

Sygn. akt IV Pa 84/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SSO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

SSO Jacek Witkowski

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa E. T.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Publicznego Gimnazjum Nr (...) w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w(...)IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 października 2014r. sygn. akt IV P 271/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Publicznego Gimnazjum Nr (...) w S. na rzecz powódki E. T. kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt: IV Pa 84/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2014 r. w sprawie o sygn. akt IV P 271/14 Sąd Rejonowy (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa E. T. przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11 565,48 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 855,16 zł oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

W pozwie wniesionym w dniu 28 maja 2014 r. przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w S. powódka E. T. żądała uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 maja 2014 r., doręczonego w dniu 23 maja 2014 r. za bezskuteczne,

a także zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

Ostatecznie powódka wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zaś pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka E. T. była zatrudniona w Publicznym Gimnazjum Nr (...) w S. od 1 września 2000 r. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Jest członkiem Związku (...).

W roku szkolnym 2013/2014 E. T. miała przydzielone 18/18 godzin wychowania fizycznego, zaś pozostali nauczyciele odpowiednio: T. A. – 10 godzin, C. F. – 14 godzin, A. L. – 10 godzin, P. M. – 10 godzin, P. B. (1) – 14 godzin R. P. – 16 godzin, D. B. – 10 godzin i P. B. (2) – 16 godzin.

W roku szkolnym 2014/2015 ubył jeden oddział oraz odeszły klasy sportowe, co spowodowało zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego o 12 – ze 130 do 118. Dnia 13 maja 2014 r. pracodawca zaproponował E. T. ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 12/18 powołując się na zmiany organizacyjne. Pracownica nie wyraziła zgody na tę propozycję.

Pozostałym nauczycielom wychowania fizycznego przydzielono następująca ilość godzin: kierownik obiektów sportowych posiadający obniżone pensum 10 godzin T. A. – 10 godzin, C. F. – 12 godzin, P. M. – 12 godzin, P. B. (1) – 12 godzin, R. P. – 12 godzin, D. B. – 12 godzin, objęty ochroną związkową P. B. (2) – 18 godzin oraz powracająca z urlopu dla poratowania zdrowia I. S. – 18 godzin.

Pismem z 15 maja 2014 r. pracodawca poinformował (...) o zamiarze ograniczenia E. T. wymiaru zatrudnienia do 12/18.

Pismem z 19 maja 2014 r. (...) udzielił pracodawcy odpowiedzi w kwestii propozycji ograniczenia zatrudnienia pracownicy.

Dnia 23 maja 2014 r. pracodawca wypowiedział E. T. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2014 r. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał zmiany organizacyjne (zmniejszająca się liczba oddziałów) oraz brak zgody pracownicy na ograniczenie wymiaru zatrudnienia oraz powołał się na treść art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Sąd Rejonowy uznał powództwo E. T. za uzasadnione co do zasady. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie wypowiedzenie powódce stosunku pracy okazało się niezgodne z przepisami, bowiem pozwany dopuścił się naruszenia art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Zdaniem Sądu Rejonowego, zgodnie z art. 22 w zw. z art. 20 ustawy Karta Nauczyciela, w przypadku niemożliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć pracodawca w pierwszej kolejności może złożyć propozycję ograniczenia zatrudnienia, a w przypadku braku zgody nauczyciela, uruchomić mechanizm określony w art. 20 Karty Nauczyciela ze wszelkimi konsekwencjami przewidzianymi w tym przepisie. Jednym z nich jest obowiązek tzw. konsultacji związkowej. W ocenie Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie pracodawca nie wypełnił prawidłowo tego obowiązku. Przede wszystkim pozwany zawiadomił reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową o zamiarze ograniczenia zatrudnienia (por. pismo z 15 maja 2014r.), mimo, że nie miał takiego obowiązku, natomiast nie zawiadomił te

