

Sygn. akt IV Pa 13/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska (spr.)**

Sędziowie: SSO Bożena Czarnota

SSO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **16 maja 2013 r.** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. G.**

przeciwko **Zespołowi Szkół we F.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **31 grudnia 2012r.**, sygn. akt **IV P 110/12**

I. oddala apelację

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 13/13

UZASADNIENIE

Powódka E. G. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko Zespołowi Szkół we F. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej szkole od dnia 1 września 1985 r. jako nauczyciel mianowany. Jest nauczycielem przyrody i geografii. Ukończyła pięcioletnie studia magisterskie w zakresie nauczania geografii i studia podyplomowe w zakresie nauczania przyrody. Nadto powódka wskazała, że związku z tym, że od trzech kadencji jest Prezesem Oddziału Związku (...) we F. jest pracownikiem szczególnie chronionym, który nie mógł zostać zwolniony w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Powódka podniosła, że mimo tego w dniu 11 maja 2012 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie choć zarząd Oddziału Związku (...) we F. nie wyraził zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Powódka wskazała równocześnie, że jej godziny pracy zostały przydzielone innym nauczycielom, a z reszty uczyniono wolny wakat.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Zdaniem pozwanej placówki konieczność rozwiązania z powódką stosunku pracy wynika ze zmian organizacji pracy, spowodowanych stale zwiększającym się niżej demograficznym. Pozwana zaznaczyła, że w roku szkolnym 2011/2012 powódka zmuszona była dopełniać swój etat pracą w świetlicy szkolnej. Natomiast arkusz organizacyjny na rok 2012/2013 przewiduje zmiany w pracy świetlicy szkolnej, bowiem 1/2 etatu przydzielono innej nauczycielce, obniżając jej tym samym wymiar zatrudnienia, a pozostałe godziny zajęć w świetlicy mają być realizowane przez nauczycieli w ramach obowiązku wynikającego z treści art. 42 Karty Nauczyciela. Pozwana szkoła zaznaczyła także, że mimo posiadanych przez powódkę kwalifikacji zawodowych do nauczania geografii, nigdy nie uczyła ona tego przedmiotu w gimnazjum. Pozwana potwierdzając powyższe, powołała się na zdarzenie, które miało miejsce w 2005, kiedy to powódka kategorycznie odmówiła przyjęcia propozycji nauczania geografii w gimnazjum. Dyrektor pozwanej placówki zmuszona była wówczas zatrudniać nauczycieli dojeżdżających z B.. Powyższe stało się także przyczyną wysłania nauczyciela historii na studia podyplomowe z zakresu geografii. Nauczyciel ten rozpoczął nauczanie geografii, będąc na drugim roku studiów. Pozwana szkoła wskazała, że w obecnym roku szkolnym liczba godzin geografii wynosi 6 i zostały one przydzielone wspomnianemu wyżej nauczycielowi, tak by zapewnić uczniom ciągłość nauczania. Pozwana placówka zaznaczyła, że w nowym roku szkolnym wymieniony nauczyciel i tak będzie zatrudniony wyłącznie na pół etatu, a pozbawienie go tych 6 godzin zajęć z geografii spowodowałoby całkowitą utratę pracy. Pozwana wskazała również, że powódka już w 2009 roku nabyła prawa emerytalne. W związku z trudną sytuacją kadrową i koniecznością rozwiązywania pracy z innymi nauczycielami pozwana zaproponowała więc powódce, by ta podjęła decyzję o przejściu na emeryturę zachowując jednocześnie 1/2 etatu polegającą na prowadzeniu zajęć z przyrody. W ocenie pozwanej wypowiedzenie stosunku pracy powódce było spowodowane koniecznością zapewnienia etatów innym nauczycielom, m.in. D. D., która mimo posiadania potrójnych kwalifikacji i 23 - letniego stażu pracy nie nabyła jeszcze praw emerytalnych. Pozwana zaznaczyła nadto, że zdaje sobie sprawę z tego, że powódka jest pracownikiem podlegającym na mocy przepisów ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochronie. Pozwana podniosła jednak, że poza powódką, w szkole zatrudnionych jest jeszcze sześciu nauczycieli, którzy także są pracownikami szczególnie chronionymi. W całej placówce zatrudnionych jest natomiast 25 nauczycieli. W związku z powyższym, w ocenie pozwanej, jakiegokolwiek ruchy kadrowe są niezwykle skomplikowane i zagrażają w szczególności tym nauczycielom, którzy szczególnej ochronie nie podlegają. Pozwana szkoła wyraźnie zaznaczyła, że wieloletnia współpraca z powódką układała się bardzo dobrze. Niemniej brak godzin z zakresu zajęć z przyrody uniemożliwia w chwili obecnej dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze pracy.

