

Sygn. akt VII Pa 42/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Krystian Nowocien

Sędziowie: SO Monika Kiwiorska – Pająk, SO Joanna Sawicz (spr.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 20 marca 2014 r. sygn. akt V P 248/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20.03.2014r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu Sąd Pracy w sprawie z powództwa E. P. przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w B. o przywrócenie do pracy, **zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8.061 zł z odsetkami od dnia 20.03.2014r. tytułem odszkodowania** za rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo co do przywrócenia do pracy i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.687 zł.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania:

E. P. zatrudniona była w Publicznej Szkole Podstawowej Nr (...) w B. od dnia 1 września 1998r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciel historii. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Pismem z dnia 27 czerwca 2011r. Dyrektor Publicznej Szkoły Podstawowej nr (...) w B. poinformował powódkę, iż w związku z powołaniem Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w B., na podstawie art. 23 (1) kodeksu pracy i art. 91c Karty Nauczyciela, powódka staje się z dniem 1 września 2011r. pracownikiem tej placówki oświatowej. W roku szkolnym 2012 / 2013 dyrektor Szkoły zaproponował powódce obniżenie obowiązkowego

wymiaru godzin do 1/2 etatu na podstawie przepisu art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela w celu uniknięcia definitywnego rozwiązania z nią stosunku pracy.

Pismem z dnia 24 maja 2013r., strona pozwana działając na podstawie przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, wypowiedziała powódce stosunek pracy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013r., podając jako przyczynę zmiany organizacyjne związane z odmową zwolnienia dyrektora i wicedyrektora Szkoły przez organ prowadzący z obowiązku realizacji pensum dydaktycznego, co powoduje zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w stosunku do liczby nauczycieli realizujących w szkole przedmiotowe pensum. Pozwana podała także, iż konsekwencją powyższego jest brak możliwości dalszego zatrudnienia Powódki.

Arkuszy organizacyjny Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w B. na rok szkolny 2013/2014 przewiduje jedynie 10 godzin historii tygodniowo. Liczba nauczycieli zatrudnionych zaś w Zespole Szkolno- Przedszkolnym w B. posiadających uprawnienia do nauczania tego przedmiotu łącznie z powódką wynosi 3 tj. oprócz powódki zatrudnieni są A. B. , radna Powiatu (...), posiadająca uprawnienia do nauczania j. polskiego i historii i M. P. (1), wicedyrektor Szkoły, posiadająca uprawnienia do nauczania j. polskiego i historii.

U strony pozwanej ustalone zostały Zarządzeniem Dyrektora Nr (...) z dnia 16 maja 2013 r. następujące kryteria doboru pracownika do zwolnienia : poziom wykształcenia, stopień awansu zawodowego, ochrona stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych, jakość i wyniki pracy, ocena pracy, dyscyplina pracy, absencja pracownika, sytuacja osobista i materialna. Kryteria te zostały przedstawione pracownikom, co potwierdzili własnoręcznymi podpisami. Dyrektorka pozwanej wystąpiła do Rady Powiatu (...) celem uzyskania zgody na ewentualne rozwiązanie stosunku pracy z radną Panią A. B., jednak (...) nie wyraziła na powyższe zgody.

W stosunku do dwóch pozostałych nauczycieli, powódka brała udział w najmniejszej ilości form doskonalenia się, dyscyplina pracy powódki była znacznie gorsza niż dyscyplina pracy M. P. (1), również absencja chorobowa powódki była większa od pozostałych nauczycieli, sytuacja osobista i materialna M. P. była gorsza niż powódki. M. P. jest osobą samotną, a zatrudnienie u pozwanej jest jej jedynym miejscem pracy. Powódka jest mężatką a jej mąż pracuje zawodowo i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2 500zł-3 000 zł netto. Dzieci powódki są pełnoletnie, córka pozostaje na jej utrzymaniu bowiem kończy studia, najmłodszy syn jest zarejestrowany w PUP bez prawa do zasiłku, a średni syn zawiesił studia i podjął pracę zarobkową.

Powódka zarejestrowana jest w PUP z prawem do zasiłku.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie Powódki otrzymywane u strony Pozwanej w ostatnim roku zatrudnienia wynosiło 2686,89 zł brutto.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym , Sąd I-szej Instancji uznał roszczenie powódki za zasadne co do zasady i orzekł o odszkodowaniu, oddalając jednak żądanie odnośnie przywrócenia do pracy.

