

Sygnatura akt IV P 563/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<b>SSR Marek Cechowski</b>
Ławnicy:	Anna Monika Grzyb Marianna Matoszko
Protokolant:	sekr. Magdalena Mrozek

po rozpoznaniu w dniu 08 grudnia 2015 r. na rozprawie sprawy

z powództwa A. B.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w K.

związane z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy

### **Orzeka:**

1. Powództwo oddała.
2. Odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie.

Sygn. akt IV P 563/14

## UZASADNIENIE

Powódka A. B. pozwem z dnia 22.12.2014 r. wniosła o przywrócenie do pracy w pełnym wymiarze godzin i zasądzenie rekompensaty wynikającej z ograniczenia etatu w kwocie 49.000,00 zł za okres od 01.09.2013r. do 31.08.2015r. Początkowo powódka jako stronę pozwaną wskazała A. D. Zespołu Szkół (...) w K.. Na rozprawie w dniu 05.03.2015r., po pouczeniu Przewodniczącego, powódka sprostowała oznaczenie strony pozwanej jako - Zespół Szkół (...) w K..

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych .

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

Powódka jest zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 2005 r. na stanowisku nauczyciela matematyki / na podstawie mianowania/ w Gimnazjum oraz ma ponadto kwalifikacje do nauczania informatyki i edukacji wczesnoszkolnej. Arkusz organizacji szkół wchodzących w skład Zespołu Szkół w K. przygotowywany jest zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. z 2001 L, Nr 61, poz. 624 z późno zm.) oraz w oparciu o coroczne

Zarządzenie Wójta Gminy K. określające wytyczne dotyczące organizacji pracy szkół prowadzonych przez Gminę K.. W Zarządzeniu nr (...) z dnia 27 marca 2013 Wójt Gminy określił liczbę uczniów w oddziałach szkolnych Publicznego Gimnazjum do 30 uczniów, a liczbę oddziałów gimnazjalnych na nie więcej niż 9 zaś w poprzednich latach w Publicznym Gimnazjum funkcjonowało niemniej niż 11 oddziałów uczniowskich. Zmniejszenie liczby oddziałów nastąpiło na skutek zmniejszenia się liczby uczniów w obwodzie szkoły. W roku szkolnym 2012/2013 z planowanej wcześniej do czterech klas I gimnazjum liczby 93 uczniów, uczęszczało do tych klas 87 uczniów. W związku z tym organ prowadzący zdecydował o reorganizacji tych klas w roku szkolnym 2013/2014 i w miejsce czterech utworzenie trzech klas II gimnazjum. Również liczba 65 uczniów mieszkających w obwodzie i planowanych w roku szkolnym 2013/14 do klas I gimnazjum dawała możliwość utworzenia jedynie trzech klas pierwszych. Wskutek zmniejszenia się liczby oddziałów również, tygodniowa liczba godzin nauczania uległa zmniejszeniu z 454,92 w roku szkolnym 2012/2013 do 403,40 w roku szkolnym 2013/2014, w tym matematyki o 8 godzin. W zaistniałej sytuacji niemożliwe okazało się utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia kadry pedagogicznej. Najtrudniejsza sytuacja dotyczyła nauczycieli prowadzących zajęcia z matematyki, j. polskiego, j. rosyjskiego i wychowania fizycznego, gdzie ubyłoby najwięcej godzin. Zarządzeniem nr (...) z dnia 03 kwietnia 2013 r. Dyrektor wprowadził jednolite dla wszystkich zatrudnionych kryteria dotyczące zwalniania nauczycieli w związku z zaistniałą sytuacją. W wyniku przeprowadzonej analizy z uwzględnieniem w/w kryteriów z dniem 01.09.2013 r. rozwiązano umowę z uczącą jęz. rosyjskiego R. M., ograniczono etat do 1/2 uczącej wychowania fizycznego i WOS-u A. R. oraz powódce uczącej matematyki.

