

Sygn. akt IV P 53/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Walenty Staśkiewicz Krzysztof Zazuliński
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. C. (1)**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w A.**

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego **Zespołu Szkół (...) w A.** na rzecz powódki **M. C. (1)** kwotę 11.020,02 zł (jedenaście tysięcy dwadzieścia złotych 2/100) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

II. Zasądza od pozwanego **Zespołu Szkół (...) w A.** na rzecz powódki **M. C. (1)** kwotę 3.066,00 zł (trzy tysiące sześćdziesiąt sześć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 377,00 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego.

Walenty Staśkiewicz Krzysztof Zazuliński

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 53/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. C. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w A. (następcy prawnego poprzedniego pracodawcy tj. Szkoły Podstawowej Nr (...) w A.) domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy Szkoły Podstawowej Nr (...) im. M. K. w A. z dnia 12.05.2016 r. doręczonego w dniu 16.05.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1.09.2004 r. do 31.08.2005, następnie od dnia 1.09.2005 r. do dnia 31.08.2006 r., oraz od dnia 01.09.2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego. W dniu 16 maja 2016 r. pozwana doręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu

umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, tj. likwidację oddziału przedszkolnego z dniem 01.09.2016 r. na mocy Uchwały Rady Miejskiej w A. N. XXII/196/16 z dnia 28.04.2016 r., uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego. Zdaniem powódki wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i pozbawione podstaw prawnych. Powódka znajduje się bowiem w grupie pracowników objętych ochroną prawną na mocy Uchwał Związku (...) Oddziału w A. nr (...) i N. 1/2015 r. do 31.08.2019 r. Ponadto powódka została wskazana w/w Uchwale jako osoba upoważniona do opiniowania dokumentów w imieniu zakładowej organizacji związkowej. Pozwana nie uzyskała zgody Zarządu Oddziału (...) w A. na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Wobec powyższego, zdaniem powódki, pozwana naruszyła przepisy prawa, nie dopełniając obowiązku wynikającego z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r, o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881 z późn. zm.), który stanowi, iż „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może 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 (...) z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy”. Dalej wskazała, iż w 1997 r. otrzymała tytuł magistra pedagogiki wczesnej edukacji uzyskując kwalifikacje do nauczania w przedszkolu oraz klasach 1-3. W czasie zatrudnienia w Szkole Podstawowej Nr (...) podnosiła swoje kwalifikacje. Była zaangażowana w organizację imprez szkolnych i pozaszkolnych z licznym udziałem uczniów szkoły. Powódka od dnia 22.07.2010 r. jest nauczycielem dyplomowanym o 16 letnim stażu pracy w tym 11 letnim stażu pracy w Szkole N. (...) w A.. Powódka jest sumiennym pracownikiem w sposób wyróżniający wykonującym swoją pracę, o czym świadczą nagrody Dyrektora Szkoły 2009 r. Burmistrza Miasta A. za rok 2014/2015 z okazji Dnia (...) Narodowej, Karta Oceny Pracy (...) Kuratora Oświaty z oceną wyróżniającą. Wskazują na to także opinie dyrektor (...) P. (...) i Proboszcza Parafii R.-Katolickiej (...) w A. dotyczące współpracy oraz zaangażowania w przygotowywanie dzieci do konkursów i występów w ramach działalności tych instytucji. wskazać, iż pozwana uzasadnia wypowiedzenie powódce umowy zmianami organizacyjnymi powodującymi konieczność zmniejszenia liczby oddziałów w szkole, tj. dokonania likwidacji oddziału przedszkolnego z dniem 01.09.2016 r. W ocenie powódki pozwana zastosowała niejasne i niesprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W Szkole N.(...) obecnie zatrudnionych jest w nauczaniu wczesnoszkolnym 8 nauczycieli: M. G. (1), E. P., A. K. (1), A. K. (2), A. W., J. O., E. L. w tym powódka, z czego 6 nauczycieli dyplomowanych i dwóch nauczycieli kontraktowych. Z pośród wszystkich nauczycieli zatrudnionych na poziomie nauczania wczesnoszkolnego powódka wytypowała do zwolnienia powódkę - nauczyciela dyplomowanego, oraz E. L. nauczyciela kontraktowego, a pozostawił 5 nauczycieli dyplomowanych i jednego nauczyciela kontraktowego z 3-letnim stażem pracy oraz brakiem wykształcenia w zakresie pedagogiki wczesnoszkolnej. Powódka ma wykształcenie w kierunku pedagogiki wczesnej edukacji oraz 16-letni staż pracy a więc jej kwalifikacje są wyższe od posiadanych przez dalej świadczącego pracę nauczyciela kontraktowego. Pozostająca w stosunku pracy A. W. jest nauczycielem kontraktowym i pracuje w klasach 1-3 dopiero od roku. Powódka nie zna i nie rozumie kryteriów jakim kierowała się pozwana dokonując wyboru nauczycieli. Logika wskazuje, iż pozwana zwalniając nauczycieli powinna wziąć pod uwagę kryterium w postaci stażu pracy, kwalifikacji oraz zaangażowania w pracę szkoły. W szkole istnieje dokument pod nazwą „Kryteria rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w Szkole Podstawowej nr (...) w A.”, który został zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną w dniu 19.03.2013 r. Według powódki, pozwana nie dokonała wyboru nauczyciela do zwolnienia zgodnie z zasadami zawartymi w tym dokumencie. Według wiedzy powódki, istnieje kilka kryteriów do typowania nauczycieli do zwolnienia. Pierwsze z nich dotyczy kwalifikacji zawodowych. Powódka osiągnęła wyższy stopień awansu zawodowego niż pozostawiona w stosunku pracy nauczycielka. Drugim kryterium jest staż pracy i tutaj różnica jest znacząca. Na okoliczność sukcesów i dydaktycznych i wychowawczych powódka przedstawiła kopie dokumentów jako załączniki do pozwu. Należy też podkreślić, że powódka jest matką czworga dzieci, a pozostawiona w stosunku pracy nauczycielka jest bezdzietna. Ponadto, powódka przypuszcza, iż pozwana dokonała wyboru jej osoby do zwolnienia ponieważ nie zgodziła się ona z oceną dobrą wystawioną w Karcie Oceny Pracy Nauczyciela pracy wystawioną przez Dyrektora i odwołała się do (...) Kuratora Oświaty w B., który podwyższył ocenę do wyróżniającej. W przypadku gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole Dyrektor Szkoły zobowiązany jest ustalić jasne kryteria zwolnienia i ich przestrzegać. Wskazanie zmniejszenia oddziałów jako jedynej przyczyny zwolnienia, bez wskazania dlaczego nie przydzielono nauczycielowi

