

Sygn. akt V Pa 35/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2022 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. O.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) (...) H. w T.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki I. O. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 2 marca 2021 r. sygn. akt IV P 26/17

zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) (...) H. w T. na rzecz powódki I. O. kwotę 14.823,66 zł (czternaście tysięcy osiemset dwadzieścia trzy złote sześćdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania oraz kwotę 180,- zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję.

Sygn. akt VPa 35/21

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 lutego 2017r., skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) im. (...) H. w T., powódka I. O. wносиła o przywrócenie do pracy na czas nieokreślony w związku z powstaniem możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin w pozwanej szkole, wskazując jako podstawę art. 20 ust.7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2016 poz. 1379 oraz z 2017 poz. 60). Na uzasadnienie swojego żądania wskazała, iż w dniu 17.05.2016r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a po nieformalnej rozmowie z przełożonym i po zapewnieniu, że w przypadku pojawienia się etatu zostanie przywrócona do pracy, złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Nadto powódka wskazała, iż po zapoznaniu się z projektem arkusza organizacji pracy Zespołu Szkół (...) na rok szkolny (...) z dnia 28.04.2016r. oraz aneksami do tego projektu w jej ocenie istniała możliwość przywrócenia do pracy ze względu na wystarczającą liczbę godzin, które dają wymiar pełnego etatu (18 godzin) i jej kwalifikacje. Dodatkowo powódka podniosła i to, że jest dyplomowanym nauczycielem z długoletnim stażem, jest magistrem (...), ma ukończone podyplomowe studia z zakresu (...) „ (...) dla nauczycieli” i (...)”, a w związku ze zmianami organizacyjnymi związanymi z przekształceniem szkoły w Zespół (...), w skład którego wchodzi (...) oraz (...) od roku szkolnego (...) przybędzie godzin z przedmiotu (...) z uwagi na realizację tego przedmiotu w technikum w zakresie rozszerzonym.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16.03.2017r., pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych wskazując, iż w pozwanej szkole brak było możliwości zaproponowania powódce przywrócenia do pracy ze względu na brak godzin, które dałyby wymiar pełnego etatu, a w godzinach wskazanych przez powódkę w arkuszu organizacji szkoły widnieje również pensum wicedyrektora (nauczyciela (...) i (...)), który pełni te funkcję w zastępstwie na czas zwolnienia lekarskiego innego nauczyciela, a odejmując pensum wicedyrektora 9 godzin, pozostaje wymiar 14,41 godzin (...) i (...) (między innymi godziny nauczania indywidualnego).

Postanowieniem z dnia 31 października 2017r., Sąd na podstawie art. 178 k.p.c. zawiesił postępowanie w sprawie.

Postanowieniem z dnia 19 lipca 2018r. Sąd na podstawie art. 181 §1 pkt 2 k.p.c. podjął zawieszony postępowanie.

Wyrokiem z dnia 2 marca 2021 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwo, zasądził od powódki I. O. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w T. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

Powódka I. O. była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) H. w T. (uprzednio Zespół (...) w T.) od dnia 1 września 1999r. do 28 lutego 2017r. na stanowisku nauczyciela (...) i (...). Powódka jest nauczycielem dyplomowanym i posiada uprawnienia do nauczania (...) i (...).

Pismem z dnia 17.05.2016r., pozwany pracodawca rozwiązał z powódką I. O. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. 2014 poz. 191 z późniejszymi zmianami) stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2016r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne związane z przekształceniem szkoły w Zespół Szkół (...) w T., w skład którego wchodzi (...) oraz (...), które spowodowały zmniejszenie tygodniowej liczby godzin zajęć ogólnokształcących.

W dniu 7 czerwca 2016r., powódka I. O. złożyła do pracodawcy wnioski o przeniesienie w stan nieczynny, zgodnie z art. 20 ust.5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela oraz w związku z doręczonym w dniu 17 maja 2016r. wypowiedzeniem stosunku pracy.

Pismem z dnia 8 czerwca 2016 roku, pozwany pracodawca przeniósł powódkę I. O. w stan nieczynny zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciel, począwszy od 01 września 2016r. do 28.02.2017r.

W piśmie z dnia 19.12.2016r., skierowanym do Dyrektora Zespołu (...) w T., powódka I. O. w związku z powstaniem możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin wносиła o przywrócenie do pracy na czas nieokreślony na podstawie art. 20 ust.7 Karty Nauczyciela podnosząc, iż po zapoznaniu się z projektem arkusza organizacji szkoły na rok szkolny (...) z dnia 28.04.2016r. oraz aneksami do tego projektu występują 23,41 godziny ponadwymiarowe z przedmiotów (...) i (...).

W piśmie z dnia 14.02.2017r., skierowanym do powódki I. O., Dyrektor Zespołu (...) w T. wskazał, iż nie ma możliwości zaproponowania przywrócenia do pracy ze względu na brak godzin, które dałyby wymiar pełnego etatu, a w godzinach wskazanych przez powódkę widnieje również pensum wicedyrektora (nauczyciela (...) i (...)), który pełni tę funkcję w zastępstwie na czas zwolnienia lekarskiego innego nauczyciela tj. K. P..

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny (...) w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) H. w T. zostały przewidziane godziny (...) i (...) dla następujących nauczycieli:

1/. 11,74 godzin (...) i 6 godzin (...) dla W. M.;

2/. 13,55 godzin (...) dla J. P.;

3/. 1,32 godzin (...) dla R. K.;

4/. 18,33 godzin (...) dla I. G. (1), która w okresie od 29.02.2016r. do 28.02.2017r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

Do w/w arkusza organizacyjnego na rok szkolny (...), zatwierdzonego w dniu 24 maja 2016r., zostały wprowadzone zmiany w zakresie ilości godzin (...) i (...), wynikające z załączonych do niego aneksów.

Zmiany te były podyktowane rozdysponowaniem godzin przydzielonych I. G. (1) w arkuszu pozostałym nauczycielom (do czasu powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia) zgodnie z kwalifikacjami oraz wprowadzeniem nauczania indywidualnego dla uczniów na podstawie orzeczeń oraz opinii Poradni Psychologiczno- Pedagogicznej.

Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 30.08.2016r. nauczycielom :

1/. W. M. przydzielono 12,16 godzin (...) i 8 godzin (...);

2/. J. P. przydzielono 19,21 godzin (...);

3/. R. K. przydzielono 2,63 godzin (...).

Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 06.09.2016r. przydzielono nauczycielowi R. K. 4,42 godziny (...).

Kolejnym aneksem nr (...) z dnia 28.09.2016r. przydzielono:

1/. J. K. - 0,43 godzin (...);

2/. J. P. - 20,95 godzin (...);

3/. W. M. – 13,48 godzin (...) oraz 8 godzin (...).

Na mocy aneksu nr (...) z dnia 30.11.2016r. przydzielono:

1/. R. K. - 5,96 godzin (...);

2/. J. K. - 0,93godzin (...).

