

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Barbara Norkowska – Debis, Janina Sabina Piotrowicz

Protokolant sekr. Anna Rogojsza

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. R. (1)**

przeciwko **Centrum (...) w G.**

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego Centrum (...) w G. na rzecz powódki J. R. (1) kwotę 7964,64 zł (siedem tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt cztery złote 64/100) tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie warunków pracy i płacy wobec powódki.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego an rzecz Skarbu Państwa kwotę 385,00 zł (trzysta osiemdziesiąt pięć) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona oraz kwotę 82,31 zł (osiemdziesiąt dwa złote 31/100) tytułem zwrotu wydatkowanych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów procesu.

**Sygn. Akt IV P 197/16**

## UZASADNIENIE

Powódka **J. R. (1)** domagała się w pozwie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z dnia 31.05.2016 roku a odebranego przez nią w dniu 03.06.2016 roku oraz nakazania pozwanemu dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zgodnie z umową o pracę zawartą w dniu 01.09.2010 roku do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Wnosiła też o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywała powódka, iż pozostaje w zatrudnieniu u pozwanego od 01.09.2006 roku przy czym początkowo łączyły ją i pozwanego umowy zlecenia. Przez cały czas pracowała na stanowisku wychowawcy w internacie pozwanego. Od dnia 01.09.2010 roku pracuje na stanowisku nauczyciela kontraktowego w pełnym wymiarze czasu na podstawie umowy na czas nieokreślony. Posiada kwalifikacje do zatrudnienia w (...) Ośrodku (...) wchodzącego w skład pozwanej jednostki. Wskazała również powódka, że na podstawie art.32 ust. 1,2,3 oraz

art. 34 oraz art. 342 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 roku o związkach zawodowych jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie w okresie od dnia 15 grudnia 2014 roku do dnia 28.02.2018 roku. Informacje o powyższym Zarząd (...) sukcesywnie przekazywał pozwanemu pracodawcy. W dniu 03.06.2016 roku pracodawca dostarczył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy a jako przyczynę podano zmiany organizacyjne polegające na dostosowaniu obowiązków pracowniczych wynikających z Kodeksu Pracy umożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. W ocenie powódki pozwany nie zachował przewidzianych prawem terminów, gdyż powódka zapoznała się z wypowiedzeniem w dniu 03.06.2016 roku. Wypowiedzenie to wręczone zostało zatem zanim pracodawca zapoznał się z umotywowanymi zastrzeżeniami zgłoszonymi przez zarząd związku a które otrzymał w dniu 01.06.2016 roku. W ocenie nadto powódki podane przez pozwanego zmiany organizacyjne nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia warunków pracy, ponieważ nie zmienia się liczba oddziałów w placówce. Poza tym, w arkuszu organizacyjnym placówki na rok szkolny 2016/2017 przewidziano 0,54 wakatu godzin opieki wychowawczej w internacie co dowodzi, że powódce można zagwarantować pełny wymiar zatrudnienia. Ponadto wypowiedzenie zmieniające warunki pracy zostało dokonane przez pozwanego w czasie gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W piśmie procesowym z dnia 13 grudnia 2016r. pełnomocnik powódki zmienił żądanie i w miejsce poprzedniego wniósł o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 8500 zł.

Pozwany pracodawca – **Centrum (...) w G.** – w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów, który zostanie przedstawiony na rozprawie.

W uzasadnieniu strona pozwana zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom pozwu poza tymi wyraźnie przyznanymi. Podkreśliła, że przyczyna wypowiedzenia została określona poprawnie i zaznaczyła fakt absencji powódki – zgodnie z zestawieniem tych zwolnień lekarskich przedstawia się ona następująco: 230 dni w 2014 roku, 197 dni w 2015 roku i 154 dni w 2016 roku. Kwestia ta została całkowicie przemilczana w piśmie związku zawodowego stanowiącym sprzeciw wobec zamiaru wypowiedzenia warunków umowy i na fakt ten zwraca uwagę pozwana.

W dalszej części pozwany podniósł, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi w naszym ustawodawstwie realizację dyrektywy zawartej w art. 1 Konwencji numer 135 M.. Zgodnie z tym artykułem „ przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze w skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na charakter lub działalność jako przedstawiciele pracowników, przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami”. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych sprowadza się do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgody zarządu wymaga również jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść chronionego pracownika. Konsekwencją takiej ochrony jest konieczność uzyskania przez pracodawcę wyrażonej w formie uchwały zgody uprawnionego organu związkowego na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez względu na przyczyny, dla których pracodawca zamierza dokonać takiego aktu.