Wyrokiem z dnia 31 grudnia 2012r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Zespole Szkół we F. na dotychczasowych warunkach, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.938,71zł płatną w przypadku podjęcia zatrudnienia u pozwanego w terminie 7 dni, w punkcie III oddalił powództwo w pozostałym zakresie w punkcie IV zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka została zatrudniona w pozwanej placówce Zespole Szkół we F. w dniu 1 września 1985 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 1986 r. na stanowisku wychowawcy świetlicy w wymiarze 26 godzin tygodniowo.

Kolejna umowa o pracę, tym razem na czas nie określony zawarta została z powódką w dniu 1 września 1986 r. również na stanowisku wychowawcy świetlicy w tym samym wymiarze czasu pracy.

W 1993 roku powódka rozpoczęła studia w Wyższej Szkole (...) w S. na kierunku geografii. Strony postępowania zawarły umowę, przedmiotem której była zgoda na częściowe pokrycie kosztów związanych z podjętym kształceniem.

W dniu 1 września 1994 roku strony zawarły umowę o pracę, która została zawarta do dnia 31 sierpnia 1995 roku. Powódka mocą przedmiotowej umowy miała pełnić obowiązki nauczyciela geografii i plastyki w wymiarze 3 godzin zajęć dydaktyczno - wychowawczych w tygodniu.

Powódka uczestniczyła w różnych kursach i warsztatach metodycznych dla nauczycieli przyrody, a także w rozmaitych zajęciach doskonalenia zawodowego, nieustannie podwyższając swoje kwalifikacje zawodowe.

W dniu 6 października 2000 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego -nauczyciela mianowanego.

W 2002 r. powódka rozpoczęła magisterskie studia uzupełniające na Uniwersytecie G. na kierunku geografii.

W dniu 23 lipca 2003 r. powódka uzyskała akceptację Komisji Kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 22 kwietnia 2004 r. Dyrektor pozwanej placówki dokonując oceny pracy powódki wystawił jej ocenę wyróżniającą. Taka sama ocena została wystawiona powódce w wyniku oceny dokonanej w dniu 22 stycznia 2007 r.

W okresie świadczenia pracy przez powódkę prowadziła ona zarówno zajęcia lekcyjno-klasowe, jak i inne związane z przygotowaniem uczniów do różnych konkursów. W okresie zatrudnienia pracodawca nie miał żadnych uwag co do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych. Powódka rzetelnie i nienagannie wywiązywała się ze wszystkich obowiązków, które spoczywają na nauczycielu. W czasie świadczenia pracy wielokrotnie była nagradzana za osiągnięcia dydaktyczno - wychowawcze, w tym również przez Burmistrza Miasta i Gminy F..

Powódka od 2002 roku należy do Związku (...) Oddziału we F.. Od trzech kadencji zasiada w zarządzie związku, pełniąc funkcję prezesa tego zarządu.

W dniu 30 marca 2010 r. Zarząd Oddziału Związku (...) we F. podjął uchwałę w przedmiocie ustanowienia imiennej listy pracowników posiadających status szczególnie chronionych. Ochrona wskazanych tam pracowników obejmuje okres całej kadencji tj. lata 2010 - 2014. Wśród imiennie wymienionych pracowników wskazano również powódkę .