Kolejnym aneksem nr (...) z dnia 14.12.2016r. przydzielono J. K. – 6,93 godzin (...) (nauczyciel W. M. oddaje 6 godzin (...) uwagi na powierzenie jej obowiązków wicedyrektora szkoły, co spowodowało zmniejszenie wymiaru godzin (...) tegoż nauczyciela z 8 do 2 godzin.

Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 6.02.2017r. przydzielono:

1/. W. M. – 15,48 godzin (...);

2/. J. K.- 7,43 godzin (...).

Wzrost liczby godzin (...) (12,95 godzin) i (...) (1,93), wynikający z aneksów nr (...) został spowodowany wprowadzeniem nauczania indywidualnego, przy czym godzin tych nie wlicza się do pensum nauczyciela.

W pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) H. w T. - na dzień 28 lutego 2017r. - były 2 etaty dla nauczycieli (...) i (...), a przy uwzględnieniu godzin nauczania indywidualnego (nie podlegających wliczeniu do pensum nauczyciela) – 3,14 etatu.

Na dzień 28.02.2017r. w pozwanym Zespole (...) był zatrudniony jeden nauczyciel (...), jeden nauczyciel posiadający kwalifikacje do nauczania (...) i (...) i jeden nauczyciel (...) tj. I. G. (1), która w tym czasie przebywa na urlopie do poratowania zdrowia i wraca do pracy w dniu 1 marca 2017r.

Nauczyciel I. G. (1) po powrocie do pracy, przebywała na zwolnieniu lekarskim od 3.03. (...)., a w dniu 26.03.2017r. zmarła.

W celu realizacji zajęć edukacyjnych, za zgodą Zarządu Powiatu, były realizowane zastępstwa doraźne, a od 15 maja 2017r. zostały zatrudnione na czas określony do 23.06.2017r. w wymiarze 15 godzin dwie nauczycielki (...) (...) tj. W. O. (9 godzin) i E. K. (6 godzin), a w celu zapewnienia kontynuacji kształcenia w poszczególnych oddziałach przez nauczycieli zostały przydzielone W. M. i J. P. godziny w oddziałach klasowych.

W arkuszu organizacji roku szkolnego na rok szkolny (...), zatwierdzonym przez Zarząd Powiatu w T. w dniu 29.05.2017r. przewidziano :

1/. 33,32 godziny (...) i 4,58 godzin (...) rozszerzonej, które zostały przydzielone poszczególnym nauczycielom:

- J. P. 19,53 godzin tygodniowo;

- R. K. 7 godzin tygodniowo;

- W. (...), 37 godzin tygodniowo, a 6 godzin (...) tygodniowo umieszczono jako vacat.

2/. 10 godzin (...), które zostały przydzielone poszczególnym nauczycielom:

- W. (...) godziny tygodniowo;

- J. K. 2 godziny tygodniowo, a 4 godziny umieszczono jako vacat.

W arkuszu organizacji roku szkolnego na rok szkolny (...) w pozwanym (...) (...) w T. dla nauczyciela posiadającego kwalifikacje do nauczania (...) i (...) istniała możliwość przydzielenia 6 godzin tygodniowo (...) uwzględnionych jako vacat, 4 godzin tygodniowo (...) uwzględnionych jako vacat oraz 2 godzin (...) (powstałych z przesunięcia od nauczyciela J. K.), co daje łącznie 12 godzin tygodniowo.

W opinii Kuratorium (...) w Ł. (...) w P. jako organu sprawującego nadzór pedagogiczny, nie było możliwości przywrócenia powódki I. O. jako nauczyciela (...) do pracy na dotychczasowych zasadach, a jedynie powstała możliwość czasowego powierzenia jej wcześniej zajmowanego stanowiska.

Powódka I. O. po ustaniu stosunku pracy, została ponownie zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) od dnia 01 października 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.08.2018r. w wymiarze 13/18 etatu, a następnie:

- w okresie od 1.09.2018r. do 31.08.2019r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 18/18 etatu;

- w okresie od 1.09.2019r. do 31.08.2020r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 18/18 etatu, realizując w w/w okresie również i godziny ponadwymiarowe.

Na mocy uchwały Rady Powiatu z dnia 27 lutego 2020r., z dniem 1 września 2020r. zmieniono nazwę Zespół (...) w T. na Zespół (...) w T., a uchwałą Zarządu Powiatu z dnia 25 sierpnia 2020r. powierzono stanowisko Dyrektora Zespołu (...) w T. A. D. na okres od 1 września 2020r. do 31 sierpnia 2025 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, głównie w oparciu o arkusze organizacji szkoły i załączone aneksy, zeznań świadków K. P., W. M., J. W., T. M. oraz zeznań powódki I. O. w zakresie liczby etatów i liczby zatrudnionych nauczycieli (...) i (...) w roku szkolnym (...), które to dowody uznał za wiarygodne.

Podstawę ustaleń tego Sądu stanowiła również opinia wydana przez Kuratorium (...) w Ł. (...) w P., a w zakresie przebiegu zatrudnienia i kwalifikacji powódki I. O., również akta osobowe.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawało to, że powódka I. O. była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) H. w T.. na czas nieokreślony od 1.09.1999r. na stanowisku nauczyciela i posiada stopień awansu nauczyciela dyplomowanego, że pozwany Zespół Szkół wypowiedział powódce stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 26.01.1982r. Karty Nauczyciela i że na wniosek powódki z 7 czerwca 2016 r. pozwany pracodawca pismem z dnia 8 czerwca 2016 roku przeniósł powódkę w stan nieczynny, zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela na okres od 1.09.2016 r. do 28.02.2017r. Sąd ten podniósł, iż choć w złożonym pozwie powódka I. O. jako podstawę prawną swojego żądania wskazała przepis art. 20 ust. 7, to jednak z pisma procesowego jej pełnomocnika wynika, iż w istocie kwestionuje również zasadność dokonanego w maju 2016r. wypowiedzenia umowy o pracę twierdząc, iż z ustaleń i wycień przez nią poczynionych wynika, iż istniała liczba wolnych etatów dla nauczyciela (...) w pełnym wymiarze w latach (...), (...) i (...), a to czyni wątpliwym wiarygodność podstawy przesunięcia jej w stan nieczynny, gdyż nie zostały spełnione w tym zakresie przesłanki.

