

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Czesława Górską Irena Żurniewicz - Furmanik
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. T.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w K.**

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę **J. T.** do pracy w pozwanym **Zespole Szkół w K.** na stanowisku nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem odpowiadającym jej osobistemu zaszeregowaniu.

II. Zasądza od pozwanego **Zespołu Szkół w K.** na rzecz powódki **J. T.** kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego **Zespołu Szkół w K.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Suwałkach kwotę 2.134,00 zł (dwa tysiące sto trzydzieści cztery złote 00/100) tytułem opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

J. T. w pozwie wniesionym przeciwko **Zespołowi Szkół w K.** domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej stosunku pracy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentowała, że wypowiedzenie jej stosunku pracy w dniu 27 maja 2014r. jest nieuzasadnione albowiem zmiany organizacyjne dokonujące się u pozwanego pracodawcy nie wymuszają rozwiązania stosunku pracy. Ponadto wypowiedzenie narusza przepisy prawa, a konkretnie art.32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167) oraz art. 20 ust. 1 pkt 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191). Pozwany przez wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie zawiadomił bowiem organizacji związkowej, członkiem której jest powódka, o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy jak również nie uzyskał

zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z stosunku pracy – powódka jest pracownikiem objętym szczególną ochroną związkową.

Pozwany Zespół Szkół w K. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie.

Argumentował, iż przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy, która pozostaje zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie mianowania są zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem liczby oddziałów w roku szkolnym 2014/2015. Powódka jest jedną z dwóch nauczycielek języka polskiego zatrudnionych w gimnazjum. Obie nauczycielki posiadają równorzędne kwalifikacje oraz staż pedagogiczny. Obu, pracodawca zaproponował ograniczenie etatu wobec braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. Zgodę na ograniczenie etatu wyraziła nauczycielka I. W. (1), natomiast powódka odmówiła wyrażenia zgody, co zmusiło pracodawcę do wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Odnosząc się do zarzutów powódki w zakresie naruszenia prawa przy wypowiedzeniu stosunku pracy, pozwany wskazał, iż nie naruszył art.20 ust. 1 pkt 5a Karty Nauczyciela albowiem pisemnie poinformował organizację związkową o propozycji ograniczenia etatów nauczycieli i wskazał na konsekwencje nie wyrażenia zgody przez nauczycieli na ograniczenie etatu.

Zdaniem pozwanego powoływanie się przez powódkę na szczególną ochronę stanowi nadużycie przez nią prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) albowiem została ona objęta szczególną ochroną niezgodnie z prawem.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

J. T. pozostawała zatrudniona w Zespole Szkół w K. i u jego poprzedników prawnych od dnia 1 września 1995r. na stanowisku nauczyciela języka polskiego, od dnia 1 października 1998r. na zasadzie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy (dowód: umowy o pracę k.1, 8, akt mianowania k.32 części B akt osobowych powódki). Stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego J. T. uzyskała w dniu 17 lipca 2006r. (dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k.38 części C akt osobowych powódki).

W okresie od dnia 1 czerwca 2013r. do 31 maja 2014r. J. T. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia (dowód: udzielenie urlopu k.148 części B akt osobowych powódki).

Uchwałą z dnia 2 października 2013r. Zarząd Oddziału Związku (...) w S., którego członkiem J. T. była od 1995r. do 2011r. i ponownie od dnia 25 kwietnia 2013r., objął J. T. szczególną ochroną jako członka organizacji związkowej i upoważnił do reprezentowania organizacji przed pracodawcą. Szczególną ochroną związkową w Zespole Szkół w K. została objęta również L. S.. O pracownikach objętych ochroną związków zawodowy poinformował Zespół Szkół w K. pismem z dnia 9 października 2013r. (dowód: uchwała z dnia 02.10.2013r. k.27, upoważnienie k.26, pismo z dnia 09.10.2013r. k.28, deklaracja k.99).

Pismem z dnia 17 kwietnia 2014r. Zespół Szkół w K. poinformował Związek (...) Oddział w S. o potrzebie ograniczenia etatów sześciu nauczycielom, w tym nauczycielom języka polskiego – J. T. i I. W. (2) – z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Wskazał również, iż w przypadku braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia stosuje się art. 20 (dowód: pismo z dnia 17.04.2014r. k.29-30).

Uchwałą z dnia 6 maja 2014r. Zarząd Oddziału Związku (...) w S. nie wyraził zgody na ograniczenie etatu J. T. jako objętej ochroną związkową i poinformował o tym jej pracodawcę (dowód: uchwała k.34, pismo z dnia 6 maja 2014r. k.35).