Przy czym wzięto pod uwagę, że powódka ukończyła studia magisterskie w zakresie edukacji wczesnoszkolnej a kwalifikacje do nauczania matematyki posiadała na poziomie studiów podyplomowych. Nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela wychowawcy świetlicy a jej staż pracy w tej szkole na stanowisku nauczyciela matematyki był najkrótszy. Następnie Dyrektor poinformował o planowanych ograniczeniach etatów i zwolnieniach na odbyłym w dniu 28.04.2013 r. zebraniu Rady Pedagogicznej Publicznego Gimnazjum w sprawie zaopiniowania arkusza organizacji szkoły. W dniu 30.04.2013 r. arkusz organizacji szkoły został przekazany do organu prowadzącego. Wśród załączników znajdował się również załącznik informujący organ prowadzący o nauczycielach zagrożonych utratą pracy lub zmniejszeniem wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 w Zespole Szkół w K.. W dniu 10.05.2013 r. po uzyskaniu od organu prowadzącego negatywnej informacji w zakresie uzupełniania przez zagrożonych nauczycieli etatu w innych szkołach Dyrektor przekazał powódce pismo w sprawie ograniczenia jej zatrudnienia w Zespole Szkół, wynikającym ze zmian organizacyjnych z 14 dniowym terminem odpowiedzi. Powódka przystąpiła na zaproponowane warunki i w dniu 28.05.2013 r. otrzymała pismo informujące o ograniczeniu w roku szkolnym 2013/14 jej etatu do 1/2 wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. Arkusz organizacyjny szkoły w roku szkolnym 2014/2015 realizowany był zgodnie z Rozporządzeniem MEN i Zarządzeniem nr (...) z dnia 27 marca 2014 Wójta Gminy K.. Z uwagi na to, że w obwodzie gimnazjum mieszkało zaledwie 63 uczniów zaplanowanych do nauki w roku szkolnym 2014/2015 w klasach I gimnazjum doszło do reorganizacji i zmniejszenia grup ćwiczebnych na wychowaniu fizycznym oraz istniało realne zagrożenie zmniejszenia liczby oddziałów klas I do dwóch. Również z dniem 31 sierpnia 2014 kończyła się kadencja na stanowisku Dyrektora Zespołu Szkół, a Wójt Gminy zamierzał zarządzić konkurs na to stanowisko. W związku z powyższym w arkuszach organizacji umieszczono również dyrektora i wicedyrektorów na pełnych etatach. W wyniku przeprowadzonej analizy z uwzględnieniem kryteriów, zarządzeniem nr (...) z dnia 03 kwietnia 2013r. nie przedłużono umowy z J. S., uczącą na czas określony chemii i przyrody oraz ponownie ograniczono etat do 1/2 A. R. i A. B.. W międzyczasie powódka ukończyła rozpoczęte z własnej inicjatywy studia podyplomowe z informatyki. Od kilku lat w szkole zatrudniony już był nauczyciel informatyki o pełnych kwalifikacjach a dwóch innych nauczycieli miało już wcześniej ukończone studia podyplomowe z tego zakresu. Informacje o planowanych ograniczeniach etatów i zwolnieniach podał wicedyrektor M. C. na odbyłym w dniu 29.04.2014 r. zebraniu Rady Pedagogicznej Publicznego Gimnazjum w sprawie zaopiniowania arkusza organizacji szkoły na rok 2013/2014. W dniu 30.04.2014 r. Dyrektor przekazał arkusz organizacji szkoły do organu prowadzącego. Wśród załączników znajdował się również załącznik informujący organ prowadzący o nauczycielach zagrożonych utratą pracy lub zmniejszeniem wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 w Zespole Szkół w K.. Pozwany uzyskał od organu prowadzącego informację, że nie ma możliwości uzupełnienia przez powódkę zatrudnienia w innej szkole.

