

Sygn. akt IV P 297/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Halina Szostkiewicz-Daraż</i> <i>Edward Wajda</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajęc</i>

po rozpoznaniu w dniu *26 października 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *S. B.*

przeciwko *Zespołowi Szkół w P.*

o przywrócenie do pracy

I. *przywraca powódkę S. B. do pracy u pozwanego Zespołu Szkół w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,*

II. *zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w P. na rzecz powódki S. B. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

III. *kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka był zwolniona z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego Zespołu Szkół w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 2 416,00 zł (dwa tysiące czterysta szesnaście złotych).*

Halina Szostkiewicz-Daraż SSR Beata Bury Edward Wajda

Sygn. akt IV P 297/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 26 października 2015 r.

Pozwem z dnia 26 maja 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół w P., powódka S. B. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska podała, iż w piśmie z dnia 11 maja 2015 r. została zawiadomiona o przeniesieniu na stanowisko nauczyciela świetlicy, na podstawie art. 18 ust. 1 KN, że wobec braku odpowiedzi z jej strony, w dniu 13 maja 2015 r., otrzymała kolejne pismo zobowiązujące ją do zajęcia stanowiska w przedmiocie wyrażenia zgody lub odmowy przyjęcia nowych warunków pracy w terminie 3 dni. Jednocześnie w tymże piśmie została zawarta informacja, że odmowa przyjęcia nowych warunków skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 20 KN, a w dniu 20 maja 2015 r. odebrała osobiście przesłane przez gońca oświadczenie datowane na 19 maja 2015 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powódka zarzuciła naruszenie przepisów o wypowiedaniu stosunków pracy zawartych w ustawie Karta Nauczyciela oraz w Kodeksie pracy i wskazała na brak zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę. Podniosła, że pozwany nie dochował warunków formalnych niezbędnych dla prawidłowości oświadczenia w postaci obowiązkowej konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia. Wskazała przy tym, że jest członkiem Związku Zawodowego (...), o czym pracodawca wiedział.

Dalej podniosła, odwołując się do art. 20 KN, że wskazuje on okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, nie mniej jednak jest to ogólna podstawa, która wymaga szczegółowego uzasadnienia w konkretnej sytuacji faktycznej. Podkreśliła, że przyczyna musi być rzeczywista, konkretna i prawdziwa, a wybór konkretnego pracownika wymaga przyjęcia kryteriów, które będą uzasadniały wytypowanie jej do rozwiązania umowy o pracę. Wskazała, że w chwili obecnej w Zespole Szkół jest zatrudnionych dwóch nauczycieli języka niemieckiego, tj. ona oraz M. P.. Tak więc pozwany powinien wskazać jakie zastosował kryteria wyboru właśnie jej osoby do rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem SN z dnia 3 lutego 2014 r. (I PK 169/13), niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Stanowisko to należy odnieść do sytuacji niewyrażenia zgody na przeniesienie na inne stanowisko pracy.

Na koniec powódka podkreśliła, że nie wie jakie kryteria zostały zastosowane do wytypowania jej do przedmiotowego rozwiązania stosunku pracy, że w jej ocenie takich kryteriów w ogóle nie było, a wybór jej osoby był podyktowany względami koleżeńskimi.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

Strona pozwana wskazała, że w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby godzin z języka niemieckiego w nadchodzącym roku szkolnym 2015/2016 do 17 godzin pozwany nie miał możliwości zatrudniania dwóch nauczycieli języka niemieckiego od 1 września 2015 r. Dlatego też dwukrotnie zaproponował powódce przeniesienie do pracy na stanowisku nauczyciela świetlicy w Zespole Szkół w P. od dnia 1 września 2015 r., uprzedzając ją, że w razie braku zgody będzie zmuszony rozwiązać z nią stosunek pracy ze względu na zmiany organizacyjne w placówce, na co powódka nie wyraziła zgody. W takiej sytuacji zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z powódką. Dalej podkreślił, że dopełnił wymogu konsultacji związkowej, zawiadamiając Związek (...), pismem z dnia 11 maja 2015 r., która to organizacja do dnia 19 maja 2015 r. nie zgłosiła zastrzeżeń do zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Zaprzeczył, aby przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było niewyrażenie zgody na przeniesienie na inne stanowisko. Wskazał, że typując nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy, kierował się obiektywnymi kryteriami, tj. rodzajem stosunku pracy łączącego obie nauczycielki, przebiegiem zatrudnienia w zakresie stażu pracy, oceną dorobku zawodowego, wynikającego ze stopnia awansu zawodowego oraz stażem pracy po uzyskaniu poszczególnych stopni awansu zawodowego, a pomocniczo - zakresem obowiązków nauczycieli oraz oceną ich pracy przez pracodawcę i uczniów. O wyborze powódki do zwolnienia zdecydowało zatrudnienie u pozwanego przez mianowanie od 1 września 2007 r., przy czym od 2011 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy, który uzupełniany był okresowo do pełnego wymiaru w ramach zajęć na zastępstwo. Natomiast M. P. zatrudniona jest przez mianowanie od 1 września 2006 r. w pełnym wymiarze zajęć. Poza tym obydwie pracownice w różnym okresie uzyskały stopień awansu nauczyciela dyplomowanego, tzn. M. P. - w 2010 r., a powódka - w 2013 r. Tak więc ich staż pracy jako nauczyciela dyplomowanego jest różny i wynosi prawie 5 lat w przypadku M. P. oraz ok. 1 roku i 8 miesięcy w