Pozwany podniósł jednakże, że zgodnie z treścią art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie pozwanej korzystanie z ochrony przewidzianej przez przepisy ustawy o związkach zawodowych w sytuacji pozostawania na permanentnym zwolnieniu lekarskim stanowi właśnie nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego i taki zarzut podnosi strona pozwana.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. R. (1) począwszy od dnia 1 września 2008r. pozostawała w zatrudnieniu w pozwanym Centrum (...) w G.. W skład Centrum wchodzi: Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych, Gimnazjum dla Dorosłych, Szkoła Policealna nr

4, (...) Ośrodek (...), Centrum (...). Przed dniem 1 stycznia 2016 roku w skład Centrum wchodził również (...) Ośrodek (...). Pracowała powódka na stanowisku wychowawcy w internacie (...) Ośrodka (...), początkowo jako nauczyciel stażysta, a od dnia 1 września 2010r. jako nauczyciel kontraktowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Oprócz powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w internacie pracowała jeszcze M. N. (1). Oprócz tych dwóch nauczycielek w internacie pracowały jeszcze trzy inne osoby przy czym osoby te pracowały najczęściej po kilka godzin w ciągu dnia. Początkowo współpraca między stronami układała się dobrze. Po pewnym czasie, od roku 2014, dochodziło do nieporozumień na tle np. grafiku dyżurów, rozkładu zajęć dydaktycznych, przydzielania coraz to większej ilości zadań do realizacji czy w końcu działalności związkowej powódki. Działalność związkowa nie była mile widziana w placówce, pojawiały się opinie wśród nauczycieli, iż powódka nęka dyrekcję itp. Skutkowało to pogorszeniem się stanu zdrowia powódki, która korzystała ze zwolnień lekarskich. W roku 2014 była na zwolnieniu przez 230 dni, 197 dni w 2015 roku i 154 dni w 2016 roku.

Na mocy porozumienia zmieniającego warunki pracy powódki, od dnia 1 października 2014r. do dnia 7 sierpnia 2015r. powódka pracowała jako pracownik biurowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Podlegała wówczas powódka bezpośrednio wicedyrektorowi W. B. (1). Od dnia 15 października 2014r. powódka korzystała ze zwolnień lekarskich, które trwały aż do 15 maja 2015r.

Dyrektorem placówki był wówczas T. S. (1) a od dnia 1 września 2015r. stanowisko to objęła B. B. (1).

Powódka jest członkiem związku zawodowego (...) w W. i na mocy uchwały podjętej przez związek z dnia 15 czerwca 2015r. została ona upoważniona do reprezentowania związku wobec swojego pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z tego tytułu podlegała szczególnej ochronie w rozumieniu art.32 ust.1,2,3 oraz art.34<sup>2</sup> ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

W piśmie z dnia 12 maja 2016r. dyrektor pozwanego zespołu poinformował zarząd związku zawodowego o zamiarze zmiany warunków umowy o pracę powódki i M. N. (1). Pismo to nie było podpisane co podnosiła w swojej odpowiedzi Przewodnicząca związku (...). Niezależnie od powyższego w piśmie zawarto też stanowisko związku w przedmiocie wskazanego zamiaru pozwanego tzn. wyrażono co do niego brak akceptacji.

Pozwany ponownie zwrócił się do związku z pismem informującym o zamiarze dokonania zmian w umowie o pracę wobec powódki a uczynił to w piśmie z dnia 19 maja 2016r.

Pismem z dnia 30 maja 2016r. Przewodnicząca (...) Organizacji (...), odpowiadając na pismo pozwanego z dnia 19 maja 2016r., powiadomiła dyrektora pozwanego, iż w dalszym ciągu związek nie wyraża zgody na zmianę warunków pracy i płacy wobec powódki.

