

Sygn. akt IV P 74/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Paweł Biziak
Ławnicy:	C. H. I. O.
Protokolant:	kierownik sekretariatu Aleksandra Sipińska

po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 2015 r. w Inowrocławiu

sprawy H. Z. (1)

przeciwko Zespół Szkół (...) w I.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

Uznać wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 01 września 2004 r. złożone powódce H. Z. (1) przez pozwanego Zespół Szkół (...) im. G. J. w I. za bezskuteczne.

P 74/15

UZASADNIENIE

Powódka H. Z. (2) złożyła pozew u uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. W uzasadnieniu podała, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa. Pracodawca wypowiedział jej wymowę pomimo tego, że jest ona pracownikiem chronionym na podstawie przepisów art. 32 i 34 ustawy o związkach zawodowych, wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna oraz nie podano dlaczego to powódce została wypowiedzenia umowa pomimo tego, że posiada również uprawnienie do nauki religii i zajmowania stanowiska pedagoga/psychologa. Podała również, że wprowadzenie i nauczania języka francuskiego w szkole odbywał się kosztem ograniczania godzin języka niemieckiego.

Pozwany w odpowiedzi na pozew podał, że wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna, powódce nie mogły być przydzielone godziny do nauki religii (posiada kwalifikację do nauki tego przedmiotu jednak nie posiada skierowania właściwego biskupa diecezjalnego), nie spełnia wymagań do pełnienia funkcji pedagoga, w szkole nie ma stanowiska psychologa, nie następuje ograniczania godzin języka niemieckiego na poczet nauczania języka francuskiego, a powoływanie się przez powódkę na ochronę przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych jest sprzeczne z art. 8 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. Z. (2) jest zatrudniona w Zespole Szkół (...) w I. na czas nieokreślony przez mianowanie jako nauczyciel języka niemieckiego. W dniu 04.08.2005 r. została nauczycielem dyplomowanym. Swoje obowiązki wykonuje dobrze. Pismem z dnia 19.02.2015 r. pracodawca poinformował związek zawodowy o zamiarze ograniczenia zatrudnienia dla 3 osób, w tym powódki. Pismem z dnia 20 marca 2015 r. pozwany został poinformowany, że powódka jest pracownikiem podlegającym ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych począwszy od dnia 01 kwietnia 2015 r. przez okres 12 miesięcy, a następnie przez okres kolejnych 6 miesięcy. W dniu 23.04.2015 r. pracodawca na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art.22 ust. 2 Karty Nauczyciela zaproponował powódce obniżenie wymiaru zatrudnienia do 11,79/18 w roku szkolnym 2015/2016, a tym samym zmniejszenie wynagrodzenia proporcjonalnie do ilości realizowanych godzin. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne w szkole powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, co wiąże się zmniejszeniem ilości godzin języka niemieckiego. W związku z brakiem zgody powódki na powyższe pracodawca pismem z dnia 14.05.2015 r. wystąpił do (...) Komisja Zakładowa o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Pismem z dnia 18.05.2015 r. (...) Komisja Zakładowa poinformował pracodawcę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Pomimo powyższego pracodawca pismem z dnia 18.05.2015 r. na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela rozwiązał z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co wiąże się ze zmniejszoną liczbą godzin języka niemieckiego oraz brak zgody powódki na zatrudnienie w wymiarze 11,79/18 etatu. Według stanu i założeń na dzień wypowiedzenia umowy w roku szkolnym 2014/2015 w Zespole Szkół (...) w I. było 15 oddziałów (klas), a na rok szkolny 2015/2016 zaplanowano 11 oddziałów. 