

## UZASADNIENIE

Powódka K. K. (1) wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z (...) w D. pozew o odszkodowanie w kwocie 5.700 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kosztami procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona przez stronę pozwaną przez okres ok. 12 lat, od dnia 01.09.2001 r. Wykonywała pracę jako nauczyciel terapeuta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Była sumiennym pracownikiem i swoją pracę wykonywała rzetelnie. Strona pozwana nigdy nie miała do niej zastrzeżeń. Od października 2005 roku przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym. Ponownie zaszła w ciążę i ponownie przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. W maju 2013 roku zawiadomiła pracodawcę o zamiarze powrotu do pracy od nowego roku szkolnego, tj. od 01.09.2013 r. Pracodawca poinformował ją, że będzie mogła wrócić do pracy na stanowisko nauczyciela wspomagającego. Jednakże zaraz po jej powrocie do pracy, w dniu 26.09.2013 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie udzielono powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 27.09.2013r. do dnia 14.10.2013 r., zwalniając ją w pozostałym okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał reorganizację- zmianę organizacji pracy. Zdaniem powódki, wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna, prawdziwa i rzeczywista. Jest zbyt ogólna, a nadto reorganizacja miałaby dotyczyć wyłącznie jej stanowiska. Strona pozwana naruszyła zatem przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, a powódka z tego tytułu domaga się odszkodowania określonego w pozwie.

Powódka wskazała także, że trzy tygodnie przed rozpoczęciem pracy upewniała się czy będzie mogła wrócić do pracy u strony pozwanej i po otrzymaniu takiego zapewnienia, odrzuciła inną ofertę pracy. Strona pozwana zatem świadomie i bez żadnych skrupułów pozbawiła ją możliwości ubiegania się o zatrudnienie gdzie indziej, w okresie, w którym – jako nauczyciel- miałaby największe szanse na jego podjęcie. Według powódki, takie zachowanie jest naganne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Stowarzyszenie na Rzecz Osób z (...) w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu pełnomocnik strony pozwanej wskazał, iż podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę jest prawdziwa.

Podkreślił, iż działalność Ośrodka (...) -Wychowawczego opiera się na przepisach dotyczących szkolnictwa specjalnego, a jego niepubliczny charakter powoduje, iż do zatrudnionych w nim nauczycieli w większości sytuacji nie mają zastosowania przepisy Karty Nauczyciela. W szczególności dotyczy to rozwiązywania stosunku pracy, które następuje w oparciu przepisy kodeksu pracy.

Pełnomocnik strony pozwanej wyjaśnił, że z uwagi na systematycznie zmniejszającą się liczbę podopiecznych ośrodka i specyfikę pracy z dziećmi upośledzonymi w roku szkolnym 2013/2014 powstała konieczność dokonania takich przekształceń organizacyjnych, które z jednej strony uwzględniałyby mniejsze potrzeby w zakresie zatrudnienia, z drugiej konieczność kontynuowania pracy przez tych samych nauczycieli z tymi samymi podopiecznymi, a nadto pozwalały na jak najpełniejszą terapię dzieci, wykorzystującą nabyte przez prowadzących zajęcia nowe kompetencje i doświadczenie. Praca z dziećmi upośledzonymi umysłowo wymaga stworzenia innych warunków niż w zwykłej placówce oświatowej. Nauczyciele terapeuci pracują, opiekując się przez większość czasu kilkoma zaledwie, tymi samymi osobami. W tych okolicznościach niemal każde zmniejszenie się liczby podopiecznych ośrodka, nawet o jedną czy dwie osoby, powoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracę nauczycieli. Liczba podopiecznych (...) w roku szkolnym 2012/2013 wynosiła 50 osób. Liczba ta w roku szkolnym 2013/2014 już zmniejszyła się o dwie osoby, a w

związku z faktem, iż w trakcie roku szkolnego 4 podopiecznych osiągnie 25 lat, obniży się jeszcze bardziej. Ostatecznie w roku szkolnym 2013/2014 pod opieką ośrodka pozostawać będą 44 osoby. Ograniczenie to spowodowało nie tylko zwykłą nadwyżkę zatrudnienia (zmniejszenie się zapotrzebowania na dwa etaty nauczycieli -terapeutów), ale konieczność takiego rozplanowania powierzenia poszczególnych podopiecznych konkretnym nauczycielom, które mimo zmniejszenia się liczby etatów- uwzględniałyby jak najpełniej potrzeby dzieci. Dlatego też arkusz organizacyjny placówki został tak opracowany, by w miarę możliwości nauczyciele kontynuowali pracę z tymi samymi podopiecznymi, a jednocześnie, by jak najpełniej skorelować ich doświadczenie i efekty doskonalenia zawodowego z potrzebami dzieci.