Przypomnieć należy, iż to powódka I. O. podjęła decyzję o przejściu w stan nieczynny, a tym samym uniemożliwiła dokonanie sądowej kontroli zasadności i prawidłowości podjętej przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Skoro bowiem w myśl przepisu art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela, powódka I. O. złożyła w przewidzianym ustawą terminie wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, to dokonała tym samym wyboru jednej z dwóch przewidzianych przez ustawę możliwości. Pierwsza z nich polegała na tym, że powódka mogła zdecydować się na kwestionowanie na drodze sądowej dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia, licząc się z tym, że jeśli proces sądowy potrwa dłużej niż okres wypowiedzenia, to stosunek pracy rozwiąże się, jednak będzie mógł zostać reaktywowany, jeśli sąd uzna jego stanowisko za trafne. W toku takiego procesu sąd badałby więc tak formalną, jak i merytoryczną prawidłowość dokonanego wypowiedzenia, badając m.in. to, czy pozwany zastosował prawidłowe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Z kolei druga opcja zakładała, że powódka korzystając z uprawnienia przejścia w stan nieczynny (art. 20 ust. 6 Karty Nauczyciela), zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, o których mowa w art. 54, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, tj. przez okres dalszych sześciu miesięcy). Skoro zatem powódka I. O. złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny, to tym samym utraciła bezpowrotnie możliwość skorzystania z pierwszej możliwości tj. kwestionowania zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, a to z kolei oznacza, iż obecnie toczące się postępowanie może być nakierunkowane wyłącznie na zbadanie, czy w okresie pozostawania w stanie nieczynnym, tj. w okresie od 1 września 2016r. do 28 lutego 2017r., powstała nieistniejąca wcześniej, a więc związana z pojawieniem się jakichś nowych okoliczności, możliwość przywrócenia jej do pracy w pełnym wymiarze na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z treścią 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. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Powyższe oznacza zatem, iż niemożliwym jest badanie i ustalanie w toku niniejszego postępowania, czy dyrektor pozwanego (...) (...) w T. w dacie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę prawidłowo rozdzielił nauczanie poszczególnych przedmiotów pomiędzy poszczególnych nauczycieli.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, w szczególności występującego w nim zwrotu „w razie powstania możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć”, należy dokonywać, mając na względzie sens normatywny (ratio legis) obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Zwrot ten powinien być pojmowany w sposób odpowiednio szeroki, jeżeli na uwadze mieć cele i założenia konstrukcyjne stanu nieczynnego. W każdym zaś razie nie upoważnia on do wprowadzania dowolnych, nieopartych na jednoznacznych kryteriach organizacyjnych i dydaktycznych, dodatkowych elementów oceny. Możliwość ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy, powinna być wyjaśniona przy uwzględnieniu tego, co wynika z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż przepis ten określa podstawy przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, co prowadzi do wniosku, że „możliwość ponownego podjęcia

przez nauczyciela pracy” powinna być ujmowana zasadniczo jako ustanie okoliczności, które uniemożliwiały dalsze zatrudnienie w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przy wyjaśnianiu „możliwości ponownego podjęcia zajęć” przez nauczyciela należy kierować się tym, czy utrzymują się zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela. Istnienie „możliwości ponownego podjęcia zajęć” ma miejsce także wtedy, gdy realizacja prawa przywrócenia do pracy przewidziana w tym przepisie łączy się z koniecznością dokonania przez pracodawcę pewnych posunięć natury organizacyjnej czy też z innego rodzaju utrudnieniami w bieżącym funkcjonowaniu placówki. Zdaniem Sądu Najwyższego 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 (vide: wyrok z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99; wyrok 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.). Dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności przywrócić do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym (vide: wyrok SN z 21.09.2001 r., I PK 655/00), a to oznacza, że dyrektor musi z urzędu aktywizować nauczyciela będącego w stanie nieczynnym jeśli tylko występują przesłanki jego pełnego zatrudnienia określone w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Nauczyciel nie ma przy tym obowiązku składania żadnego wniosku w tym zakresie (vide: wyrok SN z dnia 18.02.2002 r., I PKN 659/01). 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. W wyroku z dnia 21 września 2001 r., I PKN 655/00, OSNP 2003, nr 18, poz. 431, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że przywrócenie do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym zależy od „powstania możliwości” zatrudnienia nauczyciela, czyli od istnienia wolnego stanowiska lub liczby godzin nauczania, pozwalających na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd I instancji wskazał, że powódce reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika nie udało się wykazać, aby w okresie pozostawania w stanie nieczynnym ustały przyczyny, z powodu których pracodawca wcześniej wypowiedział jej umowę o pracę. W okresie stanu nieczynnego powódki od 1.09.2016 r. do 28.02.2017r., jak wynika z arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły na rok szkolny (...) z aneksami, nie było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony zgodnie z jej kwalifikacjami. Nauczyciel będący w stanie nieczynnym nie może być bowiem nauczycielem „czynnym” tylko częściowo – albo pozostaje w stanie nieczynnym, albo wraca do pracy – o ile jednak istnieje możliwość wykonywania przezeń pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem możliwość wykonywania przez powódkę I. O. w okresie od 1 września 2016r. do 28.02.2017r. pracy w takim wymiarze nie istniała, co szczegółowo zostało wyjaśnione w opinii Kuratorium (...) w Ł. (...) w P., którą Sąd Rejonowy w pełni podziela. Z opinii tej wynika, iż nie było możliwości, aby powódka I. O. wróciła do pracy, gdyż godziny dodatkowe, które weszły na arkusz w związku z kolejnymi aneksami, były godzinami przydzielanymi na czas określony, a jeżeli chodzi o uzupełnianie etatu godzinami nauczania indywidualnego, to jest to możliwe, ale tylko wtedy, gdy ich realizacja zaczyna się od 1 września. W przedmiotowej sprawie, na dzień 28.02.2017r. tych godzin nauczania indywidualnego było dużo, ale można je było przydzielić jako godziny ponadwymiarowe tym nauczycielom, którzy pracowali w pozwanym zespole szkół, bądź zatrudnić nowego nauczyciela. W ocenie Kuratorium (...), aby przywrócić nauczyciela w stanie nieczynnym do pracy musi być dla niego 18/18 etatu na czas nieokreślony, a przywrócenie do pracy nauczyciela w stanie nieczynnym może nastąpić tylko do dnia 28 lutego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie można oczekiwać od pracodawcy, aby w trakcie roku szkolnego, w miarę pojawiania się kolejnych aneksów do arkusza organizacyjnego, odbierał godziny poszczególnym nauczycielom, celem stworzenia etatu dla nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym, gdyż takie działanie prowadziłoby to dezorganizacji nauczania w szkole i zmiany nauczycieli uczących w trakcie roku szkolnego.

Z powyższych względów, Sąd I instancji na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. oraz w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela oddalił powództwo w całości. O kosztach zastępstwa procesowego, o których mowa w punkcie 2

wyroku, Sąd ten orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 201 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667). Zaś w punkcie 3 wyroku, Sąd Rejonowy pozostałe nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódka I. O. jako pracownik była zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 755).

Powyższy wyrok, zaskarżyła w całości powódka.