6 klas kończyło naukę w roku szkolnym 2014/2015, a na rok szkolny 2015/2016 zaplanowano utworzenie 2 nowych klas (jednej klasy pierwszej zasadniczej szkoły zawodowej i jednej klasy pierwszej technikum). Do tych klas zostały przydzielone: 4 godziny języka angielskiego (który jest przydzielany w pierwszej kolejności – ze względu na to, że stanowi on kontynuację nauki języka z gimnazjum i większość uczniów wybiera ten język na egzaminie maturalnym), 1 godzina języka niemieckiego, 1 godzina języka francuskiego i 2 godziny języka rosyjskiego. W roku szkolnym 2014/2015 powódka uczyła w 2 ostatnich klasach godzinie miała 8 godzin lekcyjnych. W nowoutworzonych 2 klasach pierwszych miała uzyskać 2 godziny lekcyjne (1 godzinę języka niemieckiego i jedną godzinę wychowawczą). Ostatecznie (już po wypowiedzeniu umowy) dodatkowo została utworzona jeszcze jedna klasa technikum, w którym wprowadzono 1 godzinę języka niemieckiego i jedną godzinę języka rosyjskiego (nauczyciel języka rosyjskiego nie ma pełnego etatu). Dodatkowo została przewidziana 1 godzina nauczania indywidualnego dla D. A.. Dlatego na czas rozprawy możliwy przydział godzin dla powódki wynosił 13,79 zamiast pierwotnie określonych 11,79. W szkole są dwie osoby uczące religii, w tym tylko jedna zatrudniona w pełnym wymiarze godzin. Powódka ma kwalifikacje do nauczania religii, jednak nie uzyskała imiennego pisemnego skierowania wydanego przez właściwego biskupa diecezjalnego. W szkole nie ma etatu psychologa. W roku szkolnym 2015/2016 zostało przewidzianych 11 godzin języka francuskiego – na takim samym poziomie jak w roku szkolnym 2014/2015, a niższa liczba godzin była jedynie w roku szkolnym 2006/2007 i 2007/2008. Powódka ukończyła studia magisterskie w zakresie filologii germańskiej oraz studium pedagogiczne, nie ukończyła natomiast studiów podyplomowych w zakresie prowadzonych zajęć. Na stanowisko pedagoga została przeniesiona (z uwagi na brak możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku) M. D., która ukończyła studia podyplomowe: pedagogia opiekuńczo wychowawcza i studia podyplomowe origofremiopedagogika. Jest to więc osoba która ukończyła studia magisterskie i studia podyplomowe w zakresie prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Nie było możliwości uzupełnienia etatu powódki poprzez wykonywanie pracy w innych szkołach.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych między stronami, dowodów z dokumentów w postaci: umów o pracę z dnia 01.09.2004 r. i 01.09.2002 r., aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela, pisma zawierającego rozwiązanie umowy o pracę, pisma zawierającego propozycję zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, pisma z dnia 20.03.2015 r. ze wskazaniem powódki jako osoby chronionej na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, pisma pracodawcy z dnia 14.05.2015 r. do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę, pisma związku zawodowego z dnia 18.05.2015 r. o braku zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, dyplom ukończenia studiów magisterskich w zakresie filologii germańskiej, zaświadczenia

o odbytych studiach wyższych z zakresu teologii, dyplomu ukończenia studium pedagogicznego, skierowań do nauczania religii dla M. G. i P. S., zarządzenia nr 5/14/15, protokołu z dnia 21.IV.2008 r., 22.V.2013 r., 24.04.2014 r., 20.04.2005 r., regulaminu rady pedagogicznej, informacji pracodawcy z dnia 19.02.2015 r. dla związku zawodowego o zamiarze zmniejszenia zatrudnienia dla powódki, pisma pracodawcy z dnia 18.05.2015 r. do Naczelnika Wydziału (...), (...) i (...) Starostwa Powiatowego w I. z zapytaniem o możliwości uzupełnienia etatu dla powódki i odpowiedzi na to pismo z dnia 19.05.2015 r., propozycji przydziału godzin dla powódki na rok szkolny 2015/2016, arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2015/2016 i lata poprzednie, akt osobowych powódki, zeznań dyrektora A. M. (1) oraz częściowo zeznań powódki.