Tym czasem powódka ze względu na wieloletnią przerwę ( 8 lat od 2005 do 2013 r.) w wykonywaniu pracy nie miała swoich podopiecznych i nie była ujmowana w arkuszu organizacyjnym. Przy tworzeniu planu na rok 2013/2014 nie było zatem możliwości powierzenia jej podopiecznych do kontynuowania pracy, ponieważ od wielu lat nikogo z obecnych wychowanków ośrodka nie uczyła. Dodatkowo wskazano, iż powódka, nawet gdy formalnie wykonywała pracę ( gdy nie była na urloпах macierzyńskich ani wychowawczych) przez bardzo długie okresy przebywała na zwolnieniach lekarskich (np. w roku 2003 -39 dni, w 2004 -58 dni, w 2005 - 235 dni). Wreszcie, podczas nieobecności powódki, inni nauczyciele stale się doskonalili, co powoduje, iż w odniesieniu do żadnego z podopiecznych doświadczenie i kompetencje powódki nie zapewniały tak optymalnej opieki, jak przygotowanie i praktyka innych nauczycieli. Z tych względów dalsze zatrudnianie powódki przez powierzenie jej niektórych podopiecznych uniemożliwiłoby realizację założenia reorganizacyjnego o ścisłym dopasowaniu przy powierzaniu dzieci terapeutom ich kompetencji do potrzeb dzieci i zapewnieniu im w ten sposób jak najbardziej efektywnej terapii, mimo zmniejszenia się liczby pensjonariuszy, a przez to również etatów.

Pełnomocnik strony pozwanej podkreślił, iż stabilność w pracy z dziećmi upośledzonymi jest czynnikiem o wielkiej wadze. Dzieci takie nie akceptują zmian i długo przyzwyczajają się do nowego nauczyciela. W takim przypadku nie ma możliwości uzyskania osiągnięć terapeutycznych. Upośledzenia, wady i dysfunkcje takich osób mają najczęściej charakter sprzężony, co wymaga, by terapeuta posiadał umiejętności z różnych dziedzin, co bez stałego dokształcania się dostosowanego do potrzeb konkretnych często wychowanków nie jest możliwe. Odnosząc się do kompetencji powódki, pełnomocnik strony pozwanej wskazał, iż w terapii upośledzenia umysłowego nie poprzestaje się już na pracy dziecka z logopedą, a potrzebne są kompetencje neurologopedy.

Pełnomocnik strony pozwanej wskazał, iż orzecznictwo Sądu Najwyższego pozwala na przyjęcie, że nawet nieprecyzyjne określenie przyczyny może być mimo to dostatecznym jej sprecyzowaniem, jeśli w okolicznościach sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, jest ona dla pracownika jasna i zrozumiała. Powódka zaś, otrzymując wypowiedzenie, uzyskała też informacje w formie ustnego wyjaśnienia, nadto zgodnie z zasadami organizacji roku szkolnego zapoznała się lub mogła się zapoznać na podstawie dokumentacji placówki z planami organizacji pracy ośrodka, a jako nauczyciel z wieloletnim okresem zatrudnienia, miała świadomość konsekwencji takich okoliczności, jak zmniejszenie się liczby podopiecznych czy zmiany w sposobie organizacji zajęć dla potrzeb terapii.

Wskazano ponadto, iż w omawianym okresie jeden z nauczycieli zakończył pracę w związku z upływem terminu umowy, zaś drugiemu powierzono zadania w ramach warsztatów terapii zajęciowej.

### ***Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:***

Powódka K. K. (1) pracę u strony pozwanej (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) w D. rozpoczęła 01 września 2000 roku jako terapeuta zajęciowy, odbywając wówczas staż absolwencki.

Następnie w dniu 31 sierpnia 2001 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona od dnia 01 września 2001 roku na pełny etat jako terapeuta zajęciowy w Ośrodku (...) - Wychowawczym (...) K. w D..

**Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 31.08. 2001 r. w aktach osobowych powódki;
- przesłuchanie powódki -k. 177

Na zajmowanym stanowisku powódka faktycznie pracowała do 01 września 2004 roku, kiedy to powierzono jej stanowisko nauczyciela – terapeutę, które zajmowała do września 2005 roku. W czasie zatrudnienia powódka przez bardzo długie okresy przebywała na zwolnieniach lekarskich; w roku 2003 -39 dni, w 2004 -58 dni, w 2005 -235 dni.

Po urodzeniu dziecka w dniu 21.10.2005 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie z 3-letniego urlopu wychowawczego, aż do 22 maja 2009 roku.

W dniu 25 maja 2009 roku strona pozwana podpisała z powódką porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w części dotyczącej płacy, przyznając jej wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.200 zł brutto.

W tym czasie powódka ponownie była w ciąży i korzystała ze zwolnień lekarskich, aż do urodzenia w dniu 06.12.2009 r. drugiego dziecka. Po czym przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym aż do lipca 2012 roku, po czym strona pozwana udzieliła jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni. Wtedy to K. K. (1) postanowiła w całości wykorzystać przysługujący jej urlop wychowawczy, na którym przebywała do dnia 31.08.2013 r.

**Dowód:**

- porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.09.2004 r. w aktach osobowych powódki;
- porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w części dotyczącej płacy z dnia 25 maja 2009 r. w aktach osobowych powódki;
- dokumenty w aktach osobowych powódki dotyczące okresów urlopów macierzyńskich i wychowawczych;
- zestawienie okresów absencji powódki -k.87
- przesłuchanie powódki- k.177.

W czasie pobytu na urlopie wychowawczym, w roku szkolnym 2010/2011 powódka podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy – w Szkole Podstawowej nr (...) w D., nie informując o tym strony pozwanej.

W dniu 30 sierpnia 2011 roku powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, który został jej nadany przez Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w D..

**Dowód:**

- kserokopia aktu nadania powódce stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego z dnia 30.08.2011 r. w aktach osobowych powódki;
- przesłuchanie powódki - k.177-178;
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej - k.183-184.

W dniu 03.06.2013 r. do strony pozwanej wpłynęło pismo z oświadczeniem powódki o zamiarze powrotu do pracy od dnia 01 września 2013 roku. Powódka rozmawiała o tym bezpośrednio z pełniącą wówczas obowiązki dyrektora (...) A. K., przekazując jej również informacje o planowanych zwolnieniach lekarskich, która przyjęła to do wiadomości i pouczyła powódkę, iż winna czekać na decyzję w jej sprawie.

**Dowód:**

- pismo powódki z dnia 24.05.2013 r. w aktach osobowych powódki;
- zeznania świadka A. K. - k.173;
- przesłuchanie powódki - k.177.

Pełniąca obowiązki dyrektora (...) A. K., przygotowując arkusz organizacyjny na rok 2013/2014, uwzględniła fakt, iż w przedmiotowym roku szkolnym zmniejszy się liczba wychowanków z 50 do 48 osób, a nadto w ciągu roku szkolnego dwóch dalszych wychowanków skończy 25 lat i przez to utraci prawną możliwość uczęszczania na zajęcia, w dalszym zakresie zmniejszając liczbę podopiecznych ośrodka. Nie wszyscy rodzice mogli też przyprowadzać dzieci na ranną zmianę. Powstała konieczność dokonania przekształceń organizacyjnych, które uwzględniałyby mniejsze potrzeby w zakresie zatrudnienia oraz w miarę możliwości konieczność kontynuowania pracy przez tych samych nauczycieli z tymi samymi podopiecznymi. U strony pozwanej jest 6 grup rewalidacyjnych, liczących po 4 osoby. Świadek A. K. zmieniła organizację pracy ośrodka, wprowadzając dwuzmianowość, która zapewnia także lepszą płynność w kontekście pracy ze specjalistami (psychologami, neurologopedami, muzykoterapeutami, rehabilitantami, itp.). Konsekwencją reorganizacji było to, iż dwie grupy mają tego samego nauczyciela i nauczyciela wspomagającego. Spowodowało to nadwyżkę dwóch etatów. W dniu 26 sierpnia 2013 roku na radzie programowej A. K. wskazała jako osoby do zwolnienia P. K. – pomoc nauczyciela zatrudnionego u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 września 2012 roku i powódkę K. K. (1).