innych zajęć przewidzianych w arkuszu organizacyjnym szkoły nie stanowi o braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze.

W toku postępowania pozwany Zespół Szkół (...) w A. uznał żądanie pozwu (k. 99).

Ostatecznie precyzując powództwo M. C. (1) domagała się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

M. C. (1) pozostawała zatrudniona w Szkole Podstawowej Nr (...) na podstawie umowy na czas nieokreślony z dnia 30.08.2006r. poczynawszy od dnia 01.09.2006r. na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego. Wcześniej – w okresie od 01.09.2004r. do 31.08.2006r. wykonywała te same obowiązki na podstawie dwóch umów zawartych na czas określony (dowód: umowy o pracę - k. 5, 12, 16 części B akt osobowych).

M. C. (1) posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego (dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 31/B akt osobowych).

M. C. (1) posiada wykształcenie wyższe – tytuł magistra pedagogiki wczesnej edukacji (dowód: dyplom ukończenia studiów wyższych k. 2A/A akt osobowych).

Na mocy Uchwały Rady Miejskiej w A. z dnia 28.04.2016r. nr XXII/193/16, z dniem 1 września 2016r. został utworzony Zespół Szkół (...) w A., w skład którego weszły: Szkoła Podstawowa Nr (...) im. M. K., Gimnazjum N. 1 im. Marszałka J. P.

Również na mocy Uchwały Rady Miejskiej w A. z dnia 28.04.2016r. nr XXII/196/16, z dniem 31 sierpnia 2016r. przekształcono Szkołę Podstawową nr (...) im. M. K. w A. poprzez likwidację z dniem 31 sierpnia 2016r. oddziału przedszkolnego (dowód: uchwała k. 105).

M. C. (1) jest członkiem związku zawodowego - Związku (...) Oddziału w A. i jest objęta ochroną związkową na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (dowód: pismo Zarządu Oddziału (...) k. 13, 1447).

W dniu 11 maja Dyrektor Szkoły Podstawowej Nr (...) w A. wystąpił do Zarządu Oddziału (...) w A. z pismem w sprawie zamiaru wypowiedzenia umów o pracę oraz ograniczeń wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 nauczycielom szkoły, w tym również powódce.