Strony nie kwestionowały zebranych w sprawie dokumentów i nie było podstaw do kwestionowania ich wiarygodności z urzędu. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom A. M. (1) albowiem znajdują one potwierdzenie w przedłożonych dokumentach. Sąd w zasadniczej części dał wiarę zeznaniom powódki. Nie zasługiwało na uwzględnienie jedynie jej twierdzenie, że posiada kwalifikacje do pełnienia funkcji pedagoga. Sama powódka ostatecznie stwierdziła, że to jest jedynie jej „orientacja”, nie ustalała nigdzie, czy może pełnić taką funkcję. Jej twierdzenie co do kwalifikacji na tę funkcję pozostaje w sprzeczności uznanymi za wiarygodne zeznaniami A. M. (2) oraz dokumentem w postaci dyplomu ukończenia studium pedagogicznego, z którego nie wynika aby były to studia podyplomowe z zakresu prowadzonych zajęć. Nie uwzględniono również stanowiska powódki wyrażonego w pozwie, że wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest konkretna oraz że wprowadzenie i nauczania języka francuskiego w szkole odbywało się kosztem ograniczania godzin języka niemieckiego albowiem twierdzenia te pozostają w sprzeczności ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45 § 1 – 3 kp 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (§1). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§2). Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41(zn.1); w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

W niniejszej sprawie wypowiedzeniu umowy o pracę powódce 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 późn. 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 zakładowej 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 ust. 1 pkt 1). Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2). Powódka jest osobą chronioną na podstawie powołanego przepisu, a pozwany nie uzyskał zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednocześnie nie można uznać, iż w niniejszej sprawie mógłby mieć zastosowanie art. 8 kp, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W wyroku z dnia 14 października 2014 r. sygn.. akt II PK 293/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Tym bardziej nie może być więc mowy, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną związkową, jeśli nawet

zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane, w każdych okolicznościach stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 k.p. W uzasadnieniu tego orzeczenie wskazano, że wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p., a więc z punktu widzenia zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, nie jest kwestionowany pogląd, że na podstawie art. 477¹ k.p. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.), wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego (OSNCP 1994 Nr 12, poz. 230). Podał, że należy mieć na względzie, że nie jest możliwa tak ścisła wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste "wytoczne" w jakich (kazuistycznie) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty pracodawcy o sprzeczności żądania pracownika z art. 8 k.p., także gdy dotyczy to sytuacji pracownika szczególnie chronionego (tak Sąd Najwyższy w post. z dnia 17 lutego 2012 r., III PK 70/11, LEX nr 1215290). Nadto ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uznaniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, toteż uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna, nastąpić może tylko w przypadku oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 204/13, LEX nr 1464689). Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny pierwiastek elastyczności. W praktyce mechanizm nadużycia prawa ma duże zastosowanie w sferze praw i wolności związkowych. W szczególności nadużycia prawa można dopatrywać się w razie utworzenia organizacji związkowej z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Sąd Najwyższy rozpatrując niniejszą skargę kasacyjną aprobuje jednak w pełni stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., iż objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę, z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza samo przez się nadużycia prawa do tej ochrony (I PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252). Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów związkowych i socjalnych, przy czym jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Ustawodawca, biorąc po uwagę szczególną rolę związków zawodowych w sektorze pracy, wprowadził zakaz dyskryminacji związkowej oraz gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, zawarowaną art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, która wyraża się zakazem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem związku lub innym pracownikiem, upoważnionym 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 włączeń spod przewidzianej w nim ochrony. W każdym przypadku powzięcia 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 do 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 zamiaru 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 k.p. 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 obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania 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 k.p.). 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). Orzecznictwo różnie rozkłada akcenty w związku ze stosowaniem art. 8 k.p. w stosunku do działaczy związkowych. Wyraźnie skonkretyzowane jest stanowisko przyjmujące, że odmowa przywrócenia do pracy może być uzasadniona, gdy ochrona związkowa służyć ma wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Zauważa się także, że wobec jednoznacznej treści przepisu art. 32 ustawy związkowej nie można ograniczać ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych stricte z działalnością związkową, gdyż hipoteza przepisu obejmuje ochroną stosunek pracy jako całość, 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, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic zawodowych, pobicie współpracownika itp. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie ostatnich lat wyrażane są również zapatrywania, które ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zawężają, dopuszczając nieuwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale również w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., III PK 132/11, M.P.Pr. 2012 nr 5, s. 254-260, z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023, uchwałę siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279). Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą skargę kasacyjną dostrzega ową ewolucję poglądów, których przytoczenie było konieczne, także aby unaocznić, że w sprawach tych nie obowiązuje schematyzm w orzekaniu, jednakże akceptuje i uznaje za adekwatne zapatrywania wyrażone w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. (I PK 45/09, LEX nr 607245). Jeśli pracodawca rozwiązał umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika szczególnie chronionego, działacza związkowego, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za nadużycie prawa. Jeżeli zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to "zwykle" naruszenie obowiązków pracownika, co do zasady nie pozwala na ocenę jego żądania przywrócenia do pracy, jako nadużywania swego prawa podmiotowego. Zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, stanowiącej wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wymaga przekonującego wykazania, na czym ta sprzeczność polega. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze muszą przemawiać szczególne względy. Z pewnością korzystanie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i odbierane jest przez innych pracowników, jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu pozycji związków zawodowych. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy w jakikolwiek sposób narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze, bez związku z pełnioną funkcją związkową (I PK 45/09, LEX nr 607245). W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy powódka nie została zwolniona w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wypowiedział jej nauczycielski stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z powodu zmian organizacyjnych, wskutek których ograniczeniu uległa ilość godzin funkcjonowania biblioteki szkolnej. Przyczyna wypowiedzenia leżała więc po stronie pozwanego. Podobne stanowisko zostało zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 2015 r., sygn.. akt III PK 68/14, w którym stwierdził, że co

do zasady, oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał również, że szczególny charakter ochrony, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. Podał, że stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). Odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współzycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu roszczenia pracownicze. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współzycia społecznego. Wyjątkowo sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jako nadużycie prawa podmiotowego. Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych) lub wprawdzie niezależne od pracownika, jednak obiektywnie uniemożliwiające mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień).

Powódka dobrze wykonywała swoją pracę. Nie można uznać, że niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki, tym bardziej nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Nie zachodzą również po stronie powódki okoliczności obiektywnie uniemożliwiające jej wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień). Sam brak zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia nie może być również uznany za zachowanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Zmniejszenie wymiaru zatrudnienia pociąga za sobą przede wszystkim zmniejszenie otrzymywanych świadczeń, a tym samym osobie, której nie chce się na to zgodzić nie może być postawiony zarzut sprzeczności zachowania (a tym samym korzystania ze swojego prawa) z zasadami współzycia społecznego.

Nie zachodziła możliwość nie uwzględnienia żądania powódki uznania wypowiedzenia za bezskuteczne ze względu na niemożliwość lub niecelowość i porzestaniu na orzeczeniu odszkodowania (zastosowania art. 45 § 2 kp) z uwagi na treść art. 45 § 3 kp.

Jedynie z powyższego powodu należało uznać wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce przez pozwanego Zespół Szkół (...) im. G. J. w I. za bezskuteczne.

Pozostałe argumenty powoływane przez powódkę nie stanowiły przesłanki do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczną.

Pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę podał uzasadnioną, rzeczywistą i konkretną przyczynę wypowiedzenia tj. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co wiąże się ze zmniejszoną liczbą godzin języka niemieckiego oraz brak zgody powódki na zatrudnienie w wymiarze 11,79/18 etatu. Sąd ustalił, że w roku szkolnym 2014/2015 było 15 oddziałów, a w roku szkolnym 2015/2016 na dzień wypowiedzenia umowy o pracę przewidywano funkcjonowanie 11 oddziałów. Powódka miała utracić 8 godzin nauki w klasach ostatnich, a otrzymać 2 godziny w klasach pierwszych. Dopiero później zaistniała możliwość przydzielania powódce 2 dodatkowych godzin (na skutek utworzenie dodatkowej klasy pierwszej i nauczania indywidualnego) i pozwany wyrażał gotowość zawarcia ugody w tym zakresie, jednak powódka nie wyraziła na to zgody. Powódce nie mogły zostać przydzielone godziny w zakresie nauczania religii. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (Dz. U. z dnia 24 kwietnia 1992 r.) szkoła zatrudnia nauczyciela religii, wyłącznie na podstawie imiennego pisemnego skierowania do danej szkoły, wydanego przez: w przypadku Kościoła (...) - właściwego biskupa diecezjalnego. Powódka nie miała takiego skierowania, a tym samym nie mogły być jej przydzielone godziny w zakresie nauki religii. Ponadto w zakresie nauki religii u pozwanego są zatrudnione dwie osoby, w tym jedna w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na dzień rozprawy zachodziła możliwość, iż jedna z osób zatrudnionych u pozwanego na stanowisku nauczyciela religii rozwiąże stosunek pracy, a dyrektor szkoły ustalił u biskupa, że w takim przypadku mogłyby zostać udzielone powódce takie skierowanie. Powyższe nastąpiło jednak dopiero po wypowiedzeniu umowy o pracę oraz jest to jedynie sytuacja która może nastąpić – a na dzień rozprawy nie nastąpiła. Powódka nie wyraziła również zgody na zawarcie ugody, w której zgodziłaby się na zmniejszenie jej wymiaru zatrudnienia ze zobowiązaniem się pozwanego do uzupełnienia tego zatrudnienia w przypadku możliwości jej zatrudnienia na stanowisku nauczyciela religii. W szkole nie jest przedmiotowy etat psychologa, a tym samym nie mógł zostać uzupełniony etat powódki w ten sposób. Nie było możliwości uzupełnienia etatu powódki poprzez jej zatrudnienie w innych szkołach. Nie nastąpiło ograniczenie liczby godzin języka niemieckiego poprzez zwiększenie liczby godzin nauczania języka francuskiego albowiem w roku szkolnym 2015/2016 zostało przewidziane tyle samo godzin języka francuskiego co w roku poprzednim, a niższa liczba godzin była jedynie w roku szkolnym 2006/2007 i 2007/2008. Dodatkowo według założeń w przewidywanych 2 klasach pierwszych miała zostać wprowadzona zarówno 1 godzina nauki języka niemieckiego jak i jedna godzina nauki języka francuskiego. Powódka nie mogła zajmować stanowiska pedagoga. Zgodnie z § 20 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-pedagoga w szkołach i placówkach posiada m.in. osoba, która ukończyła studia magisterskie na dowolnym kierunku i studia podyplomowe w zakresie prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Powódka ukończyła studia magisterskie w zakresie filologii germańskiej oraz studium pedagogiczne, nie ukończyła natomiast studiów podyplomowych w zakresie prowadzonych zajęć. Na stanowisko pedagoga została przeniesiona (z uwagi na brak możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku) M. D., która ukończyła studia podyplomowe: pedagogia opiekuńczo wychowawcza i studia podyplomowe origofremiopedagogika. Jest to więc osoba która ukończyła studia magisterskie i studia podyplomowe w zakresie prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne. Powyższe okoliczności wskazywały, że nie można było uznać wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za bezskuteczne z uwagi na naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – a wskazanych wyżej.

SSR Paweł Biziak

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pozwanemu.

I., dnia 12.08.2015 r.

SSR Paweł Biziak