przyczyn przeniesienia w stan nieczynny powinno dojść do pełnej jego realizacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99, OSNP 2000 nr 18, poz. 681). Celowi temu służy ustanowiona w przytoczonym przepisie konstrukcja "przywrócenia do pracy". Konstrukcja ta zasadniczo różni się od "przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach", unormowanego w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Po pierwsze, służy ona zakończeniu stanu nieczynnego (przywróceniu do czynnego wykonywania pracy nauczyciela) w czasie istnienia stosunku pracy, a nie przywróceniu do pracy po ustaniu zatrudnienia. Po drugie, "przywrócenie do pracy" według art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela nie musi oznaczać przywrócenia "na poprzednich warunkach", ponieważ może ono dotyczyć innego stanowiska, jeśli nauczyciel ma do tego wymagane kwalifikacje. W takim przypadku "przywrócenie do pracy" będzie oznaczało ponowne ("czynne") zatrudnienie w szkole, ale na innym stanowisku. Po trzecie, z brzmienia rozważanego przepisu wynika, że dyrektor szkoły, w razie zaistnienia określonych w nim przesłanek, ma obowiązek przywrócić nauczyciela do pracy (do jej czynnego wykonywania) "z urzędu", a nie na żądanie pracownika, jak ma to miejsce w sytuacjach regulowanych w art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Realizacja tego obowiązku nie zależy więc od wniosku nauczyciela. Jest to zrozumiałe, skoro to właśnie dyrektor, dysponujący znajomością sytuacji kadrowej i potrzeb szkoły, może najpełniej i we właściwym momencie ocenić, czy powstały możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć, podczas, gdy nauczyciel pozostający z reguły poza szkołą (oprócz sytuacji określonej w art. 20 ust. 8 Karty Nauczyciela) nie ma takiej wiedzy. O tym, że przywrócenie do pracy, normowane w tym przepisie, następuje "z urzędu" świadczy także zawarte w nim postanowienie ustawodawcy, że odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Unormowanie to byłoby pozbawione sensu, gdyby warunkiem rozważanego przywrócenia był wniosek nauczyciela. Należy jednak mieć na uwadze, że stosownie do powołanego wyżej art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela, stosunek pracy wygasa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Skutek ten następuje z mocy prawa, co dotyczy także przypadków, gdy powstały warunki przywrócenia do pracy ustanowione w art. 20 ust. 7, a dyrektor szkoły nie wykonał obowiązku przywrócenia nauczyciela do pracy (do stanu czynnego). Karta Nauczyciela nie określa sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia. Wobec tego, zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy zawarte w oddziale 6 rozdziału I działu drugiego Kodeksu pracy. W szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach **albo o odszkodowanie**. Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach w przypadku, gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z powodu naruszenia przez dyrektora szkoły przesłanek przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed przeniesieniem w stan nieczynny (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240). Natomiast w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdy samo przeniesienie w stan nieczynny było zgodne z art. 20 ust. 1, wykładnia pojęcia "przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach" musi uwzględniać zmiany wynikające z prawidłowego przeniesienia w stan nieczynny i następującego później zaniechania przez dyrektora szkoły wykonania obowiązku z art. 20 ust. 7. Z tego względu przez poprzednie warunki pracy należy rozumieć, stosownie do okoliczności, to samo lub inne stanowisko, na którym dyrektor powinien był zatrudnić nauczyciela, gdyby należycie wykonał wynikający z tego przepisu obowiązek.

Zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy **w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony** lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela decyduje dyrektor szkoły, a nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości przez zmiany organizacyjne w szkole w zakresie obciążeń dydaktycznych nauczycieli (wyr. SN z 11.4.2007#r., II PK 269/06, i I PK 91/14 - wyrok SN - Izba Pracy z 16-12-2014, oraz III PK 78/14 - postanowienie SN - Izba Pracy z 03-12-2014 L.).

W niniejszej sprawie niewątpliwie w okresie stanu nieczynnego powódki tj. trwania stosunku pracy, pozwana szkoła nie złożyła jej propozycji powrotu do czynnego wykonywania pracy nauczyciela.

Zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy zawarte w oddziale 6 rozdziału I działu drugiego Kodeksu pracy. W szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W niniejszej sprawie pełnomocnik powódki zgłosiła powództwo o przywrócenie do pracy a sąd jest związany żądaniem pozwu.

Z dokumentów przedłożonych przez pozwana szkołę, mianowicie arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2017/2018 i 2018/2019 oraz jasnych i potwierdzających sytuację kadrową szkoły zeznań wiarygodnych świadków J. R., G.J., A. K., K. P. A. C., M.N., B. P. i P. Z., w ocenie sądu obiektywnie nie ma faktycznej możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony i powierzenia jej nauczania matematyki, informatyki czy obowiązków nauczyciela wspomagającego.

Zdaniem sądu na aprobatę zasługują działania pracodawcy, który w pierwszej kolejności, zgodnie obowiązkiem wypływającym z Karty Nauczyciela art. 22 ust. 2b i art. 10 ust. 5 pkt. 6 w przypadku zwolnionych godzin zwiększa wymiar zatrudnienia tego nauczyciela mianowanego, który wcześniej wyraził zgodę na obniżenie ich wymiaru w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela.

Również działania mające na celu zapewnienie pełnego wymiaru godzin dla nauczycieli długoletnim stażem, zgodnie z ich zasadniczymi kwalifikacjami i powierzenie im przedmiotów, których nauczali przez wiele lat, tym bardziej w sytuacji zmniejszenia w roku szkolnym 2018/2019 godzin dla nauczycieli wspomagających są w pełni uzasadnione.

Czy wreszcie powierzenie godzin matematyki nauczycielowi, który posiada również uprawnienia do nauczania geografii jako jeden z dwóch, z pośród wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkole i ma znacznie dłuższy staż pracy w pozwanej szkole od powódki, ma racjonalne przesłanki.

Również zatrudnienie A. C. (1) na stanowisku nauczyciela wspomagającego na czas określony od 1.12.2017 r. do 30 czerwca 2018 r. i zmniejszenie godzin dla nauczycieli wspomagających, związane ze zmniejszeniem liczby uczniów ze znacznym stopniem niepełnosprawności, co wynika z arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 nie powoduje, iż powódka mogła być przywrócona do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony w okresie trwania jej stanu nieczynnego tj. do 28.02.2018 r.

Już samo uzupełnienie do pełnego etatu godzin nauczycielowi mianowanemu A. K. (1) z godzin po odchodzącym P. Z. (1), powodowało, iż powódka nie mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, przejmując pozostałe godziny po odchodzącym nauczycielu, gdyż nie stanowiły one pełnego wymiaru czasu pracy tj. 18/18.

Co więcej jak wynika z arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 nauczyciel mianowany A. K. (1) ma też przewidziany niepełny wymiar czasu pracy wynoszący 17,5/18 tj. 0,972 etatu a z Karty Nauczyciela wynika zasada i obowiązek zatrudniania nauczycieli mianowanych w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie stanu nieczynnego powódki od 1.09.2017 r. do 28.02.2018 r. jak wynika z arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły z aneksami, w szczególności aneksem nr (...) z 1.12.2017 r. na rok szkolny 2017 /2018 nie było możliwości zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony zgodnie z jej kwalifikacjami.

Również z aneksu do arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny 2018/2019 mającego wejść w życie 3.09.2018 r. wynika zmniejszenie liczby oddziałów z szkolnych z 16 do 15 oraz znaczne zmniejszenie godzin rewalidacji.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. oraz w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela a contrario oddalił powództwo w całości.

--	--

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.