Na przełomie marca i kwietnia 2012 r. pozwana placówka przygotowywała projekt organizacji na kolejny rok szkolny. Ujawniono wówczas trudną sytuację kadrową, która powodowała konieczność rozwiązania stosunku pracy z kilkoma nauczycielami, którym pozwana szkoła nie była w stanie zapewnić odpowiedniej liczby godzin lekcyjnych.

W związku z zaistniałą sytuacją w dniu 2 kwietnia 2012 r. Dyrektor pozwanej placówki wezwała do swojego gabinetu powódkę, przedmiotem przeprowadzonej wówczas rozmowy był sporządzony projekt organizacji nowego roku szkolnego oraz konsekwencje kadrowe jakie wiązały się z wcieleniem go w życie. Dyrektor pozwanej w czasie spotkania przedstawiła powódce zalecenia organu prowadzącego dotyczące redukcji etatów nauczycielskich w związku ze zmniejszającą się z roku na rok liczbą uczniów i tworzonych oddziałów. Dyrektor szkoły przekazała powódce, że zgodnie z dyspozycją Burmistrza Miasta i Gminy F. w pierwszej kolejności powinni odejść z pracy ci nauczyciele, którzy nabyli już prawa emerytalne. W związku z powyższym dyrektor pozwanej placówki zaproponowała powódce by ta podjęła decyzję o odejściu na emeryturę, gwarantując jej jednocześnie, że zachowa ona w nowym roku szkolnym prawo do 1/2 etatu, na który będą składały się zajęcia z przyrody. Dyrektor pozwanej placówki przekazała również powódce, że nie widzi żadnych przeszkód w tym by mimo ewentualnego przejścia na emeryturę w dalszym ciągu sprawowała ona funkcję Prezesa Zarządu (...). Nadto Dyrektor wyjaśniła powódce, że przyjęcie zaproponowanego rozwiązania pozwoli na zachowanie miejsc pracy pozostałym zagrożonym nauczycielom, którzy w przeciwieństwie do powódki nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych. Dyrektor pozwanej placówki podała, że ma na myśli m. in. D. D. oraz M. F., który w przeciwnym razie będzie musiał zostać zwolniony z pracy. Powódka, powołując się na fakt objęcia jej szczególną ochroną zakładowej organizacji związkowej nie zgodziła się na zaproponowane rozwiązanie.

W dniu 12 kwietnia 2012 r. pozwana placówka skierowała do Zarządu Oddziału Związku (...) we F. pismo w sprawie udzielenia zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

Po rozpatrzeniu przedmiotowego pisma, Zarząd Oddziału (...) we F., w dniu 13 kwietnia 2012 r. nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. W uzasadnieniu swojej decyzji zarząd wskazał, że powódka podlega szczególnej ochronie na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w związku z czym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może jej zwolnić z pracy. Zarząd wskazał również, że w niniejszym

przypadku nie znajdują zastosowania przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, bowiem, wbrew stanowisku zaprezentowanemu w treści przesłanego pisma możliwym jest zorganizowanie powódce pełnego etatu.

W związku z zaistniałą sytuacją stosunki pomiędzy stronami niniejszego postępowania stawały się coraz bardziej napięte. W dniu 10 maja 2012 r. w trakcie rady pedagogicznej na której opiniowano projekt arkusza organizacyjnego pozwanej placówki na rok szkolny 2012/2013 doszło do nieporozumień pomiędzy powódką a panią dyrektor pozwanej placówki.

W dniu 11 maja 2012 r., pomimo braku zgody Związku (...) Oddziału we F. B. S. wręczyła powódce wypowiedzenie, wskazując, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w pozwanej szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

W dniu 28 maja 2012 r. Burmistrz Miasta i Gminy F. skierował do powódki oraz do Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) w B. J. B. pismo, które było odpowiedzią na wniosek adresatów o odwołanie z funkcji dyrektora pozwanej placówki B. S.. W treści pisma wskazano, że od kilku lat liczba uczniów ulega systematycznemu zmniejszeniu. Powyższe ma bezpośrednie przełożenie na liczbę oddziałów tworzonych w placówkach oświaty, a co za tym idzie na liczbę etatów nauczycielskich.