W dniu 07.05.2014 r. powódka pisemnie zgodziła się na zaproponowane warunki ograniczenia zatrudnienia i w dniu 27.05.2014 r. otrzymała pismo informujące o ograniczeniu etatu wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. W roku szkolnym 2013/2014 jedynymi nowo zatrudnionymi nauczycielami byli nauczyciele religii, a w 2014/2015 nauczyciel religii i nauczyciel j. angielskiego. Zawarto również nowe umowy na czas określony z pracującymi już w szkole nauczycielami chemii, j. angielskiego, niemieckiego i logopedą. Godzin z tytułu nauczania matematyki w SP kolejno w latach 2012-2013/2013-2014/2014-2015 było 24/24/26, z tym że w roku szkolnym 2014/2015 w klasach 6 było po 5 godz., zaś wcześniej we wszystkich klasach po 4 godziny. W gimnazjum odpowiednio 44/36/36, po 4 godziny tygodniowo w każdej klasie. Godziny informatyki i zajęć komputerowych razem były mniejsze niż 18 godzin tygodniowo, zaś godziny wczesnoedukacyjne w w/w okresie zamykały się tylko w obowiązkowym pensum dla nauczycieli zatrudnionych w Szkole Podstawowej według arkuszy organizacyjnych na poszczególne lata zatwierdzanych przez organ prowadzący każdorazowo w maju na następny rok szkolny.

W trakcie roku szkolnego 2013/2014 i 2014/2015 wprowadzano również zmiany w organizacji pracy szkoły w stosunku do projektu. Zmiany przedstawiane były do zatwierdzenia organowi prowadzącemu szkołę w postaci aneksów do arkusza organizacji z uzasadnieniem wprowadzonych zmian. Zmiany były przeważnie wynikiem krótszych i dłuższych zwolnień lekarskich, nauczania indywidualnego oraz urlopów /od kilkunastu dni do kilku miesięcy w przypadku nauczania indywidualnego/. Przydzielane w ramach aneksów godziny były dla nauczycieli godzinami ponadwymiarowymi. Zgodnie ze swoimi uprawnieniami D. przydzielał je nauczycielom stosownie do posiadanej specjalizacji w celu zapewnienia właściwej realizacji ramowych planów i programów nauczania. W następstwie przyznanych aneksem godzin zdarzało się, że nauczyciele pełnozatrudnieni mieli godziny ponadwymiarowe. W przypadku nauczycieli matematyki liczba godzin ponadwymiarowych nie była wyższa niż 1/4 etatu oraz większa niż wynikająca z ramowych planów nauczania liczba godzin matematyki realizowanych w poszczególnych klasach /klasy I-III Gimnazjum 4 godz. Matematyki/. Pełen wymiar matematyka to 18 godzin. Powódka pracowała dodatkowo jako nauczyciel w P. i J.. Pełen wymiar godzin obowiązkowych dla wychowawcy w świetlicy to 26 godzin.

#### ***Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o :***

- dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, dowód z przesłuchania stron /k. 130 do 133/, arkusze organizacyjne za lata 2012-2013, 2013-2014, 2014/2015 /k. 31 do 59 i k 97/, dokumenty złożone do odp. na pozew / k. 23 do 30, 60, 68 do 77/, zestawienia porównawcze/ k. 112 do 117 i 122 do 124/.

#### ***Sąd zważył, co następuje :***

Odnośnie żądania przywrócenia „pełnego wymiaru godzin” Sąd Rejonowy podziela dominujące w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko o całościowej i zupełnej regulacji art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który w razie częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub na jego wniosek, do przeniesienia go w stan nieczynny chyba, że mianowany nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy).

Wobec wyczerpująco uregulowanego trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela, które wymuszają redukcje lub ograniczenie rozmiarów dalszego zatrudnienia nauczycieli, do rozwiązania lub zmian nauczycielskich stosunków pracy nie mają posiłkowego zastosowania przepisy Kodeksu pracy o trybie postępowania i sposobach rozwiązywania lub modyfikacji umów o pracę (a contrario do art. 91c ust. 1 tej ustawy). Dlatego w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. ze względu na szczególnie i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) uregulowany tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i nie służą powodowi roszczenia o przywrócenie do pracy w pełnym wymiarze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego

1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 Nr 8, poz. 300; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2015 r., III PK 120/14, LEX nr 1677803), dlatego powództwo w tym zakresie musiało by oddalone.

Jeżeli jednak doszłoby do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeżeli wykaze gotowość do pracy w tym okresie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNP 1997 Nr 7, poz. 111, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 286/13, LEX nr 1552143).