Wypowiedzeniem z dnia 31 maja 2016r., doręczonym powódce w dniu 3 czerwca 2016r., pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W miejsce dotychczasowych warunków (pensum 30 godzin) zaproponował powódce obniżenie wymiaru czasu pracy do 24,63/30. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne polegające na dostosowaniu obowiązków pracowniczych wynikających z kodeksu pracy uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

Pismo to powódka otrzymała w dniu 3 czerwca 2016r. a tego dnia przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:

dokumenty – akta osobowe powódki, kopie umów o pracę k. 8- 9, 11, zaświadczenie k. 10, kopie uchwał k. 12-14, 16, kopia upoważnienia k. 17, kopia pisma związku k. 15, kopia potwierdzenia doręczenia k. 19- 20, pisma związku k. 21- 22, 23-25, zestawienie zwolnień k. 42-43, grafik dyżurów k. 102, 103, 106 – 110, kopia sprawozdania z kontroli k. 104, kopia historii choroby k. 105, kopia pisma (...) k. 111, kopia dokumentacji pokontrolnej Starostwa Powiatowego w G. k. 186- 219, kopia dokumentacji powypadkowej k. 221 – 230, kopia decyzji ZUS k. 231, kopia pisma związku k. 232,

zeznania świadków: W. B. k. 112v, R. A. k. 112v- 114v, E. K. k. 114v- 116, T. S. k. 116 – 116v, A. R. k. 116v- 117, T. S. k. 117- 117v, A. A. k. 139v- 140, A. K. k. 139v, J. B. k. 140v- 141, M. N. k. 141-142, B. P. k. 142v, M. C. k. 172v- 173v, B. B. – F. k. 173v- 174, A. K. k. 174, B. S. k. 174- 174v, zeznania stron – J. R. k. 233 – 235, B. B. k. 235 – 237.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę dokonane wobec powódki oświadczeniem woli z dnia 31 maja 2016r. obciążone jest wadą. Pozwany bowiem dokonał owego wypowiedzenia nie dysponując zgodą na niego wyrażoną przez reprezentujący powódkę związek zawodowy czego wyraźnie wymaga art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Ponadto, w myśl §2 tego przepisu ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Pozwany pracodawca nie negocjował tego, iż w momencie wypowiedzania umowy nie dysponował zgodą związku na tę decyzję. Postawił jednak wobec powódki zarzut, iż w świetle art. 8 kp nie może ona korzystać z ochrony prawnej jaka przysługuje jej w myśl zacytowanego wyżej przepisu a to z tej racji gdyż niemal stale przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Sąd w toku postępowania zarzut ten analizował i doszedł do wniosku, iż nie może on odnieść skutku.

Słusznie wywodzi pozwany, iż przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr (...), podpisanej w G. w dniu 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm.) dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonanym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Funkcja owej ochrony opisana została w szczególności w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r.

II PK 155/15, w którym to stwierdzono między innymi, że: „ W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych **nie zawiera żadnego wyłączenia spod przewidzianej w nim ochrony**, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu

w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określone w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy, a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Ze swojej strony organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględności charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Podkreśla się przy tym, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 KP zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń w sytuacji, gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06).”

Przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie relacjonowali wzajemne relacje między stronami i przebieg zatrudnienia powódki, w tym także jej działania na niwie związkowej. Zasadniczo wszystkim świadkom Sąd dał wiarę – w większości świadkowie nie mieli dużej lub mieli żadną wiedzę o przyczynie wypowiedzenia, wyrażali raczej swoje opinie o stronach czy poszczególnych wydarzeniach. Żaden opisany w sprawie fakt nie wskazywał jednak, zdaniem Sądu, aby powódka w jakikolwiek sposób wykorzystywała swoją pozycję jako działacz związkowy. W relacjach świadków powódka okazuje się jako osoba zaangażowana zarówno w sprawy uczniów, którymi opiekowała się w internacie, jak i w sprawy współpracowników, którym starała się pomagać jako związkowiec. Wykazywała przy tym wrażliwość i chęć realnej pomocy. Niestety, owa wrażliwość – może zbyt duża i nie zawsze adekwatna do sytuacji - powodowała, iż stan zdrowia powódki, w tym zdrowia psychicznego, ulegał pogorszeniu. Ta właśnie sytuacja była powodem przebywania powódki na zwolnieniach lekarskich. Powódka negatywnie reagowała na niekorzystne w jej ocenie opinie o niej, komentarze czy słowa kierowane pod jej adresem a czasem „za jej plecami”. Komentarze te odnosiły się też do działań powódki jako działacza związkowego o czym mówili niektórzy świadkowie. Poza tym, w pracy codziennej powódki zdarzały się również sytuacje, które niekorzystnie wpływały na jej zdrowie. Przykładem takiej sytuacji jest chociażby kwestia grafików dyżurów w internacie. Z zeznań bowiem przesłuchanych świadków wynikało, iż w istocie – o czym twierdziła powódka – grafiki dyżurów jakie powódka otrzymywała od dyrekcji były następnie bez jej wiedzy zmieniane. Zdarzały się sytuacje, że powódka zjawiała się w pracy i okazywało się albo, iż dyżur ma inna osoba albo, otrzymywała ona telefon z informacją o godzinie i dniu dyżuru, o którym wcześniej nie miała wiedzy. W szczególności zdarzyło się tak w dniu 27 października 2016r. kiedy to sytuacja taka skutkowałą pobylem