Apelacja zredagowana osobiście przez powódkę zaskarżonemu wyrokowi zarzuca błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść orzeczenia, polegający na:

1. przyjęciu błędnego wyliczenia godzin ponadwymiarowych z (...) i (...) przez dyrektora (...) (...) T. M. w odpowiedzi na pozew z dnia 16.03.2017r.,
2. przyjęciu błędnej merytorycznie, niezgodnej ze stanem faktycznym, opinii wyrażonej w piśmie Kuratorium (...) w Ł. (...) w P. z dnia 05.09.2019r.,
3. nieustaleniu ilości godzin ponadwymiarowych z przedmiotów (...) i (...) stan na 28.02.2017 rok,
4. błędach w ustaleniu możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin w roku szkolnym 2016/17 (stan na 28.02.2017 r.) oraz w latach następnych ((...); (...); (...); (...)),
5. przyjęcie fałszywych zeznań świadka W. M.,
6. naruszenie art. 20. Ust.7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2016 r. poz. 1379 oraz z 2017 r. poz. 60).

Na tej podstawie powódka wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz., który jak wskazała powinien być zmieniony bądź uchylony.

W odpowiedzi na odwołanie strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wносиła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił co następuje:

Liczba etatów nauczycielskich w pozwanym Zespole Szkół wynikająca z sumarycznej liczby godzin (...) i (...) w oddziałach klasowych oraz liczba godzin związanych z realizacją nauczania indywidualnego wynosiła **3,14** od dnia 14 lutego 2017 roku tj. od dnia zatwierdzenia przez organ prowadzący aneksu nr (...) do arkusza organizacji Zespołu na rok szkolny 2016/17. Od 14 lutego 2017 roku liczba godzin nauczania indywidualnego wynosiła 20,45 godz./tyg. z czego 3,29 godz./tyg. zgodnie z okresem wskazanym w orzeczeniu poradni psychologiczno-pedagogicznej przydzielone zostały nauczycielom do dnia 30 kwietnia 2017 roku. Była to data zakończenia roku szkolnego dla klas najwyższych. Pozostałe godziny przydzielone zostały do odpowiednio: od dnia zatwierdzenia danego aneksu do arkusza organizacji przez organ prowadzący do końca roku szkolnego. Liczba godzin nauczania indywidualnego, które zostały przyznane na cały rok szkolny (...) od dnia 1 września 2016r. wynosiła 11,97 godz./tyg. Z tego 10 godz./tyg. przyznanych zostało od dnia rozpoczęcia roku szkolnego (...) do jego zakończenia, pozostałe 3,29 godz./tyg. przydzielone zostały do dnia 30 kwietnia 2017r.

(dowód: pismo Kuratorium (...) w Ł. z dnia 10.11.2021r. k. 800, pismo Kuratorium (...) w Ł. z dnia 11.02.2022r. k. 283 akt sprawy)

Podstawa do ekwiwalentu za urlop przysługujący powódce I. O. w dniu 31.08.2021r. wyniosłoby 4.941,22 złoty.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 09.12.2021r. k. 811 akt sprawy)

Powódka na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2022 roku sprecyzowała swoje żądanie wskazując, że w miejsce przywrócenie do pracy wnosi o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

I. O. od 1 września 2020 roku uprawniona jest do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki okazała się uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Apelująca zawarła w apelacji dwa główne zarzuty.

Pierwszy to zarzut naruszenia przepisu prawa procesowego ,tj. art. 233 kpc poprzez przyjęcie w sposób dowolny przez Sąd Rejonowy, iż w dacie wystąpienia powódki do Dyrektora szkoły z żądaniem przywrócenia jej do pracy w trakcie przebywania w stanie nieczynnym nie istniała możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż godzin indywidualnego nauczania nie wolno wliczać do pensum nauczyciela.

Drugi z zarzutów dotyczył naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. przez pominięcie zastosowania art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, mimo zaistnienia przesłanek zawartych w tym przepisie.

Oba te zarzuty okazały się w ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione.

Ma rację powódka, iż Sąd Rejonowy wydając wyrok naruszył przepis art. 233 kpc. Ocena Sądu Rejonowego jest bowiem wybiórcza i opiera się bezkrytycznie na pismach Kuratorium (...), które to po analizie arkuszy organizacyjnych i aneksów do nich za rok szkolny (...) uznał, iż jakkolwiek w trakcie trwania stanu nieczynnego stan etatów dla nauczycieli (...) wzrósł z 2,5 do 3,14 do w jego ocenie nie można było skarżącej przywrócić do pracy , gdyż godzin indywidualnego nauczania nie wolno wliczać się do pensum.

Kwestia ta nie wymaga wiadomości specjalnych lecz dotyczy oceny obowiązującego stanu prawnego w tym zakresie , a to leży wyłącznie w gestii Sądu.

Sąd Rejonowy z jednej strony przyjmuje , iż w pozwanej szkole na dzień 28 lutego 2017r. były 2 etaty dla nauczycieli (...) i (...) , a przy uwzględnieniu godzin nauczania indywidualnego (nie podlegających wliczaniu w jego ocenie do pensum) etatów było 3,14 etatów.

Na wstępie Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, iż w aktach przedmiotowej sprawy większość dokumentów, w tym arkuszy organizacyjnych za lata (...) lub (...) nie ma związku ze sprawą , a stanowią one zawartość 2 tomów akt sprawy co oznacza, iż Sąd meriti bezrefleksyjnie przyjmował do akt sprawy wszystkie dokumenty składane przez pozwanego zamiast skoncentrować swoją uwagę na zasadniczej kwestii , a mianowicie czy w dacie zażądania przez powódkę przywrócenia jej do pracy ze stanu nieczynnego tj. w okresie od 1 września 2016 r. do 28 lutego 2017 r. zaistniały takie okoliczności , które pozwalały na przywrócenie jej do pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia na czas nieokreślony.

Z lektury akt wynika, że powódka była nauczycielem dyplomowanym uprawnionym do nauczania (...) oraz (...).

Z pisma Kuratorium z dnia 5 września 2019 r. (vide: k. 628 akt sprawy) wynika, iż liczba godzin (...) i (...) w okresie od 1 września 2016 r. do 17 lutego 2017 r. wzrosła o 14,88 godziny co stanowiło 0,82 etatu ,a to zdaniem Kuratorium miało oznaczać, iż nie można było zagwarantować powódce pełnego etatu.

Sąd Okręgowy w tym miejscu jednak zauważa, iż już w dacie 1 września 2016r. pozwana szkoła miała 2,67 etatów dla (...) i (...), a zatem zabrakło wówczas powódce o, 33 etatu do wymiaru pełnego etatu. Skoro zatem w dniu 17 lutego 2017r. pojawia się w postaci godzin nauczania indywidualnego 14,88 godziny, co stanowi 0,82 etatu to oznacza, że możliwe było przydzielenie powódce pełnego pensum, oczywiście po zmniejszeniu pensów pozostałych nauczycieli

tych przedmiotów. Nie można przecież skupiać się wyłącznie na wymiarze godzin nauczania indywidualnego z pominięciem pozostałych godzin, w tym ponadwymiarowych innych nauczycieli tych przedmiotów.