Stosownie do przepisu art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nie określony powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rzeczywista, jasna i zrozumiała dla pracownika oraz powinna w sposób jednoznaczny konkretyzować zdarzenie lub zdarzenia, które legły u podstaw tego wypowiedzenia. Ponadto gdy dochodzi do zwolnienia indywidualnego z przyczyn nie dotyczących pracownika, a takie miało miejsce u strony Pozwanej i pracodawca zmuszony jest wyznaczyć do zwolnienia jednego pracownika z grupy osób wykonujących pracę tego samego rodzaju lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny nie dotyczącej pracownika, która uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość wyboru tego konkretnego pracownika do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego I PKN 675 / 2000).

W ocenie Sądu I-szej Instancji strona pozwana uchybiła powyższymi regulacją i nie poinformowała powódki dlaczego to właśnie ją wyznaczono do zwolnienia i jakimi kryteriami, spośród wskazanych w Zarządzeniu Nr (...) z dnia 16

maja 2013 r., kierowano się , typując właśnie powódkę do zwolnienia. Strona pozwana winna bowiem wskazać, czy wszystkie kryteria zawarte w/w zarządzeniu zdecydowały o wyznaczeniu powódki do zwolnienia czy tylko niektóre z nich a jeżeli tak, to które. Ta konkretyzacja była konieczna by powódka mogła dokonać analizy decyzji pozwanej.

Natomiast dopiero w toku niniejszego postępowania strona pozwana wskazała kryteria, które przyjęła do wyznaczenia pracownika do zwolnienia i uzasadniała wybór powódki do zwolnienia spośród grupy osób zatrudnionych w Zespole Szkolno- – Przedszkolnym.

Zdaniem Sądu Rejonowego w Wałbrzychu brak jasnego i zrozumiałego dla powódki wskazania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę czy też ustnego poinformowania jej przed wręczeniem pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy, jakie to okoliczności i kryteria zdecydowały o zwolnieniu właśnie powódki spośród grona pracowników realizujących podobne zadania, sprawia, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było pod względem formalnym wadliwe. Stąd też powództwo podlega uwzględnieniu.

Sąd jednak uznał za niecelowe przywrócenie powódki do pracy , przyjmując, że decyzja pracodawcy pod względem merytorycznym była uzasadniona , co skutkowało oddaleniem żądania w tym zakresie.

Apelację od wyroku, wniosła strona pozwana Zespół Szkolno-Przedszkolny w B., zarzucając mu:

- naruszenie przepisów postępowania a to przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w związku z brakiem wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powódka nie знаła kryteriów, które decydowały o wyborze jej do zwolnienia w sytuacji, gdy: kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały przez pracodawcę formalnie opracowane i podane do wiadomości wszystkim pracownikom, w tym i powódce - co potwierdza złożony przez powódkę podpis; powódka posiadała wiedzę o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia jak również znała wszystkie okoliczności dotyczące jej zatrudnienia a mieszczące się w poszczególnych kryteriach; powódce znane były kwestie dotyczące kryteriów, które zadecydowały o wyborze powódki do zwolnienia tj. jej wykształcenia, jakości świadczonej pracy i jej wyników oraz dyscyplin pracy powódki z uwagi na to, iż kwestie wynikały ze znanych powódce dokumentów, korespondencji pomiędzy stronami, pism dyscyplinujących i odpowiedzi powódki w tym zakresie, jak również z kar porządkowych i protokołów kontroli przeprowadzanych przez stronę pozwaną.

Strona pozwana podniosła także, że nie bez znaczenia dla ustaleń Sądu I instancji w zakresie rzekomego błędu formalnego winno być również zachowanie się powódki podczas wręczania pisma wypowiedzającego albowiem powódka w ogóle nie chciała przyjąć pisma wypowiedzającego jej stosunek pracy i nie chciała słuchać przy wypowiedzeniu, co ma do powiedzenia dyrektor pozwanej.

- naruszenie przepisów prawa materialnego a to przepisu art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzasadnienie wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie było konkretne poprzez brak wskazania w nim kryteriów, które zadecydowały o wyborze powódki do zwolnienia, w sytuacji gdy: konkretność przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, kryteria te były określone w Zarządzeniu Dyrektora strony pozwanej i były znane powódce, kryteria, które zadecydowały o wyborze powódki do zwolnienia związane były z wykształceniem powódki, jakością świadczonej pracy i jej wynikami oraz dyscypliną pracy a co za tym idzie elementami, które były powódce doskonale znane m.in. w związku z licznymi rozmowami i pismami dyscyplinującymi, korespondencją pomiędzy dyrektorem Szkoły a powódzą, karami porządkowymi, czy też innymi dokumentami znanymi powódce a dotyczącymi jakości i dyscypliny świadczonej przez powódkę pracy, żaden przepis nie zobowiązuje pracodawcy do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy kryteriów doboru pracowników do zwolnienia zwłaszcza, gdy kryteria te są przez pracodawcę opracowane i podane do wiadomości wszystkim pracownikom.