Niemal jednocześnie, pismem z dnia 12.05.2016r. (doręczonym powódce w dniu 16.05.2016r.), Dyrektor SP N. (...) w A., na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela ( Dz.U.z 2014r., z późn. zm.), w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, tj. likwidacją z dniem 01.09.2016r. oddziału przedszkolnego (Uchwała Nr XXII/196/16 Rady Miejskiej w A. z dnia 28 kwietnia 2016r. w sprawie przekształcenia Szkoły Podstawowej Nr (...) w A. poprzez likwidację oddziału przedszkolnego ) co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, rozwiązał z M. C. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2016r. Jednocześnie poinformował, iż wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez M. C. w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy pismem wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Pismem z dnia 18 maja 2016r. (doręczonym Dyrektorowi SP N. (...) w dniu 19.05.2016r.) Zarząd Oddziału (...) w A. poinformował, iż M. C. (1) jest objęta ochroną związkową na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i w związku z tym jest chroniona zapisem art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 w/w ustawy (dowód: pismo k. 47).

Na datę złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w Szkole Podstawowej Nr (...) w A. na stanowisku nauczyciela nauczania początkowego oprócz powódki pozostawali zatrudnieni:

- J. O. nauczyciel dyplomowany, magister nauczania początkowego plus 2-semesterne studia podyplomowe w zakresie informatyki, z 28 letnim stażem pracy,
- E. L., nauczyciel kontraktowy, magister pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej, z 6 letnim stażem pracy, której w dniu 12.05.2016r. wypowiedziano umowę o pracę, od dnia 01.09.2016r. przeszła w stan nieczynny,
- A. K. (2) nauczyciel dyplomowany, magister pedagogiki wczesnoszkolnej plus studia podyplomowe – informatyka dla nauczycieli, z 20 letnim stażem pracy,
- M. G. (2), nauczyciel dyplomowany, magister pedagogiki wczesnoszkolnej, z 17 letnim stażem pracy,
- E. P., nauczyciel dyplomowany, magister pedagogiki nauczania wczesnoszkolnego plus studia podyplomowe – informatyka dla nauczycieli, nauki o rodzinie, z 24 letnim stażem pracy,
- A. K. (1), nauczyciel dyplomowany, magister pedagogiki oraz licencjat – pedagogika w zakresie nauczania zintegrowanego z wychowaniem przedszkolnym, z 11 letnim stażem pracy,
- A. W., nauczyciel mianowany, magister pedagogiki resocjalizacyjnej plus studia podyplomowe – socjoterapia w zakresie prowadzenia zajęć, organizacji i kierowania grupami terapeutycznymi; zarządzenie oświatą; edukacja wczesnoszkolna i wychowanie przedszkolne, z 2 letnim stażem pracy,

/dowód: akta osobowe w/w nauczycieli/.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p. (który stosuje się również do stosunku pracy nauczyciela dyplomowanego), w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest nieuzasadniona.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Istotnie, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12) wskazał, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jednocześnie w uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy zaznaczył, co jest zgodne z dotychczasową linią orzeczniczą, że przyjmuje się również, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie

narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy uznać należy, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy było dotknięte wadą, albowiem pracodawca nie wskazał konkretnej przyczyny wypowiedzenia – kryteriów, którymi kierował się przy wyborze powódki do zwolnienia. Pozwany kryteriów zwolnienia w wypowiedzeniu nie wymienił, i nie były one znane powódce.

Jak bowiem wynika z zeznań powódki M. C. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 9.11.2016r. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 9.11.2016r., czas: 00:27:46 – 00:48:03, 01:21:55-01:23:55, k. 115-116), wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała drogą pocztową. Nikt ze szkoły nie kontaktował się z nią ani osobiście ani telefonicznie odnośnie zwolnienia i wyboru powódki do zwolnienia. Stąd też należy wskazać iż powódka nie była dostatecznie poinformowana, jakimi kryteriami kierował się pracodawca dokonując wyboru do wypowiedzenia stosunku pracy (co potwierdziła również dyrektor pozwanej szkoły M. R. na rozprawie w dniu 9.11.2016r. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 9.11.2016r., czas: 00:49:29 – 01:00:28, k. 115v).

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny sąd pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie umów o pracę.

Na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie Sąd stwierdził, iż wybór powódki spośród nauczycieli nauczających przedmiot nauczanie wczesnoszkolne w pozwanym Zespole Szkół (...) w A. (poprzednio, na datę wypowiedzenia - w Szkole Podstawowej Nr (...) w A.) był dowolny i nieuzasadniony.

Nie można przy tym pominąć faktu, iż działania dyrektora pozwanego - dotyczące racjonalizacji zatrudnienia - były jak najbardziej celowe, z uwagi na likwidację od dnia 1.09.2016r. oddziału przedszkolnego (bezsporne).