W kolejnym piśmie Kuratorium z dnia 10 grudnia 2019 r. które na żądanie Sądu Rejonowego ponownie miało dokonać analizy arkusza organizacyjnego za rok (...) i udzielić odpowiedzi, czy w trakcie trwania stanu nieczynnego zaistniała możliwość powrotu powódki do pracy na poprzednich warunkach, wynika, iż wskutek pojawiania się godzin nauczania indywidualnego w okresie od 31 sierpnia 2016 r. liczba etatów dla nauczycieli (...) i (...) sukcesywnie rosła.

I tak na dzień 31 sierpień 2016 r. wzrosła z 2,5 do 2,67.

Na dzień 4 października 2016 r. liczba godzin z tych przedmiotów wzrosła do 53,46 co oznaczało zapotrzebowanie na 2,97 etatów. Powyższe oznacza, iż w tej dacie nie było jeszcze możliwości ponownego zatrudnienia powódki.

Na dzień 8 grudnia 2016 r. liczba godzin (...) i (...) wzrosła do 55,17 co przekładało się na 3,06 etatów.

Nadto z zeznań świadka E. G. złożonych na k. 703, która jako organ nadzorujący na zlecenie Sądu sporządziła powyższe pisemne opinie na temat możliwości zatrudnienia powódki w lutym 2017 r. wynika, iż przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę w pozwanej szkole były 3 etaty dla (...) i (...) łącznie. Wskutek reorganizacji w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę liczba ta zmniejszyła się do 2,67 co skłoniło dyrektora do rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Świadek ta po analizie pełnej dokumentacji dotyczącej roku szkolnego (...) podniosła także, iż na dzień 1 września 2016 r. w pozwanej szkole przewidziano 48,08 godzin (...) i (...) co oznacza, iż powódka mogła otrzymać jedynie 12 godzin, co nie stanowiło pełnego etatu.

Z uwagi na to, że skarżąca nie zakwestionowała na drodze sądowej wręzonego jej wypowiedzenia należy uznać, że stosunek pracy został z nią skutecznie rozwiązany. Poza sporem jest, iż na jej wniosek dyrektor szkoły przeniósł ją w stan nieczynny na okres od 1 września 2016 r. do 28 lutego 2017r.

Zasadnicza kwestia dotyczy zatem tego, czy w powyższym okresie liczba etatów dla nauczycieli (...) i (...) zwiększyła się w stopniu umożliwiającym powrót do pracy powódki i możliwość kontynuowania przez nią zatrudnienia na poprzednich warunkach, a w szczególności czy godziny nauczania indywidualnego, które pojawiły się po 1 września 2017 r. i zwiększyły już w grudniu 2017 r. liczbę etatów z 2,67 do 3,06 zrodziły po stronie dyrektora szkoły obowiązek umożliwienia powódce powrotu do pracy.

Poza sporem jest, iż w arkuszu organizacyjnym na rok (...) dotyczącym godzin (...) i (...) przewidziano cały etat dla I. G. (1), która przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia i miała powrócić do pracy z dniem 1 marca 2017r. i J. P. zatrudnionej na 0,8 etatu oraz W. M. zatrudnionej na cały etat z, które w ramach zastępstwa za I. G. realizowały też jej godziny dydaktyczne.

Poza sporem jest, iż od dnia 1 stycznia 2017 r. W. M. powierzono pełnienie funkcji vice dyrektora na okres długotrwałego zwolnienia lekarskiego poprzedniej vice-dyrektorki, która była w ciąży.

Z kolei I. G. (1) de facto nie wróciła już do pracy, gdyż zmarła 26 marca 2017r.

Argumentacja pozwanego skupia się na powyższych okolicznościach chcąc przekonać Sąd, iż od 1 stycznia 2017 r. zmniejszyło się pensum W. M. do 9 godzin i stąd jej godziny (...) i (...) zostało przydzielone innym nauczycielom, ale skoro nie było wiadomo, do kiedy będzie ona pełnić funkcje vice-dyrektora, to tych godzin nie można było przydzielić powódce. Taka sama argumentacja dotyczy także godzin przydzielonych I. G. (1), która przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia i miała wrócić do pracy z dniem 1 marca 2017r.

Sąd Okręgowy chce zaznaczyć, iż nie jest rzeczą kluczową koncentrowanie się na zmianach, jakie zaszły po 1 stycznia 2017 r. gdyż w świetle okoliczności sprawy mają one znaczenie drugorzędne.

Z pisma bowiem Kuratorium (...) wynika ponad wszelką wątpliwość, iż już w dacie **8 grudnia 2016 r.** liczba godzin (...) i (...) wzrosła do 55,17 co przekładało się na 3,06 etatów. Powyższe oznacza, iż jeszcze przed powierzeniem obowiązków vice-dyrektora W. M. i zmniejszeniem jej pensum oraz przed powrotem I. G. (1) z urlopu dla poratowania zdrowia liczba etatów dla nauczycieli (...) i (...) wzrosła z 2,67 do 3,06 i już w tej dacie w ocenie Sądu Okręgowego istniała możliwość powrotu powódki do pracy.

Kolejny wzrost godzin w arkuszu organizacyjnym wprowadzony aneksem z lutego 2017 r. do 56,56 spowodował wzrost etatów do 3,14 i tylko wzmacnia argumentację Sądu Okręgowego.

Kuratorium (...), które na zlecenie Sądu Rejonowego dokonywało analizy arkusza organizacyjnego i zaprezentowało na jego podstawie stanowisko, iż na dzień 28 lutego 2017r. w pozwanej szkole były 2 etaty dla nauczycieli (...) i (...) gdyż nauczania indywidualnego nie wolno wliczać do pensum. Dodało jednocześnie, iż jeśli się uwzględni w ogólnej liczbie etatów te godziny to liczba etatów wzrasta do 3,14 .

Jeśli zdaniem Kuratorium uwzględniliby się te godziny indywidualnego nauczania to należy przyjąć, iż w tej dacie istniała możliwość przydzielenia powódce godzin lekcyjnych w pełnym wymiarze z tym, że ta możliwość nie miała charakteru stałego. I ten ostatni argument w ocenie tak Kuratorium jak i pozwanego stał na przeszkodzie powrotowi powódki ze stanu nieczynnego.

Sąd Okręgowy się z tym stanowiskiem w żadnym razie nie zgadza.