W roku szkolnym 2012/2013 w pozwanej placówce Zespole Szkół we F. ostatecznie stworzono jeden oddział mniej w szkole podstawowej w porównaniu z ubiegłym rokiem szkolnym. Natomiast w gimnazjum początkowo planowane było stworzenie 5 oddziałów, ale z uwagi na to, że doszli nowi uczniowie, ostatecznie stworzono sześć oddziałów. Tym samym liczba oddziałów stworzonych w gimnazjum nie uległa zmianie w porównaniu z tą, która obowiązywała w roku ubiegłym.

Wbrew pierwotnym założeniom, które obowiązywały w czasie tworzenia projektu arkusza organizacyjnego na rok 2012/2013 M. F. ostatecznie pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, przydzielono mu 8 godz. geografii, 1 godz. historii, 3 godz. zajęć komputerowych oraz 5 godz. historii w klasach IV-VI, ma także 1 godz. wychowawczą. Wakat 6 godz. przyrody, który powstał z racji tego, że powódka nie zgodziła się na przyjęcie 1/2 etatu został przydzielony D. D.. Powyższe spowodowało, że w chwili obecnej ma ona godziny nadliczbowe.

W dniu 11 września 2012 r. dyrekcja pozwanej placówki zorientowała się, że wbrew wcześniejszym założeniom stworzono 9, a nie 6 godzin przyrody, których nauczania mogłaby się podjąć powódka, gdyby zgodziła się pracować jedynie na 1/2 etatu

Wynagrodzenie brutto powódki w okresie od marca do maja 2012 r. wyniosło średnio 4. 938,71 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo powódki E. G. zasługiwało na uwzględnienie i skutkowało przywróceniem jej do pracy na dotychczasowych warunkach z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym w niniejszym postępowaniu był fakt, że pozwana placówka w dniu 11 maja 2012 r. wręczyła powódce - pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie na podstawie ustawy o związkach zawodowych - oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, pomimo braku zgody na takie działanie ze strony Związku (...) Oddziału we F.. Kwestia sporna sprowadzała się wyłącznie do ustalenia, czy w związku z faktem, że powódka podlega szczególnej ochronie z racji przynależności do zakładowej organizacji związkowej można było skutecznie wypowiedzieć jej stosunek pracy. Nadto okolicznością sporną było ustalenie czy rzeczywiście w roku szkolnym 2012/2013 zaistniały przyczyny do wypowiedzenia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiających zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że treść oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy złożonego w dniu 11 maja 2012 r. opierała się na trybie przewidzianym w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że z treści powołanego wyżej przepisu wynika, że skoro bezspornym jest, że do tego typu oświadczeń woli pracodawcy - szkoły stosuje się przepisy kodeksu pracy w zakresie w jakim nie jest to uregulowane w Karcie Nauczyciela (art. 91 c ust. 1 tej ustawy), to mają do nich zastosowanie także przepisy art. 45 § 1 k.p. i następne, w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z decyzją zatrudniającej go placówki o rozwiązaniu stosunku pracy. Z tego też powodu, każdy pracownik, również nauczyciel może kwestionować zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem tej czynności. Sąd Rejonowy powołał się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 r., sygn. akt I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Natomiast nie zostały w powołanej ustawie uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Przy czym podważanie tych elementów może dotyczyć zarówno kwestionowania zachowania trybu złożenia pracownikowi tego typu oświadczenia woli (od zasady pisemności i podania uzasadnienia, po kwestię zachowania trybu konsultacji przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych), jak również aspektów mających wpływ na podjęcie decyzji związanych z wyborem konkretnego pracownika do zwolnienia, istnienia przyczyn, na których taką decyzję oparto.