Z drugiej strony należy zgodzić się z argumentami powódki, że trudno jest wskazać na jakiej podstawie została wytypowana do zwolnienia. W sprawie bezspornym było, iż na posiedzeniu Rady Pedagogicznej SP N. (...) w A. w dniu 19.03.2013r. pozwany pracodawca przedstawił kryteria, jakimi będzie się kierować w przypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami (kryteria , k. 43). Natomiast z okoliczności sprawy nie wynika, dlaczego powódka znalazła się w gronie nauczycieli, wobec których zostały zastosowane te kryteria i ostatecznie doszło do jej zwolnienia. Należy przyznać skarżącej rację, iż nie ma żadnych dowodów, które wskazywałyby podstawy w oparciu o które jedynie ona i druga z nauczycielek (E. L.) zostały poddane ocenie i wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu w sytuacji zastosowania przez pracodawcę kryterium ustalonego w dniu 19.03.2013r., ocenie winni podlegać wszyscy nauczyciele nauczający przedmiotu nauczanie wczesnoszkolne. W takiej sytuacji pracodawca winien przeanalizować sytuację każdego nauczyciela i ocenić kwalifikacje zawodowe, staż pracy na danym stanowisku w szkole, dyscyplinę pracy i zaangażowanie (dyspozycyjność, stosunek do kolegów i koleżanek, stosunek do uczniów, prowadzenie dokumentacji), sukcesy dydaktyczne i wychowawcze, nabycie praw emerytalnych, opinię (...), sytuację osobistą (status rodzinny i socjalny).

Natomiast w rozpatrywanym przypadku pracodawca wytypował powódkę do wypowiedzenia jej umowy o pracę, bez żadnego odniesienia do w/w kryteriów, chociaż powódka była jedną z kilkorga nauczycieli nauczania początkowego w pozwanej szkole.

Pracodawca decydując o zmniejszeniu zatrudnienia, powinien wskazać pracownikom jasne i rzeczowe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które uwzględniać będą zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i w zasadzie powinny odnosić się wyłącznie do merytorycznej oceny przydatności pracownika, uwzględniającej interesy pracodawcy. Kryteria te powinny być przedstawione pracownikom, zanim pracodawca podejmie decyzje personalne. Wówczas pracownik ma możliwość zestawienia ich ze swoimi przymiotami i pozwala mu to na ich podważenie w razie sporu przed sądem. W sprawie niniejszej takie kryteria doboru powódki do zwolnienia nie zostały wskazane.

W tych okolicznościach meritum sporu sprowadzało się do ustalenia, dlaczego tylko powódka i druga z nauczycielek (E. L.) - została poddana ocenie. Odpowiedź na to pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16.06.2008r. sygn. I PK 86/08, z dnia 1.06.2012r. sygn. II PK 258/11, z dnia 25.01.2013r., I PK 172/12, z dnia 18.09.2013r. sygn. II PK 5/13). Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kp), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Powyższych zasad pozwany nie uzasadnił, gdyż nie wskazał przyczyn, w oparciu o które wytypował M. C. do zwolnienia.

Kryteria oceny nauczycieli typowanych do wypowiedzenia umowy zostały zatem zapisane (bezsporne), jednak Sąd nie dopatrzył się aby w stosunku do powódki były one zastosowane.

Sąd analizując sytuację zawodową nauczycieli zatrudnionych w pozwanym Zespole Szkół (...) (poprzednio SP N.(...)) , w tym powódki, miał na uwadze sytuację na dzień dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy niniejszej przy przyjęciu, iż kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia były to ustalone w dniu 19.03.2013r., ich treść należało odnieść do nauczycieli przedmiotu „edukacja wczesnoszkolna” w pozwanej szkole na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Analiza ta wskazywała, iż powódka i praktycznie wszyscy pozostali nauczyciele posiadali stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, różnicował ich staż pracy. W zatrudnieniu pozostała natomiast nauczycielka mianowana E. W. z najkrótszym stażem pracy i z niższym stopniem awansu zawodowego niż powódka.

Zdaniem Sądu zastosowanie kryterium, które zostało przez pozwanego ustalone, w stosunku do wszystkich nauczycieli przedmiotu „edukacja wczesnoszkolna” nie musiało skutkować zwolnieniem powódki. Wskazać bowiem należy, iż M. C. posiada porównywalny z innymi nauczycielami nauczania początkowego posiadającymi ten sam stopień awansu staż pracy, kwalifikacje. Jest osobą zaangażowaną w inicjatywy społeczne i wychowawcze. Posiada wyróżniającą ocenę pracy (por. karta oceny pracy, pisma dotyczące nagród i podziękowań, opinie k. 17-26, 38-40, 48-50, zeznania świadków M. R. i D. K. na rozprawie w dniu 9.11.2016r. por. protokół skrócony rozprawy z dn. 9.11.2016r. k. 114v-115).

