

Sygn. akt IV P 72/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Janina Połowińczak

Ławnicy : M. N., M. S.

Protokolant: st.sekr.sąd. Barbara Baranowska

po rozpoznaniu w dniu 09 marca 2016 r. w Inowrocławiu

na rozprawie sprawy z powództwa : **P. Ś.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w I.**

o przywrócenie do pracy

1. **Przywraca powoda P. Ś. do pracy u pozwanego Zespołu Szkół (...) w I. w wymiarze po uśrednieniu 14/18 .**
2. **Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**

M. S. SSR Janina Połowińczak Małgorzata N.

Sygn. akt IV P 72/15

UZASADNIENIE

Powód P. Ś. żądał początkowo uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy.

Powód wywodził, że pracował u pozwanego – **Zespół Szkół (...) w I.** jako nauczyciel mianowany i otrzymał wypowiedzenie z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych a jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie prawnej z tego przepisu.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie, wywodząc, że powód nie wyraził zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, które to ograniczenie nie jest objęte ochroną związkową z art. 32 ustawy o związkach zawodowych a konsekwencją odmowy było wypowiedzenie u mowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje :

Powód zatrudniony był u pozwanego Zespół Szkół (...) jako nauczyciel kontraktowy, a od lipca 2006 r. jako nauczyciel mianowany.

Dowód : akta osobowe.

Od stycznia 2015 r. powód pracował w wymiarze 14,87/18 uśrednionych godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu – bezsporne w sprawie, wynikające z akt osobowych. Bezsporne również między stronami jest, że od września 2015 r. nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów z 14 na 12 i w roku szkolnym 2015/2016 wymiar tygodniowy godzin przedmiotu biologia wynosił 10,74 (k. 17).

Dyrektor pozwanego pismem z dnia 28 kwietnia 2015 r. (k. 10) zwrócił się do powoda z propozycją ograniczenia zatrudnienia do 11,68/18 ze skutkiem zmniejszenia wynagrodzenia. Powód następnego dnia, to jest 29 kwietnia 2015 r. udzielił pisemnej odpowiedzi, że jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych i na ograniczenie zatrudnienia dyrektor winien uzyskać zgodę związków zawodowych (k. 11).

Dyrektor pozwanego pismem z dnia 05 maja 2015 r. (k.13) zwrócił się do Związku zawodowego (...) o wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia powoda w roku szkolnym 2015/2016 do 11,68/18 obowiązkowego wymiaru zajęć wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia z art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jednocześnie dyrektor wnosił o wyrażenie zgody na wypowiedzenie stosunku pracy jeżeli związek nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia.

Związek zawodowy pismo dyrektora otrzymał dnia 06 maja 2015 r. i już 07 maja 2015 r. zwrócił się o udzielenie informacji dot. organizacji pracy w szkole dot. liczby oddziałów, uczniów i liczby godzin między innymi biologii (k. 14-15).

Dyrektor pozwanego w piśmie z dnia 12 maja 2015 r. (k. 17) przekazał związkom zawodowym żądane informacje. Jednocześnie pismem z dnia 12.05.2015 r. zwrócił się do powoda o pisemną odpowiedź, czy wyraża zgodę na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do 11,68/18 ze zmniejszeniem wynagrodzenia (k. 16).

Powód pismem z dnia 13.05.2015 r. odpowiedział, że podlega ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a odpowiedź udzieli po uzyskaniu przez pracodawcę odpowiedzi związków zawodowych (k. 19).

Związki zawodowe pismem z dnia 13.05.2015 r. poinformowały dyrektora, że posiedzenie Komisji Międzyzakładowej (...): w B. dot. przedmiotowej sprawy, to jest wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia powodowi, czy wypowiedzenie mu stosunku pracy, odbędzie się dnia 18.05.2015 r. (k. 20).

Dyrektor pozwanego nie czekając na stanowisko związków zawodowych dnia 14 maja 2015 r. wypowiedział powodowi stosunek pracy (k. 21). W wypowiedzeniu podano, że na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole oraz zmian w planach nauczania uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Daje podano w uzasadnieniu wypowiedzenia, że nie wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 KN również uzasadnia wypowiedzenie.

Związki zawodowe w piśmie z dnia 19 maja 2015 r. (k. 22) wyraziły zgodę na ograniczenie powodowi zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do 11,68/18 obowiązkowego wymiaru wraz z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia, ale nie wyraziły zgody na wypowiedzenie stosunku pracy.

Powód był jedynym nauczycielem uczącym przedmiotu biologia. W związku z tym, że dnia 31 sierpnia 2015 r. stosunek pracy z powodem uległ rozwiązaniu, dyrektor zatrudnił dwóch nauczycieli uczących tego przedmiotu, którzy uzupełniali swój etat u pozwanego – bezsporne w sprawie.