Sąd Rejonowy wskazał, że analiza treści przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że oparcie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy na podstawie cytowanego przepisu wymaga wykazania przez pracodawcę w toku zaistniałego sporu sądowego, wdrożonego z inicjatywy pracownika, że w ramach konkretnego stanu faktycznego zaistniały opisane w nim przyczyny, które stanowią podstawę do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. Zgromadzony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że na gruncie niniejszej sprawy przyczyną powołaną przez pozwaną placówkę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy były zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów, co miało uniemożliwić zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Na takie okoliczności strona pozwana powołała się w swym oświadczeniu woli wręczonym powódce w dniu 11 maja 2012 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że niewątpliwie pozwany Zespół Szkół we F. przygotowując projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny 2012/2013 stanął przed koniecznością przeprowadzenia pewnych zmian organizacyjnych, wynikających choćby z tego, że planowane było zmniejszenie liczby oddziałów w tej szkole. Zmiany te podyktowane były zwiększającym się w ostatnich latach niżem demograficznym, który doprowadził do zmniejszenia się liczby uczniów zgłaszanych do szkoły, oraz co za tym idzie do zmniejszenia środków finansowych przekazywanych pozwanej od organu prowadzącego.

Zdaniem Sądu Rejonowego ewentualne zmiany kadrowe wymuszone zaistniałą sytuacją demograficzną nie mogą mieć jednak dowolnego charakteru, muszą bowiem wynikać z prawdziwych okoliczności, zaś w przypadku konieczności dokonywania wyboru pracownika do zwolnienia w związku z nadmiernym zatrudnieniem w danej grupie zawodowej, muszą być podejmowane w oparciu o obiektywne kryteria, które następnie w razie wniesienia odwołania podlegają ocenie Sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, że okolicznością bezsporną w niniejszym postępowaniu był fakt, że w porównaniu do roku szkolnego 2011/2012 w roku szkolnym 2012/2013 w Zespole Szkół we F. nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów, co wymusiło na pozwanej placówce zmiany organizacyjne. Ostatecznie, wbrew pierwotnym założeniom doszło jedynie do likwidacji jednego oddziału w szkole podstawowej, bowiem z 5 oddziałów w roku szkolnym 2011/2012 w roku szkolnym 2012/2013 utworzono 4 oddziały. Natomiast ostatecznie nie uległa zmianie liczba oddziałów utworzonych w gimnazjum, choć na dzień 31 maja 2012 roku również planowano redukcję 1 oddziału. We wrześniu 2013 roku do I klasy gimnazjum zapisało się 36 uczniów, co pozwoliło na utworzenie wbrew pierwotnym założeniom jeszcze jednego oddziału. W związku z powyższym, jak wskazał Sąd Rejonowy, okolicznością sporną było to, czy powyższa

zmiana, która w ostatecznej wersji dotyczyła redukcji wyłącznie 1 oddziału w szkole podstawowej skutkowałą takimi zmianami organizacyjnymi, które doprowadziły do tego, że powódka, jako nauczyciel geografii i przyrody nie mogła zostać zatrudniona w pełnym wymiarze zadań.