organizacji o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co spowodowało, że reprezentujący powódkę związek zawodowy nie miał żadnej wiedzy, że pracodawca zamierza wypowiedzieć jej stosunek pracy. Ponadto, Sąd Rejonowy podkreślił, iż pracodawca wiedząc o braku zgody powódki na ograniczenie zatrudnienia i stając przed koniecznością zwolnienia jednego z nauczycieli wychowania fizycznego, nie przeprowadził niezbędnego w tej kwestii typowania pracowników do zwolnienia. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez pracodawcę. Wicedyrektor pozwanego H. W. potwierdziła, że powódka „dostała automatycznie wypowiedzenie, bo nie przyjęła ograniczenia”. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2006r. III PK 57/06 (OSNP 2007/19-20/272), w którym wskazano, że niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty. Przyjęcie, iż niewyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia stanowi wystarczającą podstawę do wytypowania go do zwolnienia, spowodowałoby, że prawidłowość doboru i zastosowane kryteria typowania nauczycieli do zwolnienia wymykałyby się całkowicie spod kontroli, co przeczyłoby istocie regulacji zawartej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Na podstawie dwóch wskazanych argumentów Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie E. T. stosunku pracy okazało się niezgodne z przepisami.

Sąd Rejonowy zbadał również, czy możliwe byłoby przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy, tj. 18/18 wymiaru czasu pracy. Sąd Rejonowy przywołał uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 lutego 2013 r. I PK 199/12 (OSNP 2013/23-24/276), w którym wskazano, że w przypadkach ewidentnego braku możliwości zapewnienia nauczycielowi co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru nauczycielskiego zatrudnienia za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem, któremu towarzyszyłoby ustalone naruszenie przepisów o wypowiedzaniu nauczycielskich stosunków pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 20 w związku z art. 22 Karty Nauczyciela, potencjalnie zasadne byłoby co najwyżej uwzględnianie (zasądzanie) alternatywnego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 45 § 2 kp w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela”. Sąd Rejonowy stwierdził, że bezspornie u pozwanego nastąpiło zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego. Przyznała to sama powódka, a wynika to także z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015 i zeznań dyrektora pozwanego. W poprzednim roku szkolnym powódka nauczwała jedynie wychowania fizycznego. Sąd Rejonowy przywołał również wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001r. I PKN 549/00 (OSNP 2003/11/271), zgodnie z którym niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. W roku szkolnym 2014/2015 zgodnie z arkuszem organizacyjnym przewidziane są 118 godziny wychowania fizycznego. Żaden z uczących tego przedmiotu nauczycieli nie ma przydzielonych godzin ponadwymiarowych, które mogłyby utworzyć dla powódki cały etat. Także kwestia rozdysponowania godzin zaproponowanych uprzednio powódce innym nauczycielom nie zmienia powyższego ustalenia, za zatem w przedmiotowej sprawie byłoby możliwe jedynie przywrócenie powódki na 12/18 wymiaru czasu pracy, lecz powódka nie zgłosiła takiego żądania, a Sąd – w myśl art. 321 kpc - nie może orzekać ponad żądanie.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 36 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 91c ust. 1 KN zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznych zarobków zgodnie z treścią zaświadczenia o zarobkach z 4 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy nie podzielił argumentu powódki, że pozwany naruszył art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004r., Nr 256, poz. 2572 ze zm.), zgodnie z którym rada pedagogiczna opiniuje w szczególności propozycje dyrektora szkoły w prawach przydziału nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Jak przypomniał Sąd Rejonowy, art. 45 kp przewiduje określone żądania w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w sytuacji, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Niewątpliwie, zdaniem Sądu pierwszej instancji zapis art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty nie mieści się w pojęciu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, lecz jest