W roku szkolnym 2015/2016 nastąpiło zmniejszenie liczby godzin nauczania przedmiotu biologia, gdyż po konsultacji z samorządem uczniowskim i (...) dyrektor ustalił, że biologia jako przedmiot dodatkowy na poziomie rozszerzonym nie będzie wykładana w klasach, które nie są związane z nauczaniem zawodu np. elektryk, mechanik. Powód potwierdził, że przed rozwiązaniem umowy, to jest w sierpniu 2015 r. dyrektor zaproponował mu pracę w wymiarze 11,7/18, na co powód nie wyraził zgody, uznając że mógłby pracować w wymiarze 14 godzin, to jest 10.11 biologii i 3 godziny wiedzy o społeczeństwie. Wprawdzie powód po otrzymaniu wypowiedzenia przedłożył dyplom ukończenia

studiów podyplomowych potwierdzającym uprawnienia do nauczania (...)u , ale nigdy tego + przedmiotu nie uczył, który uczy już inny nauczyciel.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron, świadków i dokumentów :

- akt osobowych,
- teczki z pismami,
- dyrektora i powoda dot. ograniczenia zatrudnienia k. 10,16,19,11,
- protokołu zebrania członków komisji K. u pozwanego k. 12,
- pisma do związków zawodowych i pisma związków zawodowych k. 13, 17-18, 20, 23-25,
- wypowiedzenia umowy o pracę k. 21,
- wykazu ilości godzin przedmiotu biologii w roku szkolnym 2014/2015, 2015/2016 – z popisem kwalifikacji powoda k. 46,
- zarządzenia dyrektora pozwanego Nr 8/13/14 dot. określenia kryteriów przy wypowiedzeniu umowy o pracę k. 48,
- wniosku o dofinansowanie opłat za doskonalenie zawodowe k. 62,
- opinii rodziców dot. przedmiotów rozszerzonych k. 63 i samorządu uczniowskiego k. 64 i uchwały dot. przedmiotów rozszerzonych k. 65-74,
- publikacji prasowych o pozwanej szkole k. 83-84 i pisma dyrektora do Rady Pedagogicznej związane z artykułami k. 85,
- regulaminu Rady Pedagogicznej k. 86.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych poprzez nie uzyskanie zgody na rozwiązanie umowy, a oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone przed otrzymaniem stanowiska związków zawodowych w tym zakresie.

Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie nie zachodzą po stronie powoda takie okoliczności, aby można było przyjąć, że nie wyrażenie zgody nie rozwiązanie umowy było ze strony związków zawodowych nadużyciem tego prawa.

Sąd zważył, co następuje :

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest zasadne.

Pozwany dnia 14.05.2015 r. dokonał powodowi wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.08.2015 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to jest z powodu zmian organizacyjnych powodującym zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć.

Zgodnie art. 20.1 KN dyrektor szkoły w razie:

- ust 1 pkt 2 częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie 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 KN.

Powód Jest nauczycielem mianowanym. Zgodnie z art. 5.6 KN, nauczyciel mianowany winien być zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze zajęć, a według art. 22 KN za zgodą nauczyciela w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Rozwiązanie umowy o pracę powodowi narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę a mianowicie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2014. 167 j.t. z póź. zm.) w zw. z art. 34 tej ustawy. Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 powołanej ustawy 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 organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ut. 1 pkt 1). Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas opowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2). Powód jest osobą chronioną na podstawie powołanego przepisu, a pozwany nie uzyskał zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem

Ustawodawca biorąc pod uwagę szczególną rolę związków zawodowych w sektorze pracy, wprowadził zakaz dyskryminacji związkowej oraz gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, zawartą art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), która wyraża się zakazem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem związku lub innym pracownikiem, uprawnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony. W każdym przypadku powzięcie zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art., 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Decyzja co dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży więc w gestii zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiary pracodawcy. Skutkiem pogwałcenia przez pracodawcę zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy – art. 45 § 3 kp. Organy związku zawodowego powinny oczywiście w ramach swej autonomii wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Może się jednak zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu biorąc w ochronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania do swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka decyzja stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego. Bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp). Ugruntowany jest przy tym pogląd, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 149/13, M.P.Pr. 2014 nr 4, s. 204-209). Przepis ten obejmuje ochronę stosunku pracy jako całości, stąd oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, np. spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenia mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic zawodowych, pobicie współpracownika itp. (zob. wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 i orzecznictwo tam wskazane). Zachowania takie z reguły wyczerpują przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych art. 52§1 pkt 1 kp. W orzecznictwie ostatnich lat wyrażane są również rozpatrywania, które ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zawężają, dopuszczając uwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 kp nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52§ 1 pkt 1 kp, ale również w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r. III PK

132/11, M.P.Pr. 2012 nr 5, s. 254-260, z dnia 3 sierpnia 2007 r., PK 82/07, LEX nr 470023, uchwałę siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r. (...) 3/12, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 279).