W ocenie Sądu Rejonowego analiza materiału zgromadzonego w toku postępowania dowodowego prowadziła do jednoznacznego wniosku, że opisana wyżej zmiana organizacji, choć rzeczywiście wystąpiła to jednak nie mogła uzasadniać rozwiązania z powódką stosunku pracy z powodu niemożliwości zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań. W ocenie Sądu na uwagę zasługują wyjaśnienia M. H. v-ce dyrektor pozwanej placówki, która reprezentowała ją w toku procesu. Z jej wyjaśnień wynikało, że po wypowiedzeniu powódce stosunku pracy pozostał wakat w postaci 6 godzin przyrody. Natomiast pozostałe godziny lekcyjne, które dotychczas prowadziła powódka zostały przekazane D. D. (lekcje przyrody) oraz M. F. (lekcje geografii). Co istotne pozwana prowadząc „negocjacje” z powódką w kwietniu 2012 roku powoływała się na okoliczność, że w przypadku pozostawienia jej dotychczasowego etatu M. F. będzie musiał zostać zwolniony, mimo, że nie posiada jeszcze w odróżnieniu od powódki uprawnień emerytalnych, bowiem szkoła nie będzie w stanie zapewnić mu odpowiedniej liczby godzin. W toku postępowania dowodowego okazało się natomiast, że M. F. w roku szkolnym 2012/2013 został zatrudniony na cały etat, mimo, że z tłumaczenia M. H. wynikało, że gdyby M. F. nie dostał 6 godzin geografii to w ogóle nie dostałby zatrudnienia w pozwanej placówce nawet na $\frac{1}{2}$ etatu. Na uwagę zasługuje również fakt, że ostatecznie wakat w postaci 6 godzin zajęć przyrody został przydzielony D. D., która w chwili obecnej ma godziny nadliczbowe. Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do jednoznacznego wniosku, że wbrew stanowisku zaprezentowanemu przez stronę pozwaną w roku szkolnym 2012/2013 nie zachodziła potrzeba redukcji etatów, bowiem zarówno M. F., D. D., jak i powódka przy odpowiednim rozplanowaniu rozkładu zajęć mogliby zachować swoje dotychczasowe stanowiska zawodowe. Innymi słowy nie zachodziła konieczność takich zmian organizacyjnych, które pociągałyby za sobą potrzebę rozwiązania z kimkolwiek stosunku pracy. Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w celu zachowania pozostałych etatów dla nauczycieli, którzy nie osiągnęli jeszcze uprawnień emerytalnych była błędna, a tym samym nie można jej uznać za usprawiedliwiającą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego odpowiednie rozplanowanie godzin nauczania lekcji przyrody i geografii pozwoliłoby na zatrudnienie trzech nauczycieli wskazanych przedmiotów.

Sąd Rejonowy wskazał na słuszny zarzut powódki, która podniosła, że pozwana wypowiadając jej stosunek pracy naruszyła zasady szczególnej ochrony pracowników należących do zakładowej organizacji związkowej. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powództwo zostało uwzględnione, bowiem wbrew stanowisku pozwanej, w Zespole Szkół we F. nie zaszły takie zmiany organizacyjne, które uniemożliwiłyby dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu pozostałych etatów nauczycielskich. Nadto gdyby postępowanie dowodowe nie doprowadziło do powyższych wniosków, wówczas zasadnym byłoby uwzględnienie powództwa z uwagi na zarzut naruszenia przy wypowiedzaniu stosunku pracy przepisów ustawy o związkach zawodowych. Cytowany wcześniej art. 45 k.p. stanowi bowiem, że w razie ustalenia, iż 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. Zgodnie z treścią powołanego przepisu pracownik może oprzeć alternatywne roszczenia na dwóch niezależnych podstawach. Pierwsza z nich dotyczy nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy. Druga natomiast polega na wypowiedzeniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, zdaniem Sądu Rejonowego na gruncie niniejszej sprawy poza pierwszą przesłanką dotyczącą nieuzasadnionego wypowiedzenia powódce stosunku pracy zachodziła również druga przesłanka w postaci naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Uzasadniając powyższe twierdzenie w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że powódka od trzech kadencji pełni funkcję Prezesa Zarządu Związku (...) Oddziału we F., posiada tym samym status pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony prawnej z racji przynależności do zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie natomiast z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2001, nr 55, poz. 234) 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. Przepis powyższy przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, która uniemożliwia rozwiązanie z nimi stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Sąd Rejonowy podniósł, że pozwana placówka wypowiadając powódce stosunek pracy naruszyła przepisy ustawy o związkach zawodowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p.c. w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela w pkt I wyroku przywrócił powódce E. G. do pracy na dotychczasowych warunkach sprzed dokonanego w dniu 11 maja 2012 r. wypowiedzenia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące -nie więcej niż za 1 miesiąc. Powódka w toku procesu zgłosiła roszczenie o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej placówki wynagrodzenia należnego za okres pozostawania bez pracy w kwocie 14.801,11 zł, która stanowiła wysokość jej trzymiesięcznego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego biorąc pod uwagę treść powołanego wyżej przepisu powódce przysługiwało w związku z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy odpowiadające wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Stąd też Sąd Rejonowy w pkt II wyroku zasądził na jej rzecz od pozwanej placówki kwotę 4.938,71 zł, która to kwota stanowiła równowartość jej wynagrodzenia liczonego jako ekwiwalent za urlop w okresie marzec - maj 2012 r. Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia było oddalenie powództwa w pozostałym zakresie (punkt III wyroku).