Dyrektor szkoły nie ma obowiązku złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Pogląd taki został wyrażony przez w Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320), z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 164), z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12 (LEX nr 1308073) z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 169/13 (LEX nr 1460976) oraz z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 56/14, ( Lex nr 1648189), w których przyjęto fakultatywność takiego działania. Tym niemniej podkreślono w orzecznictwie, iż złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może nastąpić tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r., I PK 199/12, OSNP 2013/23-24/276 ).

Do warunków wynikających z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela tych należą:

- 1) zgoda nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie zatrudnienia,
- 2) istnienie przyczyny takiego ograniczenia w postaci częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania,
- 3) brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz
- 4) brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole.

Na tle podobnego stanu faktycznego SN w wyroku z dnia 14 maja 2014 r. II PK 216/13 (LEX nr 147516) wskazał, że zasada ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być stosowana, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie konstruuje wprost żadnego obowiązku dyrektora szkoły. Przepis ten adresowany jest bowiem do innego podmiotu - organu prowadzącego szkołę. Co jednak istotniejsze, nie nakłada on również na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, przyznając mu wyłącznie kompetencję do sformułowania obowiązku nauczyciela mianowanego, który w razie odmowy jego wykonania (braku zgody na jego wykonanie), w sposób dorozumiany godzi się na ograniczenie wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do ilości świadczonej pracy - wymiaru zajęć. Nadto, w art. 22 ust. 1 i 2 użyty został termin "może", a nie "powinien" lub jakaś inna stanowcza forma czasownika (np. nakłada). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika więc bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły podejmowania czynności zmierzających do ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje również obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego. Podniesiono, że nauczyciele są z definicji kategorią pracowników dobrze wykształconych, wysoko wykwalifikowanych formalnie, z czego wynikać powinno dostateczne rozeznanie, co do przysługujących im praw.

Doświadczenie życia społecznego wskazuje, że tak właśnie jest. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede

wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę poprzez mnożenie obowiązków dyrektora szkoły w fazie poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie z powodów w znacznym stopniu zobiektywizowanych, niezależnych również od pracodawcy. Przeciwno stanowisku o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego przemawiają również, choć najmniej ważące dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo - wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych. W konkluzji SN stwierdził, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji, co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w innej szkole lub innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Przepisy prawa pracy nie nakładają też na dyrektora szkoły obowiązku informowania nauczyciela mianowanego o możliwości zatrudnienia uzupełniającego.

Do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy również kompetencja organu prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela, (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełniania obowiązkowego wymiaru zajęć, w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dlatego, że zawierający przytoczoną treść art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela nie ma charakteru roszczeniowego wobec organu prowadzącego szkołę, ani tym bardziej wobec dyrektora szkoły proponującego mu zatrudnienie w ograniczonym wymiarze zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem, który ponadto nie jest adresatem wymienionej regulacji prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 320 i 26 marca 2013 r., III PK 37/12, niepublikowany).

Niewątpliwie od roku szkolnego 2013/2014 w związku z likwidacją 2 klas w Gimnazjum zmniejszyła się liczba godzin matematyki z 44 do 36 czyli o 8 godzin, a więc do 2 pełnych etatów. Nawet proste porównanie ilości godzin tego przedmiotu w Zespole 60 (łącznie (...)) przez liczbę nauczycieli uczących tego przedmiotu czyli 4 daje dla każdego z nich po 15 godzin tygodniowo, zaś tylko obowiązkowe pensum dla tych nauczycieli wynosi 72 godziny matematyki. Z tego prosty wniosek, iż do pensum brakuje 12 godzin czyli 2/3 etatu bez uwzględnienia rozbicia godzinowego na poszczególne klasy, przy założeniu niepodzielności nauczycieli nauczających przedmiotu w jednej klasie. Taki podział wymusza, aby nauczyciel matematyki miał 16 /brak pensum/ lub 20 godzin zajęć matematyki tygodniowo /godziny ponadwymiarowe/.

