

## UZASADNIENIE

Powódka A. Z. złożyła pozew przeciwko pozwanej Poradni P. – Pedagogicznej w Z. o ustalenie, że powódka zatrudniona jest u pozwanej na podstawie mianowania, uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwaną stosunku pracy, przywrócenie do pracy, zasądzenie odszkodowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż w październiku 2000r. uzyskała stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany. Nadto, w ocenie powódki, wypowiedzenie jej stosunku pracy przez pozwaną było bezskuteczne bowiem nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 20 ust. 5a KN oraz art. 32 ust 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

W piśmie z dnia 1 października 2021r. (k. 79 akt) powódka wskazała ostateczne żądanie pozwu.

Pozwana (...) Pedagogiczna w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, iż zmiany organizacyjne i ograniczenia wynikające z arkusza organizacji pracy pozwanej w roku szkolnym 2020/2021 spowodowały brak możliwości dotychczasowego zatrudnienia powódki od dnia 1 września 2020r. na stanowisku pedagoga.

Nadto pozwana poinformowała organizację związkową reprezentującą powódkę pismem z dnia 11.05.2020r. o wskazaniu powódki do zwolnienia. Jednak organizacja związkowa nie udzieliła pozwanej żadnej odpowiedzi w terminie 7 dni.

W dniu 31 sierpnia 2020r. miała zostać wypłacona powódce odprawa z wynagrodzenia zasadniczego jako nauczyciela dyplomowanego w umowie zatrudnienia z mianowania.

W związku z powyższym, zdaniem pozwanej, roszczenia powódki są bezpodstawne.

### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem pozwanej od 1994r. do końca sierpnia 2020r. Była zatrudniona na stanowisku pedagoga. W dniu 25 maja 2020r. w miejscu pracy powódki tj. Poradni P.-Pedagogicznej w Z. wręczono powódce pismo – wypowiedzenie umowy o pracę. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 20.1 ust. 2 Ustawy Karta Nauczyciela, w dalszej części argumentując taką decyzję zmianami organizacyjnymi i ograniczeniami wynikającymi z Arkusza Organizacji Pracy (...) w Z. w roku szkolnym 2020/2021 powodujące brak możliwości zatrudnienia od 1 września 2020r.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 Karty Nauczyciela, dyrektor placówki zawiadamia reprezentującą nauczyciela właściwą zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Powódka była objęta szczególną ochroną stosunku pracy.

Pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej jedynie w sprawie opiniowania projektu (pismem z dnia 04.04.2020r.) arkusza organizacji (...) w Z. na rok szkolny 2020/2021. (...) Organizacja (...) pismem z dnia 09.04.2020r. zwróciła się do Dyrektora Poradni, wydając opinię negatywną w sprawie opiniowania projektu arkusza organizacji (...).

Pozwana 11 maja 2020r. przesłała do (...) Organizacji (...) pismo informujące o ograniczeniu etatów w Arkuszu organizacji pracy Poradni P.-Pedagogicznej w Z. na (...) oraz nieujęcia A. Z. w organizacji pracy placówki na (...).

Związki zawodowe miały wątpliwości co do przyczyn nieuwzględnienia powódki w nowym arkuszu organizacyjnym, a pozwana nigdy w sposób kategoryczny nie wskazała, że chodzi o zakończenie jej stosunku pracy w Poradni.

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 5a ustawy – Karta Nauczyciela Dyrektor poradni (pозwana) powinna zawiadomić organizację związkową reprezentującą powódkę o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania. Zgodnie ze wskazaną podstawą prawną: „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. Powyższe koresponduje również z art. 32 ustawy o Związkach Zawodowych. Pozwana nie spełnia zatem wymogów formalnych w tej materii, a przedmiotowe pisma nie sposób potraktować jako konsultację wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka J. P. (K. 68 – odwrót akt) i powódki A. Z. (k. 76 akt). Sąd dał im wiarę uznając je za spójne i logiczne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. G. (k. 69 akt) uznając je za sprzeczne z pozostałym w sprawie materiałem dowodowym.

Zeznania słuchanej w charakterze pozwanej B. B. (k. 76 – odwrót akt) nie wniosły nic do sprawy, gdyż w okresie zatrudnienia powódki w pracy nie pełniła ona obowiązków dyrektora.

#### Sąd zważył, co następuje:

Zebrany w sprawie materiał bezsprzecznie świadczy o tym, że B. G. będąc (do dnia 8.07.2020r.) dyrektorem pozwanej Poradni P.-Pedagogicznej w Z. wypowiedziała (pismem z dnia 25.05.2020r.) z dniem 1.06.2020r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia stosunek pracy powódce A. Z. (osobie objętej ochroną zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych) wskazując jako przyczynę wypowiedzenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie zawiadamiając na piśmie reprezentującej w/w pracownicę organizacji zawodowych tj. (...) Organizacji (...) co rażąco narusza przepisy art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela oraz art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych.

W związku z powyższym Sąd uznał roszczenie powódki w części za zasadne i na mocy art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

W pozostałej części tj. o ustalenie Sąd oddalił powództwo uznając, iż zostało ono złożone tylko po to żeby uznać wypowiedzenie umowy za wadliwe. Zdaniem Sądu skoro powódka złożyła pozew o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, to brak jest interesu prawnego w ustaleniu i jest to przesłanka wpadkowa na potrzeby uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z art. 477 § 1 kpc.

O kosztach orzeczono zgodnie z przepisem art. 100 kpc.