Godziny nauczania indywidualnego przyznane były do końca roku szkolnego, zatem skoro brak było przeszkód prawnych, aby uzupełniały one pensum nauczycieli, co praktykowane było przecież także w pozwanej szkole, to również Sąd Okręgowy nie widzi problemu z przeorganizowaniem arkusza organizacyjnego, tak aby powrót powódki do pracy stał się możliwy. Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, iż dyrektor szkoły ma prawny obowiązek uwzględnić żądanie nauczyciela z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, np. dokonując zmian organizacyjnych i zmieniając (zmniejszając) obciążenie dydaktyczne pozostałych nauczycieli, którzy uczą tych przedmiotów, których może również (ze względu na swoje kwalifikacje) uczyć nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym, z zapewnieniem tym pozostałym nauczycielom pracy w pełnym wymiarze zajęć i przy zachowaniu ich etatów, ale jednocześnie umożliwiając powrót do pracy nauczycielowi, którego wskutek zmian organizacyjnych przeniesiono w stan nieczynny

Nie sposób zgodzić się w tym miejscu zarówno z poglądem Sądu Rejonowego jak również Kuratorium (...), które sporządzało dla potrzeb Sądu wyliczenie godzin (...) i (...) w okresie trwania stanu nieczynnego oraz wymiaru etatów, iż godzin indywidualnego nauczania nie wlicza się do pensum. Ani Sąd ani Kuratorium nie wskazało podstawy prawnej w tym zakresie.

Sama zaś analiza arkuszy organizacyjnych pozwanego przeczy tej tezie. Wystarczy przeanalizować przydział godzin dla W. M. na dzień 1 wrzesień 2016 r. Miała ona 10,16 godzin (...), oraz 6 (...) oraz 4 godziny nauczania indywidualnego . (vide: wykaz kadry pedagogicznej - k. 212 akt sprawy). Oznacza to, iż praktyka uzupełniania pensum takimi godzinami nauczania indywidualnego jest bardzo często stosowana w szkołach.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż przepisy Karty Nauczyciela rozróżniają obowiązki nauczyciela, które wykonuje on w 40 godzinnym tygodniu pracy (art. 42 ust. 2).

Pierwsze z nich określane są jako zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (pkt 1), kolejne to inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów (pkt 2 - w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (pkt 3).

Jedynie zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, wynikające z pkt 1 tego przepisu wliczane są do pensum, czyli do tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,

co wynika wprost z art. 42 ust. 3, w którym mowa wyłącznie o tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz.

Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego oznacza, iż w ramach pensum nauczyciel realizuje godziny zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami, w tym również nauczanie indywidualne.

Wszak w indywidualnym nauczaniu realizuje się treści wynikające z podstawy programowej kształcenia ogólnego oraz obowiązkowe zajęcia edukacyjne wynikające z ramowego planu nauczania danego typu i rodzaju szkoły, dostosowane do potrzeb i możliwości psychofizycznych ucznia (§ 5 ust. 1 rozporządzenia ministra edukacji narodowej 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży).

Nauczycielowi zatrudnionemu na pełen etat, nauczanie indywidualne przydziela się w ramach pensum, a jeśli nauczyciel już realizuje pełen wymiar zajęć, nauczanie indywidualne przydziela się w ramach godzin ponadwymiarowych (art. 35 ust. 1 KN).

Nie istnieje więc zdaniem Sądu Okręgowego zakaz wliczania godzin nauczania indywidualnego do etatu nauczycieli.

Dlatego, jeśli wiadomo, że godziny nauczania indywidualnego zostaną przyznane na cały rok szkolny (lub etap edukacyjny) to powinny one być umieszczone w arkuszu organizacji szkoły w przypadku uzupełniania nimi tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela. Poświadcza to orzeczenie poradni psychologiczno-pedagogicznej o potrzebie nauczania indywidualnego.

Sąd Okręgowy jest zdania, iż nauczanie indywidualne przyznane na cały rok szkolny zwiększa pensum i dla nauczycieli posiadających pełny wymiar godzin stanowią one godziny ponadwymiarowe, zaś dla tych, którym brakuje stanowią one uzupełnienie się pensum.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Kuratorium (...), iż nauczanie indywidualne powinno być wliczane do obowiązkowego tylko wtedy kiedy jest przyznane na cały rok szkolny. Dotyczy to jednak zdaniem Sądu Okręgowego także sytuacji, kiedy godziny nauczania indywidualnego pojawiają się po rozpoczęciu roku szkolnego, co zdarza się w praktyce bardzo często i co potwierdza także lektura tej sprawy, a przyznawane są do końca roku szkolnego.

Zresztą sam pozwany uwzględniając je kolejnymi aneksami do arkuszy organizacyjnych potwierdził, iż czasokres tych godzin przypadał na koniec roku szkolnego.

Warto podkreślić, iż indywidualne nauczanie organizuje dyrektor szkoły w sposób zapewniający wykonanie określonych w orzeczeniu zaleceń dotyczących warunków realizacji potrzeb edukacyjnych dziecka oraz form pomocy psychologiczno-pedagogicznej (§ 2 rozporządzenia z 9 sierpnia 2017r.).

Prowadzenie zajęć indywidualnych z dzieckiem zakwalifikowanym do nauczania indywidualnego to realizacja obowiązkowych zajęć edukacyjnych wynikających z ramowych planów nauczania lub treści wynikających z podstawy programowej wychowania przedszkolnego (§ 7 rozporządzenia z 9 sierpnia 2017 r.). Zatem są to godziny realizowane w ramach pensum nauczyciela. (art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela).

Trudno zgodzić się z argumentacją zarówno Kuratorium jak i pozwanego, a w konsekwencji Sądu meriti, iż godziny takie są niepewne, gdyż uczeń może zrezygnować z takiej formy nauczania. Jest to o tyle niezrozumiałe, że sam pozwany, co wykazano powyżej uzupełniał pensum nauczycieli takimi godzinami nauczania indywidualnego, co miało miejsce nie tylko wobec W. M., ale także wobec innych nauczycieli, w tym drugiego (...) J. P. zatrudnionej w roku szkolnym (...) na 0,8 etatu, której przydzielono 11,63 godzin (...), 1 godzinę wychowawczą oraz 7 godzin nauczania indywidualnego. (vide: wykaz kadry – K. 38 akt sprawy)

W piśmie z dnia 11 lutego 2022 r. Kuratorium (...) (vide: k. 823 akt) stwierdziło, iż wszystkie godziny nauczania indywidualnego, które pojawiły się od 1 września 2016r. i później, przydzielone były orzeczeniami poradni psychologiczno – pedagogicznej do końca roku szkolnego, z tym, że jeśli chodzi o 3,09 godziny były przydzielone do dnia zakończenia roku szkolnego dla klas programowo najwyższych. Oznacza to w ocenie Sądu Okręgowego, iż wszystkie godziny nauczania indywidualnego przydzielone do końca roku szkolnego winny być ujęte w arkuszu organizacyjnym, co było zresztą przez dyrektora szkoły dokonywane w ramach kolejnych aneksów i bez przeszkód mogły one uzupełniać pensum, a w przypadku powódki ich liczba wraz z pozostałymi godzinami (...) i (...) z arkusza rodziła wręcz po stronie dyrektora obowiązek umożliwienia powódce powrotu ze stanu nieczynnego po dokonaniu zmian w arkuszu i zmniejszeniu wymiaru godzin nauczycielom (...) i (...), tak, aby każdy z nich miał zagwarantowany umową wymiar czasu pracy.