Prawidłowość sporządzania arkuszy organizacyjnych placówki strony pozwanej co roku sprawdzana jest w ramach kontroli przeprowadzanych przez Kuratorium (...). Od ich zgodności z obowiązującymi przepisami uzależnione jest dofinansowanie ośrodka. Kontrole Kuratorium nie zakwestionowały poprawności sporządzenia arkuszy organizacyjnych w latach 2012/2013 i 2013/2014r.

#### **Dowód:**

- zeznania świadka A. K. - k.173;
- kserokopia arkusza organizacyjnego (...) na rok szkolny 2013/2014 wraz z załącznikami - k.23-50;
- kserokopia arkusza organizacyjnego (...) na rok szkolny 2012/2013 wraz z załącznikami - k.51-80;
- kserokopia uchwały Nr 15/ (...) w przedmiocie zatwierdzenia projektu organizacyjnego (...) K. w D. na rok szkolny 2013/2014 - k.83;
- kserokopia załącznika do projektu organizacyjnego (...) na rok szkolny 2013/2014 z dnia 26.08.2013 r. - k.84;
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej J. O. -k.183-185.

W dniu 30 sierpnia 2013 roku podpisano porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z P. K., na mocy którego z dniem 01 września 2013 roku został on przeniesiony na stanowisko terapeuty zajęciowego w Warsztatach (...) Zajęciowej (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) w D.. Stanowisko to zwolniło się w związku z upływem okresu umowy zawartej na czas określony od dnia 01.12.2009 r. do dnia 31.08.2013 r. z T. W.. Jest to etat w pracowni ogrodniczej, gdzie zajęcia odbywają przeważnie dorośli mężczyźni w wieku 30-40 lat. Prace tam wykonywane są na zewnątrz, w różnych warunkach atmosferycznych. Terapeuta musi wykonywać prace porządkowe wokół posesji, prace gospodarcze, uprawiać działkę ogrodniczą. Nadto terapeuta wykonuje tam szereg czynności pomocniczych dla często niepełnosprawnych fizycznie wychowanków, związanych z wykorzystaniem siły fizycznej w związku z pozostawianiem przez podopiecznych na wózkach inwalidzkich, nie rzadko wymagana jest też od niego pomoc przy korzystaniu przez niepełnosprawnych mężczyzn z toalety. Jest to zatem praca dla mężczyzny, co spowodowało, że na wskazanym stanowisku zatrudniono P. K., a nie powódkę, która również ze względu na swoje warunki zdrowotne nie mogłaby sprostać obowiązkom na przedmiotowym stanowisku. Powódka cierpi na chorobę ucha w związku z zakażeniem pałeczką ropy błękitnej. Z tego też tytułu pozostawała na zwolnieniach podczas zatrudnienia u strony pozwanej.

Przebyła w związku z tym operacje we wrześniu 2013 roku oraz w lipcu 2014 roku. Kolejną operację ma zaplanowaną na marzec 2015 roku.

**Dowód:**

- kserokopia porozumienia zmieniającego z dnia 30.08.2013 r. pomiędzy stroną pozwaną a P. K. - k.85;
- kserokopia świadectwa pracy T. W. z dnia 02.09.2013 r. - k.86;
- przesłuchanie powódki - k.178;
- przesłuchanie przedstawicielki strony pozwanej J. O. - k.183

Powódka została wytypowana do zwolnienia, albowiem od wielu lat nie miała kontaktu, ani z wychowankami strony pozwanej, ani z praktyką w pracy w (...). Przy tworzeniu planu na rok 2013/2014 nie było zatem możliwości powierzenia jej podopiecznych do kontynuowania pracy, ponieważ od wielu lat nikogo z obecnych wychowanków ośrodka nie uczyła. Decydując się na podjęcie zatrudnienia podczas pobytu na urlopie wychowawczym w roku szkolnym 2010/2011, zatrudniła się w szkole podstawowej, rezygnując z możliwości podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej. Powódka, mimo iż podczas pobytu na urlopiach wychowawczych dokształcała się, odbywając studia podyplomowe oraz wiele kursów, nie uzgadniała kierunku swojego dokształcania ze stroną pozwaną, co powoduje, iż w odniesieniu do żadnego z podopiecznych ośrodka doświadczenie i kompetencje powódki nie zapewniałyby tak optymalnej opieki, jak przygotowanie i praktyka innych nauczycieli, którzy podczas jej nieobecności stale się doskonalili. W terapii upośledzenia umysłowego nie poprzestaje się już bowiem na pracy dziecka z logopedą (kwalifikacje posiadane przez powódkę), a potrzebne są kompetencje neurologopedy.