przypadku powódki. W ocenie pozwanego, pomocniczo, za pozostawieniem na dotychczasowym stanowisku M. P. przemawiał fakt, iż zakres jej obowiązków obejmuje pełnienie funkcji wychowawcy klasy II gimnazjum i związanej z tym więzi z uczniami, przy czym powódka nie pełniła takiej funkcji. Poza tym ocena pracy obydwu nauczycielek była zbliżona i nie odnotowano wobec ich pracy szczególnych zastrzeżeń, poza przypadkiem wniosku uczniów dwóch klas gimnazjum (...), domagających się zmiany powódki jako nauczyciela języka niemieckiego ze względu na niezadowolający sposób prowadzenia lekcji przez powódkę.

Na rozprawie w dniu 21 września 2015 r. pełnomocnik powódki zmodyfikował roszczenie, z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia, i wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. B. była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w P. od dnia 1 września 2002 r. jako nauczyciel języka niemieckiego, przy czym od dnia 1 września 2007 r. podstawą jej zatrudnienia było mianowanie.

W okresie tym powódka uzyskała kolejno następujące stopnie awansu zawodowego: w dniu 16 czerwca 2003 r. - stopień nauczyciela kontraktowego, w dniu 28 sierpnia 2006 r. - stopień nauczyciela mianowanego, natomiast w dniu 10 grudnia 2013 r. - stopień nauczyciela dyplomowanego.

W okresie zatrudnienia powódka była zatrudniona u pozwanego kolejno:

- od dnia 1 września 2002 r. do dnia 31 sierpnia 2010 r. - w pełnym wymiarze zajęć;
- od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. - w wymiarze zajęć wynoszącym 16/18;
- od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. - w wymiarze zajęć wynoszącym 14/18;
- od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. - w wymiarze zajęć wynoszącym 10/18 oraz w wymiarze 13/18 (w tym godziny ponadwymiarowe) na zastępstwo podczas nieobecności innego nauczyciela języka niemieckiego (M. P.),
- od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. - w wymiarze zajęć wynoszącym 15/18;
- od dnia 1 września 2014 r. do nadal - w wymiarze zajęć wynoszącym 10/18 na podstawie mianowania;
- od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. - w dodatkowym wymiarze zajęć w związku z zastępstwem podczas nieobecności innego nauczyciela języka niemieckiego (M. P.).

W roku szkolnym 2014/2015 powódka nie pełniła funkcji wychowawcy w żadnej klasie. Taką funkcję pełniła m.in. w latach szkolnych 2013/2014, 2012/2013, (...), (...).

W stosunku do pracy powódki nie zgłaszano szczególnych zastrzeżeń. Jedynie w roku szkolnym 2011/2012 uczniowie dwóch klas gimnazjum domagali się zmiany powódki jako nauczyciela języka niemieckiego ze względu na niezadowolający sposób prowadzenia przez nią lekcji.

W styczniu 2009 r. powódka urodziła dziecko i w okresie od 19 stycznia 2009 r. do 7 czerwca 2009 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

Powódka nie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

Miesięczne wynagrodzenie powódki S. B. obliczone wg zasad dotyczących ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 4.026,31 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 25)

W pozwanej szkole pracę na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego świadczyła jeszcze jedna nauczycielka – M. P..

M. P. podjęła zatrudnienie w pozwanej jednostce z dniem 1 września 2002 r., przy czym od 1 września 2006 r. jest zatrudniona na podstawie mianowania. Uzyskała kolejno następujące stopnie awansu zawodowego: w dniu 16 czerwca 2003 r. - stopień nauczyciela kontraktowego, w dniu 28 sierpnia 2006 r. - stopień nauczyciela mianowanego, natomiast w dniu 31 sierpnia 2010 r. - stopień nauczyciela dyplomowanego.

W okresie zatrudnienia M. P. była zatrudniona u pozwanego kolejno:

- od dnia 1 września 2002 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. - w pełnym wymiarze zajęć;
- od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. – w wymiarze zajęć wynoszącym 15/18;
- od dnia 1 września 2008 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. – w pełnym wymiarze zajęć,
- od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. – w pełnym wymiarze zajęć 21/21.