Z uwagi na wybiórcze działanie pozwanego w tym zakresie, trudno zatem w ogóle wskazywać, który z nauczycieli zostałby zwolniony. W niniejszej sprawie pozwany nie wskazał bowiem przyczyn, z powodu których powódka została wytypowana do zwolnienia.

Ponadto wskazać należy, iż pracodawca nie zastosował w sprawie wymogu konsultacji związkowych, o których mowa w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela.

Zgodnie z tymi przepisami, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Prawidłowe wykonanie obowiązku konsultacyjnego przewidzianego w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela powinno polegać na tym, że dyrektor szkoły zawiadomi „na piśmie” organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia temu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz w piśmie tym poda motywy, które później sformułuje w ewentualnym oświadczeniu wypowiadającym stosunek pracy. Z kolei organizacja związkowa reprezentująca nauczyciela jest uprawniona do zgłoszenia dyrektorowi szkoły „umotywowanych zastrzeżeń” odnośnie do zamiaru wypowiedzenia w terminie 7 dni (a nie 5 dni, jak stanowi art. 38 § 2 KP). Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej (które dla pracodawcy nie jest wiążące) albo w razie niezajęcia przez tę organizację stanowiska w terminie siedmiodniowym, dyrektor może dokonać rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 marca 2016 r. III PK 80/15).

Tymczasem w sprawie nie było sporne, iż pracodawca konsultacji związkowych zaniechał.

Co więcej - nie ulega również wątpliwości, iż wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. Nr 79, poz. 1881) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody Zarządu Oddziału (...) w A., mimo uprzedniego powiadomienia pracodawcy o objęciu M. C. tego rodzaju ochroną. Wypada dodać, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych niejako pochłania zwykłą ochronę związkową nauczycieli, o jakiej mowa w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela, gdyż na rozwiązanie stosunku pracy działacza związkowego nie wystarcza samo zawiadomienie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o takim zamiarze i rozpatrzenie jej stanowiska, ale konieczna jest zgoda właściwego organu związkowego na wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Sąd wskazuje również, iż nie był związany uznaniem powództwa w zakresie pierwotnego żądania pozwu przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku. Niemożliwe jest bowiem zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela nauczania przedszkolnego, ten oddział w pozwanej szkole już nie istnieje. Słusznie, w ocenie Sądu, powódka obawia się, iż porównanie dotychczasowego stanowiska z proponowanym (wychowawca świetlicy) pokazuje, że nie są to warunki takie same. Powódka jako nauczycielka w tzw. „zerówce” miała pensum w rozmiarze 22 godzin. Była nauczycielem tablicowym. Gdyby pracowała jako nauczyciel wychowania wczesnoszkolnego jej pensum wynosiłoby 18 godzin i byłaby dalej nauczycielem tablicowym. Tymczasem wychowawca w świetlicy ma pensum w wysokości 26 godzin. Ponadto godzina pracy nauczyciela tablicowego wynosi 45 minut, a wychowawcy w świetlicy 60 minut. Ostatecznie powódka domagała się w sprawie zasądzenia odszkodowania. Uznanie pozwu w zakresie przywrócenia powódki do pracy pozostawałoby zatem w sprzeczności nie tylko z prawem (art. 45§1 kp – wybór roszczenia o odszkodowanie), ale również z zasadami współżycia społecznego (art. 213 § 2 KPC).

W ostatecznym rozrachunku należy zatem uznać, że dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie było wadliwe z uwagi na niewskazanie skonkretyzowanej przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy oraz z powodu nieprzeprowadzenia właściwej konsultacji ze związkiem zawodowym, który reprezentował interesy pracownicze powódki. rozwiązanie z powódką stosunku pracy było wadliwe (naruszało art. 30 § 4 KP, art. 20 ust. 5a i 5b Karty

Nauczyciela oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) i tym samym roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 KP w związku z art. 47<sup>1</sup> kp w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) zasługiwało na uwzględnienie.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł, jak w punkcie I sentencji wyroku.

***W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ pozwany przegrał proces w całości, jest zobowiązany zwrócić powódce poniesioną opłatę od pozwu w wysokości 2.689,00 zł. oraz koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) – 377,00 zł., a zatem zasądzono z tego tytułu od pozwanego Zespołu Szkół (...) w A. na rzecz M. C. (1) łącznie kwotę 3.066,00 złotych (punkt II sentencji wyroku).***

SSR Karol Kwiatkowski