Sąd Rejonowy oddalił również powództwo w części dotyczącej nałożenia na pracodawcę obowiązku zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia sprawy. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 477 par.2 k.p.c. sąd ma możliwość nałożenia takiego obowiązku wyłącznie orzekając o uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę , gdy tymczasem w niniejszej sprawie Sąd przywrócił powódce do pracy.

Sąd Rejonowy o kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnął w pkt IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej urzędowi (Dz.U. 2002, Nr 163 poz. 1348) zasądzając od pozwanej szkoły na rzecz powódki kwotę 60 zł.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości, zarzucając:

a. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) - dalej: „KN” i art. 45 § 1 K.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN wskutek uznania, iż zmiany organizacyjne jakie były planowane w momencie wypowiedzenia (likwidacja dwóch oddziałów w roku szkolnym 2012/2013) i jakie faktycznie miały miejsce (likwidacja jednego oddziału w roku szkolnym) w pozwanym zespole szkół nie uzasadniały wypowiedzenia złożonego powódce, podczas gdy w obu przypadkach zmniejszenie liczby oddziałów skutkowało zmniejszeniem liczby godzin lekcyjnych możliwych do przydzielenia powódce w stopniu uniemożliwiającym jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć;

b. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niezastosowanie przepisu art. 8 K.p. wskutek uznania, iż dochodzenie przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na naruszenie przez pozwanego przepisu art. 32 ust. 1 pkt. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 roku Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) nie daje podstaw do zastosowania przepisu art. 8 K.p. w sytuacji, gdy powódka jako jedyna z nauczycieli typowanych do zwolnienia dysponuje uprawnieniami emerytalnymi, dla pozostałych nauczycieli zatrudnienie jest jedynym źródłem dochodu, a złożona przez dyrektora pozwanego zespołu szkół propozycja zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu nie została przez powódkę zaakceptowana;

c. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy wskutek niezastosowania przepisu art. 477[1] K.p.c. w zw. z art. 8 K.p. skutkującego orzeczeniem przywrócenia powódki do pracy, zamiast orzeczenia odszkodowania, w sytuacji, gdy dochodzenie przez powódkę przywrócenia do pracy w okolicznościach ustalonych w toku procesu stanowi nadużycie prawa podmiotowego powódki.

Mając na uwadze wskazane podstawy strona pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa w całości bądź zasądzenie na rzecz powódki na podstawie art. 477[1] K.p.c. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia - według norm przepisanych;

albo

- o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje -z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia - według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie, nie zawiera bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku. Zarzuty apelacji nie zasługiwały na podzielenie. Jedynie należy zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, że badając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę bierze się pod uwagę stan istniejący w dacie wręczenia wypowiedzenia. Skoro zatem w dniu wręczenia powódce pisma wypowiadającego umowę o pracę pozwany planował zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów o dwa, to biorąc pod uwagę te okoliczności Sąd I instancji winien badać zasadność dokonanego wypowiedzenia w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Jednakże fakt, iż ostatecznie doszło do likwidacji jednego zamiast dwóch oddziałów nie jest bez znaczenia w niniejszej sprawie, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zasadność dokonanego powódce przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Stosownie do tegoż przepisu 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.