Ponadto, powódka planowała dalsze pozostawanie na zwolnieniach lekarskich, co wykluczało możliwość zapewnienia stabilizacji w funkcjonowaniu placówki edukacyjnej.

**Dowód:**

- zeznania świadka A. K. - k 73;
- przesłuchanie przedstawicielki strony pozwanej J. O. - k.183-185.

Od 01 września 2013 roku do 25 września 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 26 września 2013 roku dyrektor A. K., zaraz po jej powrocie do pracy, wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie udzielono powódce urlopu wypoczynkowego od dnia 27.09.2013r. do dnia 14.10.2013 r., zwalniając ją w pozostałym okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał reorganizację- zmianę organizacji pracy.

**Dowód:**

- zeznania świadka A. K. - k.73;
- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 26.09.2013 r. w aktach osobowych powódki;
- przesłuchanie powódki – k.177-179;
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej J. O. - k.183-185.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.200 zł brutto.

**Dowód:**

- zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki -k.88

Ośrodek (...) – Wychowawczy w D. jest niepubliczną, specjalistyczną, wielofunkcyjną placówką prowadzoną przez (...) Stowarzyszenie na Rzecz Osób z (...) w D..

**Dowód:**

- kserokopia statutu Ośrodka (...) – Wychowawczego w D. - k.100-1006;
- kserokopia statutu (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) - k.107-117.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jest nieuzasadnione.

Przede wszystkim podnieść należy, iż pełnomocnik strony pozwanej prawidłowo wskazał, że w związku z tym, iż działalność Ośrodka (...) - Wychowawczego opiera się na przepisach dotyczących szkolnictwa specjalnego, zaś jego niepubliczny charakter powoduje, że do zatrudnionych w nim nauczycieli w większości sytuacji nie mają zastosowania przepisy Karty Nauczyciela. Dotyczy to także rozwiązywania stosunku pracy, które następuje w oparciu przepisy kodeksu pracy.

Przechodząc następnie do oceny zasadności zgłoszonego przez powódkę K. K. (1) w niniejszej sprawie roszczenia, w pierwszej kolejności wskazać należy, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, musi – przede wszystkim - spełniać określone przez prawo wymogi formalne, a ponadto być uzasadnione. W razie, bowiem niezachowania tych wymogów pracownikowi przysługuje roszczenie, którego podstawę prawną stanowi art. 45 § 1 k.p. Wedle tegoż przepisu 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W tym miejscu wyraźnego wskazania wymaga, że spełnienie jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek wystarczy do uznania bezskuteczności wypowiedzenia.

Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane przez pracodawcę powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Sprzeczne z prawem jest także wypowiedzenie mimo istnienia zakazu wypowiedzania. Przy czym zakaz wypowiedzania może mieć charakter bezwzględny (np. art. 177 § 1 k.p.) lub względny, czyli dopuszczający wypowiedzenie za zgodą określonego organu (np. art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę spełnia warunki określone w pkt. 1) i 3). W ocenie Sądu, dokonanej po rozważeniu wszystkich okoliczności ujawnionych w niniejszej sprawie, sprostało ono także wymogowi prawidłowego wskazania przyczyny wypowiedzenia, która zgodnie z utrwalonym jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny, ma być konkretna, prawdziwa i rzeczywista, o czym w poniższych rozważaniach.

Powódka K. K. (1) zgłaszając roszczenie w niniejszej sprawie zarzuciła złożonemu jej wypowiedzeniu umowy o pracę naruszenie przepisów prawa poprzez wskazanie niekonkretnej, nieprawdziwej i nierzeczywistej przyczyny

wypowiedzenia, jaką miała być reorganizacja – zmiana organizacji pracy. Zdaniem powódki strona pozwana zbyt ogólnie określiła przyczynę jej zwolnienia, a nadto reorganizacja miałaby dotyczyć wyłącznie jej stanowiska.

W ocenie Sądu, dzielając w tym zakresie stanowisko strony pozwanej, podana powódce przyczyna wypowiedzenia była dostatecznie skonkretyzowana, prawdziwa i rzeczywista.