Oświadczeniem woli z dnia 8 maja 2014r. Zespół Szkół w K. zaproponował J. T. ograniczenie wymiaru zajęć w roku szkolnym 2014/2015 do 9/18 obowiązkowego wymiaru wskazując na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów (dowód: oświadczenie z dnia 08.05.2014r. k.155 części B akt osobowych powódki). J. T. nie wyraziła

zgody na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 (dowód: pismo z dnia 12.05.2014r. k.158 części B akt osobowych powódki).

W dniu 13 maja 2014r. odbyło się spotkanie dyrektora Zespołu Szkół w K. z J. T., w którym uczestniczyła prezes Zarządu Oddziału (...) w S. I. G. oraz wicedyrektor Zespołu Szkół (...). Spotkanie przebiegało burzliwe, podejmowano na nim wiele wątków, w tym kwestię dotyczącą ograniczenia J. T. wymiaru zatrudnienia (dowód: zeznania świadka I. G. k.197v-198v).

Oświadczeniem z dnia 23 maja 2014r. Zespół Szkół w K. rozwiązał z J. T., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia stosunek pracy zawarty poprzez mianowanie, jako przyczynę wskazując zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów oraz zmiany planu nauczania w Gimnazjum w K. uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, wobec braku zgody na ograniczenie zatrudnienia do 9/18 obowiązującego wymiaru zajęć wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia (dowód: oświadczenie z dnia 23.05.2014r. k.164 części B akt osobowych powódki).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Zgodnie z dyspozycją 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. 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.

Zgodnie z art.20 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191) dyrektor szkoły w razie 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.

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 (art.20 ust. 5a Karty Nauczyciela).

Powódka opierała swoje powództwo na twierdzeniach, że rozwiązanie z nią stosunku pracy było niezasadne jak również nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa albowiem pracodawca przed wręczeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy nie dopełnił obowiązku konsultacji związkowej oraz nie uzyskał zgody organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy wobec objęcia jej ochroną związkową.

Argumentacja powódki co do niezasadności przyczyny wypowiedzenia jej stosunku pracy nie mogła zostać uwzględniona.

Ostatecznie poza sporem pozostawał fakt, iż przyczyną rozwiązania z powódką stosunku były zmiany organizacyjne (art.20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela) skutkujące zmniejszeniem liczby oddziałów w pozwanym Zespole Szkół. Powódka twierdziła natomiast, iż zakwalifikowanie jej do zwolnienia nie miało uzasadnionych podstaw.

Analizując arkusze organizacyjne pozwanego Zespołu Szkół za lata 2013/2014 oraz 2014/2015 zgodzić się należy z pozwanym, iż ograniczenia liczby oddziałów uniemożliwiają pracodawcy zapewnienie wszystkim nauczycielom, w tym nauczycielom języka polskiego, pełnego wymiaru zatrudnienia. Taka sytuacja miała miejsce również w roku szkolnym 2013/2014, gdy powódka ostatecznie wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i w tym czasie przebywała

na urlopie dla poratowania zdrowia. Jak chodzi o rok szkolny 2014/2015, to sytuacja wyglądała podobnie dlatego też pracodawca zaproponował obu nauczycielkom języka polskiego (powódce oraz I. W. (2)) ograniczenie etatu. I. W. (2) wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia natomiast powódka odmówiła zawarcia porozumienia ograniczającego jej wymiar zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 do 9/18 z proporcjonalnym zmniejszeniem wysokości wynagrodzenia. W tej sytuacji, wobec braku możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz braku możliwości wypowiedzenia warunków zatrudnienia na mocy jednostronnego oświadczenia albowiem w stosunku do nauczycieli zatrudnionych przez mianowanie taka forma została wyłączona przez ustawodawcę, pracodawca słusznie dokonał wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Pomimo dokonanej powyżej oceny nie sposób odmówić racji powódce, że rozwiązanie z nią stosunku pracy zawartego przez mianowanie narusza art.20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela oraz art.32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

