

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 21 maja 2015 r. przeciwko Zespołowi (...) w S. powódka M. Ł. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 14 maja 2015 r. za bezskuteczne i zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest nauczycielem historii, ma ukończone w tym zakresie wyższe studia magisterskie, posiada uprawnienia do nauczania wiedzy o społeczeństwie oraz wychowania do życia w rodzinie, gdyż ukończyła w tym zakresie studia podyplomowe, nadto ma ukończony kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki. Powódka zakwestionowała zasadność dokonanego jej wypowiedzenia. Wskazała, że w roku szkolnym 2015/2016 w pozwanej szkole nie zmniejszy się liczba godzin historii, wiedzy o społeczeństwie oraz wychowania do życia w rodzinie, a więc przedmiotów, których dotąd nauczwała i do czego ma pełne kwalifikacje. Poza tym, zdaniem powódki, wskazane kryterium wyboru jej osoby do wypowiedzenia jest dyskryminujące i zostało wprowadzone przez pozwanego dopiero w tym roku szkolnym. Kryteria doboru do wypowiedzenia powinny zaś być obiektywne, niedyskryminujące, jasne i czytelne. W pierwszym rzędzie powinny uwzględniać dorobek zawodowy, a mogą się odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela. Powódka podkreśliła, że posiada większe doświadczenie zawodowe oraz wyższe kwalifikacje do nauczania swojego podstawowego przedmiotu, jakim jest historia, niż pozostawiona w zatrudnieniu druga nauczycielka, która posiada jedynie licencjat z tego przedmiotu, a nadto uczy go o wiele krócej niż powódka. Poza tym osoba ta już od dwóch lat, z powodu braku godzin nauczania dla niej, ma ograniczony etat, powódka pracowała zaś w pełnym wymiarze godzin. Jej wybór do wypowiedzenia był więc nieuzasadniony.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana wskazała, że zmiany organizacyjne miały miejsce w roku szkolnym 2012/2013. Wtedy z 14 oddziałów pozostało 12. Skutkowało to zmniejszeniem godzin dydaktycznych z przedmiotów, do których kwalifikacje ma powódka i druga nauczycielka J. O. (1). Skutek tych zmian został jednak odłożony w czasie i nastąpił dopiero w roku szkolnym 2015/2016. Zmiany organizacyjne nie nastąpiły w roku szkolnym 2012/2013, gdyż J. O. (1) przebywała wówczas na urlopie zdrowotnym, a godziny te przydzielono powódce. W kolejnych latach uzupełniano jej etat godzinami oligofrenopedagogiki. W roku szkolnym 2015/2016 nie ma już możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć. Organ prowadzący ograniczył bowiem liczbę godzin oligofrenopedagogiki do 45 tygodniowo i zwiększył pensum oligofrenopedaoga z 18/18 na 30/30. Pracodawca wskazał, że dokonując wyboru powódki do wypowiedzenia kierował się interesem szkoły. Wyboru dokonano według kryteriów, które są obiektywne i niedyskryminujące, gdyż prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie jest przyczyną zwolnienia powódki, ale jedynym kryterium różniącym powódkę z J. O. (1).

Na rozprawie powódka zmieniła powództwo w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego roszczenia wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 13.939,74 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty (k. 57).

Sąd ustalił, co następuje:

M. Ł. od 1 września 1989 r. była pracownikiem Zespołu (...) w S., zatrudnionym na stanowisku nauczyciela, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na podstawie mianowania. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Ukończyła jednolite studia magisterskie na kierunku historia, podyplomowe studia z zakresu wiedzy o społeczeństwie oraz wychowania do życia w rodzinie, a także ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki (akta osobowe).

Ostatnie zmiany organizacyjne w pozwanej szkole miały miejsce w roku szkolnym 2012/2013, kiedy to liczba oddziałów w szkole zmniejszyła się z czternastu do dwunastu. Jednocześnie zmniejszyła się liczba godzin dydaktycznych (okoliczność bezsporna).

W roku szkolnym 2014/2015 M. Ł. miała przydzielone 4 godziny historii i społeczeństwa, 2 godziny wiedzy o społeczeństwie, 2,5 godziny wychowania do życia w rodzinie oraz 15 godzin oligofrenopedagogiki. J. O. (1) miała zaś 6 godzin historii i 4 godziny geografii. Spośród pozostałych nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole 30 godzin oligofrenopedagogiki miała A. M. oraz 15 godzin U. M. (arkusz organizacyjny – skoroszyt).

J. O. (1) jest nauczycielem zatrudnionym w Zespole (...) w S. od 1985 r., na czas nieokreślony, na podstawie mianowania. Jest nauczycielem dyplomowanym. Ukończyła studia licencjackie z zakresu historii, studia podyplomowe z zakresu geografii oraz kurs kwalifikacyjny z zakresu przyrody (akta osobowe J. O. (1)).

Podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 27 kwietnia 2015 r. dyrektor Zespołu (...) w S. ustnie zapoznała grono pedagogiczne z nowo obowiązującymi kryteriami typowania nauczycieli do wypowiedzenia stosunku pracy, na pierwszym miejscu wymieniając prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (zeznania powódki k. 58-58v w zw. z k. 19-20, zeznania W. K. w imieniu pozwanego k. 58v-59 w zw. z k. 20-21, wyciąg z protokołu z załącznikiem k. 30-32).

W dniu 14 maja 2015 r. pracodawca wypowiedział M. Ł. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a jako kryterium nabycie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (wypowiedzenie k. 4).

Na rok szkolny 2015/2016 J. O. (1) przydzielono 6 godzin dydaktycznych historii, 3 godziny geografii, 4 godziny historii i społeczeństwa i jedną godzinę wiedzy o społeczeństwie. Etat uzupełniono jej czterema godzinami historii i społeczeństwa w Szkole Podstawowej w (...). U. M. objęła w tym roku szkolnym 23 godziny oligofrenopedagogiki, 15 godzin tych zajęć przydzielono A. M., po 3 godziny tych zajęć otrzymały J. P. i M. K., a jedną I. B.. Jeśli chodzi o wychowanie do życia w rodzinie, to 2,5 godziny z tego przedmiotu przydzielono T. G. (arkusz organizacyjny – skoroszyt, aneks k. 45-49).

M. Ł. spełnia kryteria do przyznania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (okoliczność bezsporna).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. Ł. miało uzasadnione podstawy i podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (wyrok SN z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się w tym zakresie uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być do niej zastosowany. Wskazał również termin,

z upływem którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Przechodząc do kwestii merytorycznej wypowiedzenia wskazać należy, że zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jedn. tekst Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), dyrektor szkoły w razie:

1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;

2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Należy pamiętać, że w razie zmian organizacyjnych w szkole, w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998/18/541), a wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania.

Przepisy prawne nie precyzują, o jakie to w tym przypadku kryteria wyboru chodzi. Posiłkując się orzecznictwem Sądu Najwyższego i poglądami doktryny można wskazać najważniejsze z nich. I tak, w doborze nauczyciela do dalszego zatrudnienia powinny być przede wszystkim uwzględnione stopień awansu zawodowego oraz podstawa nawiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyjaśnił bowiem, że trwałość stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest chroniona bardziej niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00, OSNP 2002/16/374). Nadto, porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kolejne kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu danego przedmiotu. Należy zatem brać pod uwagę okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, OSNP-wkł. 2002/10/4). Jeśli natomiast praca nauczyciela jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, to wybór tego nauczyciela do zwolnienia nie jest dowolny, ani nie narusza zasady równego traktowania pracownika lub zasady niedyskryminacji (wyrok SN z dnia 19 maja 2004 r., I PK 608/03, OSNP 2005/3/36). Nie jest bowiem dyskryminacją zwolnienie nauczyciela na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów, szczególnie, gdy jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 610/00, OSNP 2003/15/356).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, przyczyna wypowiedzenia wskazana powódce okazała się nieaktualna. Od czasu zmian organizacyjnych w pozwanej szkole, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów minęły bowiem 3 lata. Powódka przez ten okres pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, w przeciwieństwie do J. O. (1). Zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2012/2013 nie oddziaływało przy tym bezpośrednio na obecną sytuację powódki. Pracodawca niezasadnie powołał się więc na tę okoliczność jako przyczynę wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 2010 r. wskazał, że odległe od daty wypowiedzenia, niepowiązane ze sobą zdarzenia nie powinny stanowić uzasadnienia dla wypowiedzenia, bo w ten sposób się dezaktualizują (sygn. akt I PK 105/10, Lex nr 686795).

Jedynym kryterium, jakie zdecydowało o wytypowaniu M. Ł. do wypowiedzenia stosunku pracy było nabycie przez nią prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Należy zacząć od tego, że powódka nie nabyła jeszcze prawa do tego świadczenia, gdyż o nie się dotąd nie ubiegała. Spełnienie przesłanek do skorzystania ze świadczenia kompensacyjnego oznacza przy tym tylko taką możliwość po stronie osoby uprawnionej, a nie obowiązek. Wysokość tego świadczenia jest znacząco niższa niż wysokość wynagrodzenia za pracę. Skoro powódka miała wybór, nie dziwnego, że o skorzystaniu z tego świadczenia nie myślała,

ale chciała dalej pracować. Nadto kryterium powyższe, zdaniem Sądu, powinno mieć charakter jedynie uzupełniający i być stosowane jedynie wówczas, gdy zastosowanie innych kryteriów nie pozwala na jednoznaczne wytypowanie spośród kilku jednego pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę, ze względu na porównywalną sytuację. W realiach niniejszej sprawy sytuacja powódki i J. O. (1) nie była zaś porównywalna.