Mając na uwadze, iż w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia dyrektor w arkuszu organizacyjnym dysponował liczbą 2,5 etatów dla nauczycieli (...) i (...), następnie w dacie 1 września 2017 r. była to liczba 2,67 etatów to w istocie nie było wówczas możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze i miał rację pozwany, że w tych datach nie istniały 3 etaty umożliwiające zatrudnienie powódki od września 2016 r. Jednak nie sposób nie dostrzec, że pozwany mógł zapewnić powódce pracę w ramach pełnego pensum już w grudniu 2016 r. kiedy to wymiar etatów wzrósł do 3.06 pełne pensum.

Reasumując, materiał dowodowy, a w szczególności bezsporny fakt zwiększenia liczby godzin z tych przedmiotów z 48.11 (na dzień 1 września 2016 r.), a wymiaru etatów z 2,67 do liczby godzin 56,56, a wymiaru etatów do 3.06 (na dzień 8 grudnia 2016 r.) bez wątplenia sprawił, iż już w dacie 8 grudnia 2016 r. istniały warunki, aby przywrócić powódkę ze stanu nieczynnego do pracy.

Przyjęcie więc przez Sąd Rejonowy w oparciu o dowody zgromadzone w sprawie w postaci arkusza organizacyjnego, aneksów, pism Kuratorium (...), którymi ten Sąd dysponował – iż w trakcie trwania stanu nieczynnego nie powstała możliwość podjęcia pracy przez powódkę na poprzednich warunkach było dowolne i naruszało przepis art. 233 kpc gdyż błędny jest pogląd Sądu Rejonowego, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy należało pominąć liczbę godzin nauczania indywidualnego, gdyż nie mogą one być wliczane do pensum nauczyciela.

Sąd Okręgowy jest bowiem zdania, iż godziny nauczania indywidualnego, które są przyznawane uczniom na mocy orzeczenia poradni na okres do końca roku szkolnego, nawet wtedy, kiedy pojawiają się w trakcie roku szkolnego mogą zarówno uzupełniać pensum, jak również stanowić godziny ponadwymiarowe dla tych, którzy to pensum mają. Skoro z lektury akt wynika, iż od 8 grudnia 2017 r. do końca roku szkolnego wymiar tych godzin wraz z pozostałymi godzinami z arkusza spowodował wzrost liczby etatów z 2,67 do 3.06 to należało podjąć takie czynności organizacyjne, aby zmienić wymiar godzin nauczycielom tych przedmiotów, aby umożliwić w ten sposób powrót do pracy powódki. Gdyby taki wymiar etatów był w dacie wręczenia jej wypowiedzenia czy też w dacie 1 września 2016 r. to bez wątplenia powódka pozostałaby w zatrudnieniu. Niezrozumiałe jest stanowisko Sądu Rejonowego, który w uzasadnieniu na k. 765 stwierdził, iż nie można oczekiwać od pracodawcy, aby w trakcie roku szkolnego, w miarę pojawiania się kolejnych aneksów do arkusza organizacyjnego odbierał godziny poszczególnym nauczycielom, celem stworzenia etatu dla nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Takie rozumowanie mogłoby prowadzić do takich sytuacji, że nauczyciel, któremu przed przeniesieniem w stan nieczynny brakowało kilku godzin do pełnego pensum, a brakujące mu do pensum godziny pojawiałyby się np. jako godziny nauczania indywidualnego w trakcie stanu nieczynnego w liczbie pozwalającej mu dopełnienie pensum nie miałby szans na powrót bo jego godziny zostały już rozdysponowane wobec czego zmiana arkusza i odebranie tych godzin innym nauczycielom powodowałoby dezorganizację. Sąd tej argumentacji nie podziela.

Nie ma także racji pozwany, że skoro godziny nauczania indywidualnego nie dają gwarancji zatrudnienia stałego, to nie mogą być wliczane do pensum, zatem zdaniem pozwanego, ale także Kuratorium (...) powódka mogła być przyjęta do pracy w trakcie roku szkolnego tylko czasowo. Żaden przecież nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania

nie ma gwarancji zatrudnienia z tego tytułu na przyszłość, choć mianowanie jest rodzajem zatrudnienia na czas nieokreślony.

Warto bowiem podkreślić, iż specyfika nauczania w szkołach jest taka, że w każdym roku szkolnym do 30 maja każdego roku dyrektor szkoły musi corocznie weryfikować stan zatrudnienia, liczbę oddziałów, liczbę uczniów i sporządzać arkusze organizacyjne w ramach których, jeśli uzna, że konieczne są zmiany organizacyjne czy potrzeba zmniejszenia zatrudnienia, dokonuje wyboru osób czy to do ograniczenia pensum czy do definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę i fakt tzw. stałego zatrudnienia ma znaczenie drugorzędne.

Żądanie powrotu nauczyciela ze stanu nieczynnego w trakcie roku szkolnego zależy od „powstania możliwości” zatrudnienia nauczyciela czyli od istnienia wolnego stanowiska lub liczby godzin nauczania, pozwalających na zatrudnienie go w pełnym wymiarze czasu pracy. Dotyczy to możliwości pracy w konkretnym roku szkolnym, gdyż z uwagi na konieczność corocznej weryfikacji stanu zatrudnienia z uwzględnieniem liczby oddziałów, uczniów i liczby kadry pedagogicznej potrzeb szkoły sytuacja ta w każdym roku szkolnym może wyglądać odmiennie. (vide wyrok SN z 21 września 2001 r. I PKN 655/00)

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy poza sporem jest, iż od dnia 8 grudnia 2017 r. w szkole liczba etatów (...) i (...) wzrosła do 3,06, a to oznacza, iż w tej dacie zaistniała możliwość zatrudnienia powódki na poprzednich warunkach.

Poza sporem jest także, iż już po wygaśnięciu stanu nieczynnego, bo w dniu 26 marca 2017 r. zmarła nauczycielka zatrudniona jako nauczyciel (...) na cały etat I. G. (1), a wówczas dyrektor zdecydował się zatrudnić dwóch nauczycieli dając im łącznie 15 godzin (...) na okres od maja 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. co oznacza, iż warunki do zatrudnienia powódki istniały nie tylko w czasie trwania stanu nieczynnego, ale także po jego ustaniu w dużo większym wymiarze, co pokazuje zmiany organizacyjne, które zaistniały zarówno w trakcie stanu nieczynnego jak i później w roku szkolnym (...).