Dokonując takiej oceny Sąd miał na uwadze, że „skonkretyzowanie” przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega, bowiem na jej opisanu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być zatem spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2010 roku, I PK 168/09, Lex nr 604202; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, Lex nr 736723). Co więcej przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy lub też warunków zmiany warunków zatrudnienia są znane pracownikowi na podstawie rozmów z osobami działającymi w imieniu pracodawcy **lub wynikają z innych dokumentów** (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06, LEX nr 247785; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2010 roku, I P 175/09, Lex nr 585689). W rozpoznawanej sprawie przyczyna złożenia powódce wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy wskazana w piśmie pracodawcy z dnia 26 września 2013 roku - była jasna, zrozumiała i wystarczająca dla wskazania pracownikowi powodów wypowiedzenia. Powódka jako nauczyciel – jak sama podkreśla- z wieloletnim okresem zatrudnienia, powinna mieć świadomość konsekwencji takich okoliczności, jak zmniejszenie się liczby podopiecznych czy zmiany w sposobie organizacji zajęć dla potrzeb terapii, a ponadto zgodnie z zasadami organizacji roku szkolnego mogła się zapoznać na podstawie dokumentacji placówki z planami organizacji pracy ośrodka, w tym arkuszem organizacyjnym. Nie sposób przyjąć zasadności stanowiska powódki, iż nie rozumie ona, co oznacza zawarte we wręczonym jej oświadczeniu z dnia 26.09.2013 r. stwierdzenie: „ reorganizacja- zmiana organizacji pracy”. Uszczegółowienie tej przyczyny (na czym zmiana organizacji pracy polega) wynika bezpośrednio z dostępnych także dla powódki – jako wówczas pracownika placówki dokumentów, a w szczególności arkusza organizacyjnego na rok 2013/2014, którego rzetelność i prawidłowość nie została zakwestionowana podczas kontroli organów oświatowych. Jeżeli powódka nie skorzystała ze swojego uprawnienia w tym zakresie, nie może obecnie podnosić zarzutu, iż wskazana przyczyna jest mało konkretna.

Tym samym należało przyjąć, że pozwany pracodawca dopełnił obowiązku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Takie samo stanowisko Sąd zajął oceniając prawdziwość (tzn. chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce) i rzeczywistość (chodzi o to, by prawdziwa /istniejąca/ okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika) wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z wiarygodnymi zeznaniami świadka A. K. korelującymi z arkuszem organizacyjnym (...) na rok 2013/2014, którego rzetelność i prawidłowość nie została zakwestionowana podczas kontroli organów oświatowych oraz przesłuchaniem przedstawiciela strony pozwanej J. O., przygotowując arkusz organizacyjny na rok 2013/2014, pełniąc wówczas obowiązki dyrektora świadek K. uwzględniła fakt, iż w przedmiotowym roku szkolnym zmniejszy się liczba wychowanków do 48 osób, a nadto w ciągu roku szkolnego dwóch dalszych wychowanków skończy 25 lat i przez to utraci prawną możliwość uczęszczania na zajęcia, w dalszym zakresie zmniejszając liczbę podopiecznych ośrodka. Nie wszyscy rodzice mogli też przyprowadzać dzieci na ranną zmianę. Powstała konieczność dokonania przekształceń organizacyjnych, które uwzględniłyby mniejsze potrzeby w zakresie zatrudnienia oraz w miarę możliwości konieczność kontynuowania pracy przez tych samych nauczycieli z tymi samymi podopiecznymi. U strony pozwanej jest 6 grup rewalidacyjnych, liczących po 4 osoby. Świadek A. K. zmieniła organizację pracy ośrodka, wprowadzając dwuzmianowość, która zapewnia także lepszą płynność w kontekście pracy ze specjalistami (psychologami, neurologopedami, muzykoterapeutami, rehabilitantami, itp.). Konsekwencją reorganizacji było to, iż dwie grupy mają tego samego nauczyciela i nauczyciela wspomagającego. **Spowodowało to nadwyżkę dwóch**

**etatów.** Dlatego też w dniu 26 sierpnia 2013 roku na radzie programowej A. K. wskazała jako osoby do zwolnienia P. K. – pomoc nauczyciela zatrudnionego u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 września 2012 roku i powódkę K. K. (1).