powódki na szpitalnym oddziale ratunkowym szpitala w G.. Powódka usiłowała wpłynąć na pracodawcę by stan ten zmienić, by nie była ona zaskakiwana zmianami i aby jej grafiki były tworzone z wyprzedzeniem a o każdej zmianie była informowana. Powódka dostrzegała w działaniach dyrekcji szereg nieprawidłowości a wobec nie zmienianej postawy pracodawcy zwróciła się w tej sprawie do Starostwa Powiatowego w G. do dyrektora (...) Zespołu (...). M. C. (2) zeznała, iż zarzuty powódki potwierdziły się. W jej ocenie dokumentacja szkoły prowadzona była nierzetelnie, był bałagan w dokumentach. Na skutek skargi nadesłanej do Powiatu przez związek zawodowy (...) powołany został Zespół Kontrolny, którego zadaniem było przeprowadzenie kontroli doraźnej w pozwanym Centrum w zakresie wskazanym w skardze. W wyniku kontroli ustalono w szczególności, że zatrudniano w placówce osoby, które nie były ujmowane w arkuszu organizacyjnym a zawierane były z nimi umowy zlecenia (A. K. i I. A.). Stwierdzono np., że godziny w internacie przydzielone zgodnie z grafikiem A. R. w rzeczywistości w wielu sytuacjach realizował A. K.. Były to dyżury niemal stałe – w czwartki w godzinach od 7.30 do 11.30. Zdarzały się też sytuacje, iż zajęcia w zawodzie sprzedawcy prowadził A. K. podczas gdy w dzienniku zajęć widniał podpis jego żony A. K.. Żadna z tych osób nie była wymieniona w arkuszu organizacyjnym szkoły.

Korzystanie zatem przez powódkę ze zwolnień lekarskich miało swoje usprawiedliwienie medyczne. Nie zmienia tej oceny jedna sytuacja kiedy to – na wniosek dyrektora placówki – ZUS zweryfikował zwolnienie lekarskie powódki udzielone jej na okres 18 listopada 2015r. do 17 grudnia 2015r. i postanowił odmówić powódce prawa do zasiłku chorobowego za okres od 10 grudnia 2015r. do 17 grudnia 2015r. Ustalona została wcześniejsza data ustania niezdolności do pracy powódki. Nie zanegowano samej niezdolności do pracy a zwolnienie lekarskie wystawił przecież lekarz prowadzący. Zauważyć w tym miejscu należy, iż w roku 2015 powódka uległa wypadkowi w pracy. W protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku jaki sporządzony został przez zespół powypadkowy i doręczony powódce w dniu 5 listopada 2015r., stwierdzono, iż wypadek jakiemu uległa powódka w dniu 13 października 2015r. a polegający na urazie mięśnia uda lewego był wypadkiem przy pracy. Ustaleń tych pozwana nie kwestionowała. Po wypadku tym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie: od 15 października 2015r. do 28 października 2015r., od 29 października 2015r. do 17 listopada 2015r. i od 18 listopada 2015r. do 8 grudnia 2015r.

Sąd pragnie w dalszej części zwrócić uwagę na drugą ważną kwestię, mianowicie na fakt, iż w ocenie Sądu analizującego sprawę dokonane wobec powódki wypowiedzenie zmieniające jej warunki pracy i płacy było merytorycznie nieuzasadnione.

W pozwanej szkole nie zaistniały bowiem żadne zmiany organizacyjne, na które powołuje się pracodawca w wypowiedzeniu. Miałyby one polegać na dostosowaniu obowiązków pracowniczych powódki wynikających z kodeksu pracy uniemożliwiających zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Pozwany nadto w treści swojego pisma przywołuje podstawę prawną – art.20 ustawy Karta Nauczyciela.