Tym samym Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok dopuścił się naruszenia przepisu art. 20 ustęp 7 Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że nie zaistniały warunki do przywrócenia powódki do pracy ze stanu nieczynnego w trakcie jego trwania, tj. do dnia 28 lutego 2017 r.

Wskazać należy, iż nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy, w rezultacie rezygnując z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne. Złożenie wniosku o przejście w stan nieczynny powoduje wprawdzie rezygnację z dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jednak z drugiej strony stan nieczynny powoduje odsunięcie terminu ustania stosunku pracy, jak i nabycie uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2009 roku, I PK 118/09, OSNAPiUS 2011 nr 13-14, poz. 171).

W wyroku z dnia 20 czerwca 2001 roku w sprawie I PKN 476/00 Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługuje roszczenie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, a jeżeli stosunek pracy wygasł ze względu na upływ okresu stanu nieczynnego - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 240). Sąd wskazał, że są to roszczenia oparte na innej podstawie faktycznej i prawnej niż roszczenie z art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Roszczenie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny polega w zasadzie na przywróceniu go do czynnego wykonywania pracy i może się zaktualizować jedynie w czasie trwania stanu nieczynnego.

Po wygaśnięciu stosunku pracy na skutek upływu sześciomiesięcznego terminu pozostawania w stanie nieczynnym, 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, nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2009 roku, I PK 118/09, OSNAPiUS 2011 nr 13-14, poz. 171).

Z lektury akt wynika, iż powódka nie tylko nie odwołała się od dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy, ale też nie kwestionowała przesłanek przeniesienia jej w stan nieczynny, określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela aż do grudnia 2016 r., kiedy to wystąpiła do dyrektora szkoły o umożliwienie jej powrotu ze stanu nieczynnego gdyż w jej ocenie pojawiły się godziny dydaktyczne, które miały pozwolić na pracę w pełnym wymiarze. Nie ulega wątpliwości, iż powódka **decyzję o przeniesieniu jej w stan nieczynny, mogła kwestionować tak długo, jak długo stan nieczynny trwał** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r., III PK 54/04, OSNAPiUS 2005 nr 13, poz. 192). **Powódka podnosiła zatem poczynając od grudnia 2016 r., że zaistniały okoliczności do przywrócenia jej do pracy na podstawie art. 20 ust. 7 ustawy z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1379).**

Przepis ten stanowi, że 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.

Z brzmienia powołanego przepisu wynika, że dyrektor szkoły, w razie zaistnienia przesłanek wskazanych w przepisie ma obowiązek przywrócić nauczyciela do czynnego wykonywania pracy "z urzędu", a nie na żądanie pracownika.

W ocenie Sądu w czasie trwania stanu nieczynnego powstały możliwości podjęcia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony na tym samym stanowisku już w grudniu 2016 r.

W dacie bowiem wręczenia powódce wypowiedzenia dyrektor w arkuszu organizacyjnym dysponował liczbą 2,5 etatów dla nauczycieli (...) i (...), następnie w dacie 1 września 2017 r. liczbą 2,67 etatów i wówczas faktycznie nie miał trzeciego pełnego etatu, tak aby zapewnić powódce pełny wymiar.

Z całą pewnością mógł on zapewnić powódce wymagane pensum i pełny wymiar już w grudniu 2017 r. kiedy to wymiar etatów od 8 grudnia 2016 r. wzrósł do 3.06 .

Reasumując, materiał dowodowy, a w szczególności bezsporny fakt zwiększenia liczby godzin (...) i (...) z 48.11 (na dzień 1 września 2016r.), a wymiaru etatów z 2,67 do liczby godzin 56,56, a wymiaru etatów do 3.06 (na dzień 8 grudnia 2016r.) bez wątplenia sprawił, iż już w dacie 8 grudnia 2016 r. istniały warunki, aby przywrócić powódkę ze stanu nieczynnego do pracy.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok z dnia 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 (OSNAPiUS 2000 Nr 18, poz. 681), w którym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wykładni art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, w szczególności występującego w nim zwrotu (przesłanki obowiązku przywrócenia do pracy)"w razie powstania możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć", należy dokonywać, mając na względzie sens normatywny (ratio legis) obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Zwrot ten powinien być pojmowany w sposób odpowiednio szeroki, jeżeli na uwadze mieć cele i założenia konstrukcyjne stanu nieczynnego. W każdym zaś razie nie upoważnia on do wprowadzania dowolnych, nieopartych na jednoznacznych kryteriach organizacyjnych i dydaktycznych, dodatkowych elementów oceny "możliwości ponownego podjęcia przez nauczyciela zajęć". Możliwość ta powinna być przy tym wyjaśniona przy uwzględnieniu tego, co wynika z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, gdyż przepis ten określa podstawy przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, co prowadzi do wniosku, że "możliwość ponownego podjęcia przez nauczyciela pracy" powinna być ujmowana

zasadniczo jako ustanie okoliczności, które uniemożliwiały jego dalsze zatrudnienie w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przy wyjaśnianiu "możliwości ponownego podjęcia zajęć" przez nauczyciela należy kierować się tym, czy utrzymują się zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela. Istnienie "możliwości ponownego podjęcia zajęć" ma miejsce także wtedy, gdy realizacja prawa przywrócenia do pracy przewidziana w tym przepisie łączy się z koniecznością dokonania przez pracodawcę pewnych posunięć natury organizacyjnej, czy też z innego rodzaju utrudnieniami w bieżącym funkcjonowaniu placówki.

W ocenie Sądu Okręgowego, w trakcie trwania stanu nieczynnego istniały możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Dyrektor miał zatem obowiązek dokonać zmian organizacyjnych i zmienić obciążenie dydaktyczne pozostałych nauczycieli, którzy nauczają tych przedmiotów, których może uczyć powódka, tak by zapewnić tym nauczycielom pracę w pełnym wymiarze zajęć i jednocześnie umożliwić pracę w pełnym wymiarze powódce w trakcie trwania stanu nieczynnego.

Sąd Okręgowy uznał jednak, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy przywrócenie powódki do pracy w sytuacji, kiedy od 1 września 2020 r. korzysta ona z prawa do świadczenia kompensacyjnego i nie jest już czynnym nauczycielem byłoby niecelowe. Nadto powódka na ostatniej rozprawie zmieniła żądanie pozwu z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, którym to żądaniem Sąd jest związany.

Z tych też względów ostatecznie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zamiast przywrócenia do pracy zasądził na jej rzecz odszkodowanie.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 45 kp w związku z art. 91 c i art. 386 § 1 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji. Wysokość odszkodowania odpowiadające 3 miesięcznemu wynagrodzenia ustalił na podstawie wyliczeń pozwanego w piśmie z dnia 9 grudnia 2021 r. , w którym jako ostatnie wynagrodzenie powódki zatrudnionej w pełnym wymiarze wskazał kwotę 4.941,22 zł , a która to kwota nie była kwestionowana przez strony co łącznie dało kwotę 14.823,66 zł.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.