przepisem określającym jedynie kompetencje rady pedagogicznej. Jego ewentualne naruszenie nie rodzi więc po stronie pracownika uprawnień określonych w art. 45 kp. W ocenie Sądu Rejonowego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy okazała się okoliczność, że arkusz organizacyjny został zatwierdzony przez organ prowadzący 26.05.2014r., podczas gdy powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy 23 maja 2014 r. Jak wskazał Sąd pierwszej instancji, należy bowiem zauważyć, że treść tego dokumentu zaakceptowana przez organ prowadzący przewidywała identyczne propozycje godzin, co arkusz przedstawiony do zaopiniowania Radzie Pedagogicznej 29 kwietnia 2014 r., który stał się następnie podstawą do wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Nie bez znaczenia jest okoliczność, że dyrektor szkoły opracowuje arkusz organizacyjny do końca kwietnia, a organ prowadzący zatwierdza go końca maja. Ruch kadrowy trwa także to końca maja. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, gdyby pracodawca czekał na zatwierdzenie arkusza przez organ prowadzący do końca maja, to niemożliwe stałoby się rozwiązanie z nauczycielami stosunków pracy czy też umów o pracę. Istotne jest jedynie to, czy arkusz ten został opracowany i nie uległ zmianie do dnia wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. W niniejszej sprawie właśnie taka sytuacja miała miejsce, więc wręczenie powódce wypowiedzenia stosunku pracy na 3 dni przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, art. 109 kpc oraz treścią § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Wyrok Sądu Rejonowego z dnia 6 października 2014 r. zaskarżył w całości pozwany Publiczne Gimnazjum Nr (...) w S. wnosząc apelację i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 20 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, iż pozwany wskazując powódkę do zwolnienia nie przeprowadził typowania pracowników do zwolnienia, gdy tymczasem w ocenie pozwanego już spełnienie przez powódkę przesłanek wskazanych w treści art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela i odmowa przyjęcia proponowanych jej przez pozwanego warunków zatrudnienia o zmniejszonym wymiarze liczby godziny, a tym samym wynagrodzenia przeważały o zasadności wypowiedzenia powódce stosunku pracy, zaś poprzedzająca decyzja o zmniejszeniu wymiaru liczby godzin nauczycieli wychowania fizycznego była przedmiotem rozmów władz pozwanego, a ponadto, co było wskazywane podczas rozprawy w niniejszej sprawie, powódka planowała skorzystać z urlopu zdrowotnego mimo deklarowanej woli dalszego pełnego zatrudnienia, co mogło negatywnie wpłynąć na organizację zatrudnienia w ramach planowanych zajęć lekcyjnych w pozwanym Gimnazjum,

- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 65 § 1 kc poprzez przyjęcie, iż pozwany Gimnazjum informując pismem z dnia 15 maja 2014 r. związki zawodowe – (...) o zamiarze ograniczenia powódce wymiaru zatrudnienia tj. dwa dni po odrzuceniu przez powódkę propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia nie spełnił obowiązku przewidzianego w wymienionym przepisie polegającego na zawiadomieniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia danemu pracownikowi stosunku pracy, gdy tymczasem zgodnie z przepisami ustawy, jedyną naturalną konsekwencją odmowy przyjęcia przez pracownika propozycji ograniczenia zamiaru zatrudnienia było wypowiedzenie stosunku pracy, a przez to skierowane do związków zawodowych pismo z dnia 15 maja 2014 r. w szczególności po uzyskaniu odmowy powódki na ograniczenie jej zatrudnienia, powinno być potraktowane jako pismo informujące związki zawodowe o możliwości wypowiedzenia powódce stosunku pracy, co wskazywane było przez dyrektora pozwanego podczas rozpraw w toku procesu przed Sądem I instancji i która to okoliczność była przekazana również przez dyrektora gimnazjum Prezes Oddziału (...) w S.- M. S., podczas przekazywania jej pisma z dnia 15 maja 2014 r. informującego o zmianach organizacyjnych w Publicznym Gimnazjum Nr (...) w S. w roku szkolnym 2014/2015,

- naruszenie prawa procesowego art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i braku wszechstronnego rozważenia przez Sąd I instancji zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w oparciu o zasady doświadczenia życiowego polegające w szczególności na nieprawidłowym przyjęciu przez ten Sąd, iż doręczenie (...) Oddział w S. przez pozwanego pisma datowanego na dzień 15 maja 2014 r. tj. dwa dni po złożeniu przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia nie mogło stanowić skutecznego poinformowania związków zawodowych o zakwalifikowaniu powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy, gdy tymczasem z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż konsekwencją niewyrażenia przez powódkę zgody na ograniczenie jej wymiaru czasu zatrudnienia mogło tylko oraz wyłącznie skutkować wypowiedzenie jej stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a zatem mimo tego, że pismo datowane przez pozwanego na dzień 15 maja 2014 r. zawierało informację o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia, to wobec oświadczenia woli powódki o odmowie proponowanych jej warunków zatrudnienia w złożonym przez nią oświadczeniu z dnia 13 maja 2014 r. zasadnym było przyjęcie, iż pismo pozwanego z dnia 15 maja 2014 r. wraz z przekazaną przez dyrektora informacją przez Prezes M. S. o odmowie przyjęcia przez powódkę propozycji zmiany warunków zatrudnienia winno jednocześnie sygnalizować zamiar pozwanego ewentualnego wypowiedzenia przez pozwanego powódce stosunku pracy, jaki go z nią wiązał.