J. O. (1) wyraźnie bowiem odstaje od powódki, jeśli chodzi o posiadane wykształcenie. Nie ma ukończonych żadnych jednolitych studiów magisterskich, a jedynie studia licencjackie z zakresu historii oraz podyplomowe z geografii i kurs kwalifikacyjny z przyrody. Ponadto w okresie swojej pracy w pozwanej szkole miała wieloletnie przerwy w nauczaniu historii w latach 1985-1993, 1993-1996, 1997-1999 (k. 50-51, 54-56). Nie można więc powiedzieć, że jej staż w nauczaniu tego przedmiotu jest wyższy niż powódki, mimo że jest dłużej u pozwanego zatrudniona. Porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia wymaga bowiem uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia i stażu pracy, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, Lex nr 52962).

Nie jest argumentem za pozostawieniem w zatrudnieniu kosztem powódki J. O. (1), która obok uprawnień do nauczania historii i wiedzy o społeczeństwie ma prawo nauczać geografii i przyrody, możliwość nauczania tego ostatniego przedmiotu w sytuacji, gdy przyrody od dawna nie uczyła. Równie dobrze można powiedzieć, że za dalszym zatrudnianiem powódki przemawiały jej uprawnienia do nauczania wychowania do życia w rodzinie oraz oligofrenopedagogiki, których to uprawnień nie posiada J. O. (1), a powódka tych przedmiotów ostatnio uczyła.

Powódka oprócz tego, że ma dłuższy staż nauczania historii i lepsze wykształcenie, to od roku szkolnego 2013/2014 jej konkurentka do etatu miała ograniczony wymiar zajęć do 10/18, więc łatwiej było rozwiązać stosunek pracy właśnie z nią. J. O. (1) z niezrozumiałych względów zachowała jednak pracę kosztem powódki i tylko dzięki wypowiedzeniu stosunku pracy dokonanego M. Ł. dostała szansę na pełny etat w roku szkolnym 2015/2016.

Gdyby powódka, dysponująca dotąd pełnym etatem, otrzymała wszystkie godziny z historii oraz historii i społeczeństwa w łącznej liczbie 10, nadto tak jak dotychczas otrzymała 2 godziny wiedzy o społeczeństwie i 2,5 godziny wychowania do życia w rodzinie, również mogłaby uzupełnić swój etat 4 godzinami historii i społeczeństwa w Szkole Podstawowej w (...). Miałaby w ten sposób nadal pełny etat. Na takie rozwiązania pozwalała, zdaniem Sądu, treść arkusza organizacyjnego pozwanej szkoły.

Kryterium spełniania przesłanek do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego dodano dopiero w 2015 r. (por. wyciągi z protokołów z załącznikami k. 30-35v). Dyrektor pozwanego wiedziała bowiem, że tylko powódka spełnia przesłanki do nabycia prawa do tego świadczenia. Nie można więc uznać, że kryterium to jest sprawiedliwe, obiektywne i niedyskryminujące, skoro zostało wprowadzone tylko z uwagi na osobę powódki.

Nasuwa się również wniosek, że to w związku z planowanym wypowiedzeniem stosunku pracy powódce, dyrektor pozwanego dokonała w 2015 r. oceny pracy J. O. (1), wystawiając jej ocenę dobrą, aby mieć dodatkowy argument dla zachowania etatu właśnie dla niej. Powódka nie została w ten sposób oceniona, a ostatni raz taką ocenę miała sporządzaną w 2007 r. jeszcze przez poprzedniego dyrektora pozwanego.

Z twierdzeń pozwanego można wyprowadzić myśl, że powódka już przed rokiem szkolnym 2012/2013 mogła otrzymać wypowiedzenie, ale dostała godziny dydaktyczne J. O. (1), która skorzystała wówczas z urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwany już wcześniej założył więc, że jeśli dojdzie do ostatecznych rozstrzygnięć, odbędzie się to kosztem powódki. Nie wiadomo dlaczego zdaniem pozwanego to dzięki skorzystaniu przez J. O. (1) w 2012 r. z urlopu dla poratowania zdrowia powódka zachowała pracę. W świetle wykształcenia, kwalifikacji oraz stażu pracy J. O. (1) i M. Ł. można bowiem wyrazić przeciwny, logicznie dający się obronić pogląd, że gdyby nie wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, to ta pierwsza nauczycielka powinna otrzymać już wówczas wypowiedzenie stosunku pracy, a nie powódka i to po trzech dalszych latach nienagannej pracy, wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Subiektywne i nie poparte dowodami są twierdzenia pracodawcy, że typując powódkę do wypowiedzenia kierował się interesem szkoły, bowiem analiza powyższych okoliczności prowadzi do przeciwnych wniosków.

W świetle powyższego wypowiedzenie powódce stosunku pracy należy uznać za nieuzasadnione. Wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie z mocy art. 47¹ kp. Jego wysokość ustalono w oparciu o dane wynikające z przedłożonego przez stronę pozwaną zaświadczenia o zarobkach (k. 11).

Z tych powodów Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia, na podstawie art. 481 § 1 kc z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, od której to chwili pozostawała ona w zwłoce z zapłatą świadczenia (por. uchwała SN z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74). O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).