W związku z powyższym, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nadto w piśmie z dnia 21.05.2014 r. strona pozwana zawarła wniosek restytucyjny oparty o przepis art. 388 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości.

Sąd II-giej Instancji zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej podlega oddaleniu.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela stanowisko Sądu I-szej Instancji w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

W myśl art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. W myśl art. 30§ 1 pkt 2 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przy czym w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia **powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.**

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie, a przede wszystkim odnosić się do konkretnego pracownika, a nie do ogółu. Podobnie w tym samym kierunku – czyli w stronę konieczności indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.07.2012r., II PK 312/11, niepubl.

Przy czym w niniejszej sprawie zasadniczy problem prawny koncentruje się wokół kwestii, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje także konieczność wskazania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracowników do tego zwolnienia. W wyroku z dnia 10.09.2013r., IPK 61/13 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Natomiast w wyroku z dnia 25.01.2013r. I PK 172/12 Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Pracownik, wobec

którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia. Natomiast w przypadku nie wskazania przez pracodawcę w/w kryteriów, którymi kierował się zakład pracy przy dokonywaniu wypowiedzenia określonego pracownikowi, uniemożliwia w istocie ocenę jej na etapie postępowania sądowego.

Dodatkowo należy podnieść, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, w tym kryteria wyboru pracownika stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli, stąd też nie będzie miał zastosowanie przepis art. 65 §1 k.c. w zakresie możliwości wykładni takiego oświadczenia. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi w kontekście jego oceny i wyboru spośród innych pracowników przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym zarzut ten powinien mieć charakter zindywidualizowany, odnosić się do konkretnego pracownika, i wskazywać na konkretne zarzuty. Samo ogólne wskazanie wszystkim pracownikom kryteriów jakimi będzie w przyszłości kierował się pracodawca przy wyborze pracownika do zwolnienia, nie ma charakteru indywidualnego, odnoszącego się do konkretnego pracownika. Zatem, jeżeli pracownikowi nie zostaną przedstawione konkretne zarzuty wybrane z wcześniej ustalonych przez pracodawcę kryteriów, to nie można mówić, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z wymogami zawartymi w art. 30 §4 k.p.

Stąd też, prawidłowo przyjął Sąd I-szej Instancji, że w niniejszej sprawie, jakkolwiek pracodawca ustalił katalog kryteriów, jednak w przypadku powódki nie wskazał, którymi konkretnie kryteriami kierował się przy jej wyborze do zwolnienia. A zatem powoływanie się na wszystkie kryteria zawarte w przedmiotowym zarządzeniu nie spełnia przesłanki – zindywidualizowanej przyczyny wypowiedzenia, o której mowa w przepisie art. 30 §4 k.p.

Z tych też względów chybiony jest zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p.

Niezasadny jest także zarzut strony pozwanej odnoszący się do naruszenia przepisu art. 233§1 k.p.c. polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w związku z brakiem wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powódka nie знаła kryteriów, które decydowały o wyborze.

Według ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, zarzut obrazy wskazanego przepisu nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, oceny materiału dowodowego (zob. postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Aby można mówić o naruszeniu art. 233§1 k.p.c. należy wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd. W sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził skrupulatną analizę stanu faktycznego w świetle zgromadzonych dowodów, wyprowadzając wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W szczególności podkreślenia wymaga, że jakkolwiek powódce znany był przebieg jej zatrudnienia, a także ogólne kryteria pracodawcy, które będą mogły mieć zastosowanie w przyszłości do pracowników przy rozwiązywaniu stosunków pracy, to jednak strona pozwana nie wykazała w myśl art. 232 k.p.c., aby faktycznie podczas dokonywania wypowiedzenia umowy, pracodawca zindywidualizował te kryteria i wskazał zarzuty oraz kryteria, które przesądziły o rozwiązaniu umowy o pracę właśnie z powódką.

A zatem, mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i prawne, Sąd II-giej Instancji uznał apelację strony pozwanej za niezasadną i podlegającą oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.