Wyrażnego w tym zakresie podkreślenia wymaga, iż wahania świadka A. K. w kwestii zmienności liczby wychowanków, Sąd rozpatrzył z uwzględnieniem okoliczności, iż Prezes pozwanego Stowarzyszenia (...) uściśliła te dane podczas swojego przesłuchania w oparciu o dokumentację placówki.

Zatem reorganizacja pracy (...) (powodująca nadwyżkę dwóch występujących etatów) została dokonana, co potwierdza prawdziwość i rzeczywistość przyczyny wskazanej w złożonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę.

Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko judykatury, że potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 75/10, Lex 901632; z dnia 16 listopada 2006 roku, II PK 81/06, Lex 950625; z dnia 06 lutego 2006 roku, III PK 112/05, Lex 272553; z dnia 06 października 2004 roku, I PK 497/03, Lex 585702, Lex 585702). Nie bez znaczenia pozostaje przy tym, że swoboda wyboru pracownika podlegającego zwolnieniu, może być ograniczona tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracy pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącego się większą dyspozycyjnością, a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2005 roku, sygn. akt I PK 100/05).

W sytuacji, gdy ze względu na reorganizację pracy powstała nadwyżka dwóch etatów, naturalnym dla strony pozwanej było wytypowanie najniżej wykwalifikowanych pod kontem potrzeb pracodawcy, najmniej dyspozycyjnych czy też posiadających najkrótszy staż spośród zatrudnionych pracowników. Pozwany pracodawca, po dokonaniu oceny rzetelności, dyspozycyjności, kwalifikacji i solidności pracy pozostałych pracowników wybrał do zwolnienia P. K. zatrudnionego jako pomoc nauczyciela z najkrótszym stażem i powódkę -najmniej dyspozycyjną ( przy uwzględnieniu wszystkich okresów dotychczasowych absencji oraz planowanych zwolnień) i posiadającą niedostateczne kwalifikacje i bardzo długą przerwę w pracy.

Zdaniem Sądu oceny tej dokonano w sposób obiektywny, po przeprowadzeniu gruntownej analizy wszystkich niezbędnych czynników, a dotyczących posiadanych przez pracowników kwalifikacji, długości faktycznej praktyki zawodowej (a nie stażu zatrudnienia), dyspozycyjności oraz gwarancji w stabilności zatrudnienia, niezwykle ważnej w terapii dzieci upośledzonych. Dzieci takie – jak podkreślano- nie akceptują zmian i długo przyzwyczajają się do nowego nauczyciela. W takim przypadku nie ma możliwości uzyskania osiągnięć terapeutycznych. Upośledzenia, wady i dysfunkcje takich osób mają też najczęściej charakter sprzężony, terapeuta musi posiadać umiejętności z różnych dziedzin, co bez stałego ukierunkowanego doksztalcania się dostosowanego do potrzeb konkretnych często wychowanków nie jest możliwe.

W tych okolicznościach należało uznać, iż powódka słusznie została wytypowana do zwolnienia, albowiem od wielu lat nie miała kontaktu, ani z wychowankami strony pozwanej, ani z praktyką w pracy w (...). Przy tworzeniu planu na rok 2013/2014 nie było zatem możliwości powierzenia jej podopiecznych do kontynuowania pracy, ponieważ od wielu lat nikogo z obecnych wychowanków ośrodka nie uczyła. K. K. (1) zrezygnowała wręcz z możliwości uaktualnienia relacji z wychowankami placówki i odświeżenia praktyki, decydując się na podjęcie zatrudnienia podczas pobytu na urlopie wychowawczym w roku szkolnym 2010/2011 w szkole podstawowej i rezygnując z możliwości pracy w tym okresie u strony pozwanej. Powódka, mimo iż podczas pobytu na urlopiach wychowawczych doksztalała się, odbywając studia podyplomowe oraz podejmując wiele kursów, nie uzgadniała kierunku swojego doksztalcania ze stroną pozwaną, co powoduje, iż w odniesieniu do żadnego z podopiecznych ośrodka doświadczenie i kompetencje powódki nie zapewniałyby tak optymalnej opieki, jak przygotowanie i praktyka innych nauczycieli, którzy podczas jej nieobecności stale się doskonalili. W terapii upośledzenia umysłowego nie poprzestaje się już bowiem na przykład



na pracy dziecka z logopedą (kwalifikacje posiadane przez powódkę), a potrzebne są kompetencje neurologopedy. Ponadto, powódka planowała dalsze pozostawanie na zwolnieniach lekarskich, co wykluczało możliwość zapewnienia stabilizacji w funkcjonowaniu placówki edukacyjnej.