Okolicznością bezsporną między stronami był fakt, że powódka jako Prezes Oddziału Związku (...) we F. korzysta z ochrony wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Stosownie do tego przepisu 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. Bezsporna również była okoliczność, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na dokonanie powódce przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że strona pozwana utraciła z pola widzenia istotny sens i znaczenie szczególnej ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Istota tej ochrony sprowadza się do tego, że

nawet wówczas, gdy istnieją usprawiedliwione (rzeczywiste, uzasadnione) przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, nie może do tego dojść przy braku zgody na to właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi – w zasadzie – do jego restytucji. Przy czym zakres przedmiotowy tej ochrony w art. 32 ustawy o związkach zawodowych został określony bardzo szeroko. Od pracodawcy wymaga się bowiem uzyskania uprzedniej zgody zarządu związku zawodowego zarówno wtedy gdy w stosunku do chronionego działacza związkowego ma on zamiar wypowiedzieć umowę o pracę (jak w niniejszej sprawie), jak i wówczas gdy zmierza rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jakichkolwiek przyczyn, co obejmuje różne sytuacje zarówno zawinione, jak i niezawinione przez pracownika. Zwrócić należy uwagę na fakt, że ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy ustawy o związkach zawodowych, nie przewidują wyłączenia lub ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych i to w sytuacji kiedy pracodawca, z uwagi na naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych (co nie ma miejsca w niniejszej sprawie), zamierza wypowiedzieć lub rozwiązać stosunek pracy. Zasadą zatem jest, że jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem będącym działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy nawet wówczas gdy dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest bowiem sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego, tj. art. 8 kp poprzez błędną jego wykładnię i niezastosowanie.

Przede wszystkim należy wskazać, że stosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego 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. Pozbawienie powódki jako funkcyjnego działacza związkowego wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy w wyniku zastosowania art. 8 kp wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony. Jak wynika z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, nie kwestionowanego przez pozwanego, powódka była cenionym pracownikiem, wielokrotnie nagradzanym i wyróżnianym. Pracodawca w okresie zatrudnienia nie miał żadnych uwag, co do prawidłowego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, które wykonywała rzetelnie i sumiennie. Skarżący upatruje naruszenie prawa podmiotowego przez powódkę jedynie w fakcie, że skoro posiada uprawnienia emerytalne, to powinna wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Tymczasem nabycie uprawnień emerytalnych nie może przesądzać o pozbawieniu gwarancji zatrudnienia związanych z pełnioną funkcją, zwłaszcza, że ograniczenie ochrony działaczy związkowych na podstawie 8 kp może mieć miejsce jedynie w nadzwyczajnych okolicznościach.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania wskutek niezastosowania art. 477¹kpc w zw. z art. 8 kp skutkującego orzeczeniem przywrócenia do pracy, zamiast orzeczenia odszkodowania. Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska apelującego, że przywrócenie powódki do pracy w okolicznościach ustalonych w toku procesu stanowi nadużycie prawa podmiotowego powódki. Przede wszystkim wskazać należy, co było bezsporne i na co wskazuje również skarżący w apelacji, powódce zaproponowano 6 godzin przyrody, co nie stanowiło - wbrew twierdzeniom pozwanego - 1/2 etatu. Istotna jest również okoliczność, że powódka, co wynika ze schematu organizacyjnego szkoły na rok 2011/2012 miała przydzielone 15 godzin – przyrody i 13 godzin – świetlicy szkolnej. W roku szkolnym 2011/2012 Pani D. D. przebywała zaś na urlopie dla poratowania zdrowia. W roku szkolnym 2012/2013 godziny przyrody, pomimo że zostały okrojone jedynie o 3, nie zostały w całości pozostawione powódce. W świetle faktu, że powódce nie przydzielono godzin geografii, tylko przydzielono je Panu M. F., aby zachować dla niego 1/2 etatu i ostatecznie związkowi z likwidacją jednego a nie dwóch oddziałów, przydzielono Pani D. D. 28 godzin (pismo k.57) i Panu M. F. 18 godzin. Zatem trafne jest stanowisko Sądu Rejonowego, że w związku ze zmianami organizacyjnym, w wyniku których zlikwidowano ostatecznie jeden oddział zamiast dwóch, możliwe było

zatrudnienie wnioskodawczynie w pełnym wymiarze czasu pracy. Okoliczności te również przemawiają za tym, że brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 kpc apelację jako bezzasadną należało oddalić.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1 i 3 kpc, art. 108 kpc, §13 ust.1 pkt w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.).