Takie określenie przyczyny wypowiedzenia, bez uszczegółowienia i wskazania na czym konkretnie te zmiany polegają, nie spełnia wymogu o jakim mowa w art. 30§4 kp. Jest ono zbyt ogólne, nie wskazuje o co konkretnie chodzi i w jaki sposób odnosi się to do powódki.

Zasadnym jest powołanie się w tym miejscu na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. wydany w sprawie **IPK 175/09**, w którym SN orzekł:

„1. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.”

Dalej, skoro pracodawca przywołał wypowiedzeniu art.20 KN to podkreślić należy, iż w uregulowaniu tym ustawodawca rzeczywiście daje placówce oświatowej możliwość rozwiązania umowy o pracę w sytuacji gdy dochodzi

do zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, ale – jak wskazuje na to samo określenie „zmiany” – muszą one realnie wystąpić. Tymczasem, co pozostawało między stronami w zasadzie poza sporem, w pozwanej placówce sytuacja w szkole nie uległa w żaden sposób zmianie. Faktu tego nie wskazywał żaden z przesłuchanych w sprawie świadków. Wprawdzie, o czym mówiła pozwana, od stycznia 2016r. wyodrębniono ze struktur pozwanego (...), ale w tych strukturach był on tylko od września 2015r. Pozostawało jednak to bez wpływu na sytuację powódki, która w roku szkolnym 2015/2016 pracowała w pełnym wymiarze godzin. Pozwana owe zmiany definiowała jako konieczność korekty niejako pensum powódki gdyż aby mogła ona pracować zachowując wszelkie normy dotyczące czasu pracy w tym np. koniecznych przerw na odpoczynek dobowy, musiałaby pracować w mniejszym wymiarze czasu pracy.

W przekonaniu Sądu takie rozumienie zmian organizacyjnych nie mieści się w definicji zmian organizacyjnych o jakich mowa art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Można byłoby mówić o takich zmianach przykładowo w sytuacji gdyby zmieniała się struktura organizacyjna placówki, likwidowany byłby jakiś oddział, kurs itp. Koniecznym przy tym byłoby aby owa zmiana stanowiła logiczną przyczynę wypowiedzenia nauczycielowi umowy o pracę – aby uniemożliwiła dalsze zatrudnianie danego nauczyciela na dotychczasowych zasadach.

W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca – liczba godzin pracy w internacie placówki nie uległa przecież zmianie więc trudno tu przyjąć by wymiar czasu pracy powódki musiał ulec zmniejszeniu. Co więcej, w arkuszu organizacyjnym, co przyznawała pozwana, widniał wakat w internacie w wymiarze 0,5 etatu. W tej sytuacji wypowiedzenie warunków pracy i płacy wobec powódki było pozbawione podstaw.

W świetle powyższych ustaleń i wywodów, w szczególności przytoczonego przez pozwanego uzasadnienia Sądu Najwyższego, Sąd doszedł do przekonania, iż w omawianej sprawie zgłoszony przez pozwanego zarzut naruszenia przez powódkę prawa podmiotowego, które to miałyby polegać na przebywaniu na permanentnym zwolnieniu lekarskim, nie mógł być uznany za uzasadniony.

Zdaniem Sądu bowiem – aby można było mówić o zaistnieniu po stronie powódki przesłanek o jakich mowa w art. 8 kp – koniecznym jest z jednej strony by wypowiedzenie umowy było zarówno konieczne jak i uzasadnione, z drugiej zaś strony by po stronie powódki doszło do rażących zachowań, do takich sytuacji, można powiedzieć, nadzwyczajnych. Jednym słowem, zachowanie powódki musiałoby być naganne, niczym nie usprawiedliwione a jednocześnie nacechowane chęcią wykorzystywania swojej pozycji - czy to odnośnie wykorzystywania zwolnień lekarskich czy to pozycji działacza związkowego.

O takich zachowaniach powódki nie może być mowy.

Wobec powyższego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania po uznaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za nieuzasadnionego, jest co do zasady słuszne. Sąd zasądził zatem odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 7964,64 zł - wyliczonej przez pozwaną szkołę według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie powództwo należało oddalić.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98§1kpc.