W ocenie Sądu - wystąpienie niewielkiej liczby godzin ponadwymiarowych, wynikających z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego - nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy z powodu wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela) – tak też SN w wyroku z dnia 25 marca 2015 r., III PK 120/14, LEX nr 1677803. Tylko na marginesie należy dodać, iż już w roku szkolnym 2012/2013 powódka dzieliła etat między PSP (8 godzin matematyki, godzina wychowawcza i 9 godzin świetlicy) i PG (4 godziny matematyki). Podnieść należy, iż powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia i nie wskazywała na okoliczności, które mogłyby wskazywać na wprowadzenie w błąd. W tym względzie Sąd w pełni podziela stanowisko SN zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2014 r., III PK 39/14 oraz uchwałę z dnia 18 września 2014 r., III PZP 3/14.

Powódka twierdziła, że gdy wyrażała zgodę na obniżenie zatrudnienia Dyrektor obiecał jej, że w przypadku pojawienia się możliwości przydzieli jej godziny do pełnego pensum, zaś nie negowała zmian organizacyjnych. Poczucie krzywdy powódka wiąże z pomijaniem jej przy rozdzielaniu godzin, które pojawiają się w trakcie roku szkolnego z uwagi na

zastępstwa okresowe nauczycieli, czy też godzinami w wyniku wprowadzenia indywidualnego nauczania w powiązaniu z tym, jak twierdzi, że w rozmowie z nią Wójt Gminy powiedział, że w pierwszej kolejności zatrudniani będą nauczyciele z Gminy K., co ostatecznie powódka sprowadza do dyskryminacji jej z tego powodu. W ocenie Sądu zarzuty te są bezpodstawne. W tej mierze pozwany zarówno w odpowiedzi na pozew, jak też obszernym uzasadnieniu stanowiska zawartego w piśmie z dnia 09.03.2015r. (k. 26-29), w złożonych do akt dokumentach (k. 66, 68, 69, 74), jak też w trakcie przesłuchania w charakterze strony wskazał na obiektywne okoliczności - w ocenie Sądu – jakimi się kierował ustalając w taki sposób zastępstwa w spornym okresie. Zaprzeczył również, iż w swym postępowaniu kierował się innymi kryteriami, gdyż jego obowiązkiem podstawowym jest realizacja przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo - wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych, a przede wszystkim dobro uczniów. Na marginesie należy wskazać, że nauczanie indywidualne regulują, wydane na podstawie art. 71b ust. 8 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.), przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. Nr 175, poz. 1086). Zgodnie z § 1 rozporządzenia, indywidualne nauczanie organizuje się na czas określony, nie krótszy niż 30 dni, w orzeczeniu o potrzebie indywidualnego obowiązkowego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, wydanym przez zespół orzekający działający w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej. Rozporządzenie nie wyznacza przy tym terminu, w którym opisane w nim orzeczenie powinno być przedstawione w szkole. Jest zatem oczywiste, że może być ono wydane zarówno przed rozpoczęciem roku szkolnego, jak i w trakcie jego trwania, co będzie przecież zależało od czasu, w którym wystąpiły przyczyny jego wydania. Może natomiast zostać przedstawione szkole dopiero po jego wydaniu. W zależności od przyczyn wydania takiego orzeczenia może też określać krótszy niż rok szkolny czas, w którym w odniesieniu do uzyskującego je ucznia będzie zachodzić potrzeba indywidualnego nauczania. Wynika z tego, że okres, w którym występuje konieczność prowadzenia nauczania indywidualnego ulega częstym zmianom, a oczywistym priorytetem i celem systemu edukacji, co notabene wynika również z omawianego obecnie rozporządzenia, jest zapewnienie dzieciom i młodzieży pełnego osobowego rozwoju przez integrację ze środowiskiem i możliwość normalnego uczęszczania do szkoły. Uzupełniając zatem wcześniejszy wywód wypada podkreślić, że przedstawione wyżej okoliczności dodatkowo uzasadniają pominięcie przez prawodawcę indywidualnego nauczania w szkolnym planie nauczania, skoro z istoty swej plan ten określa organizację pracy szkoły w dłuższym okresie. Jak trafnie przyjął zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2006 r., II PK 4/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 2), z natury rzeczy ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym okresie np. kilku miesięcy w trakcie roku szkolnego. Z założenia takiego wychodzi również prawodawca, nie nakazując zamieszczania ani w planie nauczania, ani w arkuszu organizacyjnym godzin nauczania indywidualnego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2014 r., I PK 221/13, LEX nr 1493).