Sąd nie podziela również stanowiska powódki, która próbowała wykazać, iż ze względu na podobieństwo kwalifikacji i długość jej stażu zatrudnienia, to ona, a nie P. K., powinna zostać zatrudniona na stanowisku terapeuty zajęciowego w Warsztatach (...) Zajęciowej w pracowni ogrodniczej. W tym zakresie wskazać należy, że nie istnieje żadna zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (pojęcie zaś zasad współżycia społecznego łącznie jest ze sferą moralności i obyczajowości). Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwiałaby im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lutego 2006 roku, III PK 112/05, Lex 272553).

Strona pozwana miała prawo dokonać wyboru według jej oceny najlepszego pracownika na stanowisko, które zwolniło się wobec wygaśnięcia umowy z T. W.. Jak wyjaśniła przedstawicielka strony pozwanej – Prezes Stowarzyszenia (...) w dniu 30 sierpnia 2013 roku podpisano porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z P. K., na mocy którego z dniem 01 września 2013 roku został on przeniesiony na stanowisko terapeuty zajęciowego w Warsztatach (...) Zajęciowej (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) w D.. Jest to etat w pracowni ogrodniczej, gdzie zajęcia odbywają przeważnie dorośli mężczyźni w wieku 30-40 lat. Prace tam wykonywane są na zewnątrz, w różnych warunkach atmosferycznych. Terapeuta musi wykonywać prace porządkowe wokół posesji, prace gospodarcze, uprawiać działkę ogrodniczą. Nadto terapeuta wykonuje tam szereg czynności pomocniczych dla często niepełnosprawnych fizycznie wychowanków, związanych z wykorzystaniem siły fizycznej w związku z pozostawaniem przez podopiecznych na wózkach inwalidzkich, nie rzadko wymagana jest też od niego pomoc przy korzystaniu przez niepełnosprawnych mężczyzn z toalety. Jest to zatem praca dla mężczyzny. To spowodowało, że na wskazanym stanowisku zatrudniono P. K., a nie powódkę, która również ze względu na swoje warunki zdrowotne nie mogłaby sprostać obowiązkom na przedmiotowym stanowisku. Jak sama powódka przyznała cierpi ona na chorobę ucha w związku z zakażeniem pałeczką ropy błękitnej. Z tego też tytułu pozostawała na zwolnieniach podczas zatrudnienia u strony pozwanej. Przebyła w związku z tym operacje we wrześniu 2013 roku oraz w lipcu 2014 roku. Kolejną operację ma zaplanowaną na marzec 2015 roku.

Reasumując, Sąd nie podziela stanowiska powódki, iż strona naruszyła przepisy prawa składając jej w dniu 26 września 2013 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Skoro zatem nie zachodziły przesłanki określone w art. 45 k.p. powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu, zasądając na rzecz pełnomocnika strony pozwanej stosownie do jego wniosku, w zw. z §2 ust.2 przywołanego rozporządzenia, trzykrotność stawki podstawowej ( 3x60 zł), co łącznie z opłatą skarbową od pełnomocnictwa dało kwotę 197 zł.

W tym miejscu wskazać należy, iż nieuzasadniony był wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przyznanie należnego wynagrodzenia przy uwzględnieniu wysokości odszkodowania, którego domagała się powódka.

Kwestia podstawy prawnej ustalania wysokości wynagrodzenia pełnomocnika procesowego strony, będącego adwokatem lub radcą prawnym, w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 07.08.2002 r., III CZP 15/02 (OSNAPiUS 2003nr 12,poz.285, LEX nr 54760) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować

jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Takie stanowisko znalazło kontynuację w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I CZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475). Przyjęto w niej jako podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, stanowi stawka minimalna określona w §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu. Uchwale tej nadano moc zasady prawnej. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie II PZ 3/12 ( LEX nr 1168871) wyraził pogląd, iż powyższa zasada ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56§1 w zw. z art.58 k.p. albo na podstawie art. 45§1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Mając powyższe na uwadze, o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono na mocy §12 ust. pkt 1 w zw. z §19 i §2 ust.3 przywołanego rozporządzenia.