Przepis art.20 ust. 5a i 5b Karta Nauczyciela stanowi, że 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. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Powódka w dacie wypowiedzenia jej stosunku pracy pozostawała członkiem Związku (...) Oddziału w S., pomimo to pracodawca w trybie określonym w art. 20 ust.5a nie zawiadomił organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy. Nie można zgodzić się z pozwanym, iż tryb konsultacji związkowej wyczerpał, składając związkowi zawodowemu pismo z dnia 17 kwietnia 2014r. Z treści tego pisma wynika bowiem wyraźnie, iż pracodawca wskazuje, którym nauczycielom zamierza złożyć propozycje ograniczenia etatu, nie zaś wypowiedzieć stosunek pracy. Zawarcie klauzuli o konsekwencjach nie przyjęcia propozycji ograniczenia etatu w żaden sposób nie precyzuje decyzji pracodawcy, a organizacja związkowa z treści pisma nie mogła dowiedzieć się, który z nauczycieli zgodę na ograniczenie etatu wyraził, a który odmówił ograniczenia etatu i tym samym naraził się na rozwiązanie stosunku pracy. O braku wiedzy związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazuje również treść uchwał i pism kierowanych przez związek do pracodawcy powódki. Zarząd Oddziału w odpowiedzi na informację pracodawcy o propozycji ograniczenia etatu podjął uchwałę odmawiającą wyrażenia zgody, i o jej treści poinformował pracodawcę. Nie podejmował natomiast żadnej uchwały odnoszącej się do zamiaru pracodawcy wypowiedzenia powódce stosunku pracy, bo nie miał takiej wiedzy. Nie poinformowanie przez pracodawcę o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy miało dalsze konsekwencje albowiem uniemożliwiło wypowiedzenie się związkowi zawodowemu czy wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym ochroną związkową. Powódka bowiem na mocy uchwały zarządu Oddziału z dnia 2 października 2013r. została objęta ochroną jako pracownik upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej przed pracodawcą, o czym pracodawca został poinformowany w październiku 2013r. W tej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy z powódką winno być poprzedzone zgodą związku zawodowego albowiem zgodnie z art.32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167) 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. Pozwany pracodawca zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie uzyskał.

Odnosząc się do zarzutów pozwanego, iż powoływanie się przez powódkę na ochronę związkową stanowi nadużycie jej prawa podmiotowego i dlatego nie powinno korzystać z ochrony (art. 8 k.p.) należy wskazać, iż to zachowanie pozwanego uniemożliwiło korzystanie przez powódkę z praw jej przysługujących. Zaniechanie zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania stosunku pracy pozbawiło powódkę możliwości skorzystania z praw przysługujących jej nie tylko jako pracownikowi objętemu ochroną związkową ale przede wszystkim jako członkowi

organizacji związkowej. Organizacja związkowa w sprawie powódki została pozbawiona możliwości przedstawienia swojego stanowiska, w tym ewentualnej zgody lub sprzeciwu na rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Jak chodzi o objęcie powódki ochroną związkową wskazać należy, iż miało to miejsce już w październiku 2013r., a zatem w dacie, gdy nie były jeszcze znane założenia arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2014/2015, w tym ograniczenia zatrudnia konkretnych nauczycieli. Pracodawca zawiadomiony o objęciu powódki ochroną związkową faktu tego nie kwestionował i nie zwracał się w tym przedmiocie do organizacji związkowej. Natomiast nie przesłanie pracodawcy upoważnienia udzielonego powódce przez związek zawodowy nie czyni czynności objęcia ochroną związkową nieskuteczną i niezgodną z przepisami prawa. Zdaniem Sądu w tych okolicznościach objęcie powódki szczególną ochroną ponad sześć miesięcy przed wypowiedzeniem jej stosunku pracy nie mogło stanowić, jak twierdzi pozwany ucieczki przed ograniczeniem etatu czy też rozwiązaniem stosunku pracy. Twierdzeń pozwanego nie potwierdza również fakt, iż powódka została objęta ochroną w okresie gdy korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Jak bowiem wskazała prezes (...) Oddziału w S. powódka od momentu uzyskania upoważnienia do reprezentowania związku przed pracodawcą czynnie uczestniczyła w działalności związkowej. Ponadto upoważnienie udzielone powódce obejmuje okres od 2 października 2013r. do 2 października 2014r., a zatem również okres po upływie urlopu dla poratowania zdrowia trwającego do dnia 31 maja 2014r.

Odnosząc się do wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwanego na rozprawie w dniu 15 września 2014r. Sąd orzekł o ich oddaleniu albowiem oceniając wypowiedzenie powódce stosunku pracy Sąd brał pod uwagę czy wypowiedzenie nastąpiło zgodnie z przepisami prawa oraz czy było uzasadnione. Okoliczności, które strona pozwana chciała udowodnić – sposób traktowania powódki przez dyrektora Zespołu Szkół w K. – nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W tym stanie rzeczy należało uznać, iż pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył przepis art.20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela oraz art.32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, stąd też działając na zasadzie art.45§1 k.p. Sąd przywrócił powódkę do pracy na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wynikającym z jej osobistego zaszerogowania.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98§1 i 2 k.p.c. obciążając nimi stronę przegrywającą. Ponieważ pozwany przegrał sprawę w całości jest zobowiązany do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez powoda, których wysokość ustalono na podstawie §11 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.02.163.1349).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwanego opłatą sądową w wysokości 2.134,00 zł, od której powódka była zwolniona.

SSR Alicja Wiśniewska