Reasumując – biorąc pod uwagę powyższe okoliczności oraz podzielając wskazane poglądy SN brak podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie wyrównania wynagrodzenia za okres od 01.09.2013r. do 31.08.2015r., gdyż spełnione zostały przesłanki do ograniczenia powódce zatrudnienia - zgodnie z cytowanymi wyżej przepisami.

W w/w okresie nie było możliwości przywrócenia powódce pełnego etatu, zaś okresowe występowanie godzin za zastępstwa nauczycieli czy też wprowadzenie indywidualnego nauczania w trakcie roku szkolnego jako zmiany, które odnoszą się do czasu krótkiego – nie stanowią podstawy uznania, iż dotyczą one dłuższego okresu przekraczającego co najmniej jeden rok szkolny do którego odnosi się art. 22 ust. 2 K.N. Arkusz organizacyjny sporządzany jest na następny rok szkolny w kwietniu i musi być zatwierdzony do końca maja, a więc o liczbie godzin decyduje wiedza Dyrektora szkoły w tym czasie i w tym czasie muszą zapaść decyzje w zakresie ewentualnych zwolnień, w tym w zakresie ograniczenia zatrudnienia poszczególnych nauczycieli w nadchodzącym roku szkolnym /tak też przywołane wyżej orzecznictwo SN/.

Co do zasady w przypadku wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia, tak jak w przypadku wniosku nauczyciela przejścia w stan nieczynny Sąd nie bada czy pracodawca prawidłowo wytypował nauczyciela do zwolnienia, gdyż w przypadku niewyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia umowa zostałaby wypowiedziana i dopiero wtedy Sąd badałby te okoliczności, oczywiście w przypadku odwołania się nauczyciela od tego wypowiedzenia (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 grudnia 2011 r., I PK 33/11). Tym niemniej kwestie te znalazły swoje odzwierciedlenie w wykazach sporządzonych przez pozwanego, a ich analiza wskazuje, iż decyzje Dyrektora szkoły w tym zakresie nie były ani dowolne ani dyskryminujące, zaś Dyrektor szkoły w przypadku, gdy jakaś grupa nauczycieli ma podobne wykształcenie, staż, osiągnięcia dydaktyczne - to ma prawo wybrać nauczycieli, którzy w jego mniemaniu zapewnią osiągnięcie w/w celów. W niniejszej sprawie powódka nie wskazywała, żadnych okoliczności świadczących o jakimkolwiek konflikcie z pracodawcą /obecnym Dyrektorem/, który miałyby świadczyć o jego złej woli. Nadto na sytuację pracowniczą powódki i ewentualny przydział dodatkowych godzin powstałych okresowo w roku szkolnym wpływ miało też podjęcie dodatkowego zatrudnienia w szkole w J. i P. przez powódkę i ograniczenia z tym związane (wyjaśnienia i zeznania Dyrektora pozwanego i dokumentacja z tym związana k. 23 do 30, 60, 68 do 77). Z arkuszy organizacyjnych wynika też, że nie było możliwości powierzyć powódce zajęć z informatyki oraz nauczania początkowego z uwagi na to, iż uczący wcześniej i mający przygotowanie zawodowe do tych przedmiotów nauczyciele mieli zaplanowany tylko wymiar czasu pracy w ramach obowiązującego pensum.

Nauczyciel, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, w istocie rzeczy przystaje (godzi się) na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Treścią tego porozumienia jest w sposób oczywisty zarówno ograniczenie zatrudnienia, jak i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, co nie tylko wynika wprost z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, stanowiącego o zasadzie "ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia", ale i pozostaje w zgodzie z tą zasadą prawa pracy, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Żadne przepisy prawa pracy nie przewidują zaś, ażeby nauczycielowi, który za swoją zgodą wykonuje pracę w ograniczonym wymiarze zajęć, przysługiwało wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której faktycznie nie świadczy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, niepublikowany oraz wyrok SN z dnia 14 maja 2014 r., II PK 216/13).

Mając to na uwadze - dzielając wskazane wyżej poglądy SN - Sąd orzekł jak w sentencji w zakresie żądań pozwu.

W zakresie kosztów postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.