W przedmiotowej sprawie pozwana nie postawiła powodowi żadnych zarzutów pracowniczych, a jedyną przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne (zmniejszenie liczby oddziałów).

Należy w tym miejscu podkreślić, że analiza czynności podejmowanych przez dyrektora prowadzi do wniosku, że zamiarem tych działań było rozwiązanie umowy z powodem, mimo późniejszych propozycji dalszego zatrudnienia w ograniczonym wymiarze zajęć.

Mianowicie bezspornie w stanie faktycznym dot. zmniejszenia liczby oddziałów oraz zmniejszenie wymiaru godzin nauczania biologii w pozwanej szkole, zachodziła konieczność zmniejszenia wymiaru godzin powodowi jako jedynemu nauczycielowi uczącemu tego przedmiotu.

Powód był nauczycielem w tej szkole od 13 lat, był nauczycielem mianowanym, który zgodnie z art. 10 ust. 5 KN winien być zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas określony.

Natomiast zgodnie z art. 20.2 KN nauczyciel mianowany może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN, to jest w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru.

Jeżeli dyrektor pozwanego zwrócił się w jednym piśmie do związków zawodowych o wyrażenie zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia z jednoczesnym zmniejszeniem, wynagrodzenia lub w przypadku odpowiedzi negatywnej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy to należało oczekiwać na odpowiedź.

W przedmiotowej sprawie nie mają zastosowania terminy z art. 38 kp, gdyż przepis ten odnosi się do zawiadomienia związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia. Natomiast art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może - pkt 1 wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy ...”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r. (OSNP 2004 nr 21, poz. 369) stwierdził, że art. 38 kp nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich.

Oznacza to, w przedmiotowej sprawie, że pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem z naruszeniem przepisów z tym związanych i dążył do skutecznego rozwiązania umowy.

Związek zawodowy w piśmie z dnia 19.05.2015 r. (k. 22) wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia powoda ze skutkiem zmniejszenia wynagrodzenia lecz nie wyraził zgody na rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy skoro dyrektor pozwanego wypowiedział powodowi stosunek pracy nie czekając na stanowisko związków zawodowych, a wymóg art. 32 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzyskania zgody na takie rozwiązanie z pracownikiem szczególnie chronionym to bezprzedmiotowe są bardziej szczegółowe niż Sąd opisał rozważania przesłanek art. 8 kp w kierunku analizy stanowiska związku zawodowego, które zostało zajęte już po oświadczeniu dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.08.2015 r.

Zarzuty wobec powoda w zakresie, że nieprawidłowo wypełniał dziennik lekcyjny, sposób zgłaszania nieobecności uczniów, zabieganie na zebraniu rodziców i kuratora o to aby jako przedmiot rozszerzony wybrano przedmiot biologia (teczka) stanowią opis wewnętrznego życia szkoły i nie mogą stanowić w żadnym razie podstawy, aby nagle z pominięciem przepisów rozwiązywać umowę o pracę z jednym nauczycielem uczącym przedmiotu biologia.

Dyrektor mógł cofnąć wypowiedzenie powodowi po otrzymaniu zgody związków zawodowych na ograniczenie zatrudnienia. Proponowanie powodowi w toku procesu zatrudnienia w niepełnym wymiarze mniej niż połowa wymiaru od 01 września 2016 r. nie spotkało się z aprobatą powoda.

Zmiany organizacyjne (zmniejszenie oddziałów o dwa) nie spowodowały zniesienia nauczania przedmiotu biologia, który obecnie uczy dwóch nauczycieli z zewnątrz, uzupełniający swój etat.

Zaznaczyć należy, że dyrektor winien dążyć, aby w miarę możliwości dany przedmiot nauczany był przez tego samego nauczyciela w systemie ciągłym, co pozwala na osiągnięcie założeń edukacyjno/pedagogicznych oraz prawidłową ocenę ucznia w zakresie jego możliwości i rozwoju.

Sąd uznał i przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszenie przepisów z tym związanych i w świetle powyższych ustaleń przywrócił powoda do pracy w wymiarze po uśrednieniu 14/18 (zgodnie z żądaniem) – jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ... (tekst jednolity Dz. U. 2013 r., poz. 461 ze zm.) § 12 pkt 1 zasądzając kwotę 60,00 złotych- jak w punkcie 2 wyroku.

SSR Janina Połowińczak