Wskazując na powyższe, pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę punktu I wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zmianę punktu II wyroku poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych oraz uchylenie punktu III wyroku jako bezprzedmiotowego jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm prawem przepisanych. Ponadto, pełnomocnik pozwanego wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. S. na okoliczność przekazywania przez dyrektora pozwanego gimnazjum przy piśmie z dnia 15 maja 2014 r. informacji o odmowie przyjęcia przez E. T. proponowanych jej warunków zatrudnienia, a tym samym spełnienia warunków z art. 20 ust 5a Karty Nauczyciela oraz dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania w charakterze strony za pozwanego dyrektora J. D. na okoliczność przekazywania przez niego przy piśmie z dnia 15 maja 2014 r. informacji o odmowie przyjęcia przez E. T. proponowanych jej warunków zatrudnienia, a tym samym spełnienia warunków z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela.

Powódka E. T. w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej, oddalenie wniosku o przeprowadzenie wskazanych przez powódkę dowodów, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w Siedlcach. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty i wnioski apelacyjne nie mogły odnieść zamierzonego skutku, gdyż Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok oraz należycie i w sposób wyczerpujący go uzasadnił.

Sąd Okręgowy postanowił oddalić wnioski dowodowe zgłoszone przez pozwanego w apelacji z uwagi, iż są one nieuzasadnione w świetle ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, jak również na podstawie art. 381 kpc, bowiem strona mogła jej powołać na etapie przed Sądem pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, za nieuzasadnione należy uznać zarzuty podniesione przez pozwanego w apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia żadnego z przepisów, zarówno prawa procesowego jak i prawa materialnego, wymienionych w zarzutach podniesionych przez pozwanego w apelacji.

Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, iż w trakcie wypowiedzania przez pozwanego powódce umowy o pracę doszło do naruszenia art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Do wymaganej konsultacji w niniejszej sprawie jednak nie doszło. Pozwany próbował argumentować, iż w piśmie z 15 maja 2014 r. (k.12) poinformował (...) o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy. W rzeczywistości, w powyższym piśmie doszło jedynie do poinformowania związku zawodowego o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia powódce z 18/18 na 12/18 etatu. W ocenie Sądu nie ma wątpliwości co do celu i powodów z jakich pracodawca wystąpił do (...) w S. z pismem z dnia 15.05.2014 r. Ze wskazanego pisma skierowanego do Związku (...) jednoznacznie wynika, że zamiarem pracodawcy było powiadomienie o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia powódce w roku szkolnym 2014/2015, co wynika z literalnego brzmienia tego pisma. Gdyby pracodawca zamierzał powiadomić związku zawodowe reprezentujące powódkę o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, to tak jak w przypadku S. S. zawarłby to w treści niniejszego zawiadomienia. O tym, że niniejsze pismo nie zostało potraktowane przez (...) w S. jako zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela świadczy również treść pisma z dnia 19 maja 2014 r. Związku (...) Oddziału w S. stanowiącego odpowiedź na pismo pozwanego z dnia 15 maja 2014 r., z którego ewidentnie wynika, że (...) przedstawia swoje stanowisko w przedmiocie ograniczenia powódce wymiaru zatrudnienia (k.20).

W ocenie Sądu Okręgowego pismo z dnia 15 maja 2014 r. według stanowiska pozwanego nie może zastąpić zawiadomienia reprezentującego powódkę (...) o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Pozwany powinien wystosować odrębne pismo do (...) informujące o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy przed 23 maja 2014 r. , kiedy to wręczono powódce pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Reasumując, Sąd Okręgowy stwierdził, iż w niniejszej sprawie, jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, w związku z brakiem konsultacji z reprezentującą powódkę organizacją związkową, doszło do naruszenia przepisów prawa przy wypowiedzeniu stosunku pracy powódce tj. art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela.

Podobnie, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie naruszenia przez pozwanego przy wypowiedzeniu umowy o pracę powódki wymogu określenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sąd Okręgowy przychylił się do poglądu zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2006 r. III PK 57/06, w którym wskazano, iż niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 wskazanej ustawy.

W okolicznościach niniejszej sprawy bezsporna pozostaje okoliczność, że pracodawca nie opracował kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jedyną okolicznością, którą pracodawca wziął pod uwagę był brak zgody powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 12/18 etatu w roku szkolnym 2014/2015.

Wskazując na powyższe okoliczności Sąd na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013, poz.490).