Z dniem 1 września 2015 r. M. P. została przeniesiona z urzędu na stanowisko nauczyciela w wymiarze 18/18.

W roku szkolnym 2013/2014 oraz 2014/2015 M. P. pełniła funkcję wychowawcy.

Wobec pracy w/w nie odnotowano żadnych zastrzeżeń.

M. P. jest stanu wolnego i nie korzystała z uprawnień rodzicielskich.

W okresie od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. M. P. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Kolejny urlop został jej udzielony na okres od 29 grudnia 2014 r. do 28 grudnia 2015 r. W dniu 21 kwietnia 2015 r. M. P. poinformowała pracodawcę o możliwości wcześniejszego powrotu do pracy, tj. od dnia 1 września 2015 r. Kolejnym wnioskiem domagała się skrócenia urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 3 lipca 2015 r. Dyrektor pozwanej jednostki wyraził zgodę na powyższe.

(dowód: akta osobowe M. P.)

W roku szkolnym 2015/2016, w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby godzin języka niemieckiego do 17 godzin (16 godzin zajęć stacjonarnych + 1 godzina nauczania indywidualnego), pozwany nie miał możliwości dalszego zatrudnienia dwóch nauczycieli języka niemieckiego, nie był również zainteresowany podziałem godzin pomiędzy pracujących nauczycieli. Pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z jedną z nauczycielek. Kierował się także tym, że w przyszłym roku powstałby taki sam problem.

Pozwany kierował się następującymi kryteriami przy typowaniu nauczyciela języka niemieckiego do rozwiązania z nim stosunku pracy:

- rodzajem stosunków pracy łączących obie nauczycielki z pozwanym, w tym wymiarem ich czasu zajęć;
- przebiegiem zatrudnienia w zakresie stażu pracy, oceną dorobku zawodowego wynikającego ze stopnia awansu zawodowego oraz stażem pracy po uzyskaniu poszczególnych stopni awansu zawodowego;
- pomocniczo - zakresem obowiązków nauczycieli oraz oceną ich pracy przez pracodawcę i uczniów.

Pracodawca nie brał pod uwagę nieobecności (absencji) nauczycielek oraz ich sytuacji osobistej.

Na terminie rozprawy pozwany wskazał, że dodatkowo kierował się tym, że M. P. prowadziła lekcje języka niemieckiego w gimnazjum.

Pismem z dnia 8 maja 2015 r. pozwany poinformował powódkę o przeniesieniu do pracy w trybie art. 18 ust. 1 KN na stanowisko nauczyciela świetlicy w Zespole Szkół w P. od dnia 1 września 2015 r.

Kolejnym pismem z dnia 13 maja 2015 r. pozwany, powołując się na w/w pismo, wniósł o wskazanie przez powódkę - w ciągu 3 dni od dnia doręczenia pisma - oświadczenia w formie pisemnej o przyjęciu lub odmowie przyjęcia nowych warunków. Uprzedził jednocześnie powódkę, że w razie braku zgody będzie zmuszony rozwiązać z nią stosunek pracy ze względu na zmiany organizacyjne w placówce.

Pozwany nie zaproponował M. P. przeniesienia do pracy na stanowisko nauczyciela świetlicy.

Powódka była członkiem Związku (...).

Pismem z dnia 11 maja 2015 r. pracodawca zawiadomił Związek (...) Oddziału w G. o zamiarze przeniesienia powódki z urzędu na inne stanowisko, tj. etat w świetlicy szkolnej, a w przypadku braku zgody – o zamiarze rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 KN.

Pismo odebrała w ustalonym miejscu E. P. (...) Oddział w G.. Wcześniej z E. R. kontaktował się telefonicznie dyrektor szkoły, informując o pozostawionej korespondencji. E. R. odebrała pismo w dniu 11 maja 2015 r. i zarejestrowała jako wpływające. Nie wydała wówczas pracodawcy potwierdzenia odebrania tego pisma. Po zapoznaniu się z pismem, E. R. stwierdziła, że powódka jest w dobrej sytuacji, ponieważ będzie miała pełny etat i jest to sytuacja zadowalająca. Zdawała sobie sprawę z wcześniejszych problemów z zatrudnieniem powódki oraz z tego, że brakuje wystarczającej liczby godzin z języka niemieckiego.

Do dnia 19 maja 2015 r. organizacja związkowa nie zgłosiła zastrzeżeń do zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką.

(dowód: zeznania świadka E. R. - k. 58-59, dwa pisma z datą 11 maja 2015 r., skierowane do (...) z potwierdzeniem i bez potwierdzenia odbioru - k. 26, 45, zeznania powódki S. B. - k. 60-61, zeznania reprezentującego pozwanego L. R. - k. 61-62, 47-48)

Pismem z dnia 19 maja 2015 r. dyrektor pozwanej szkoły złożył powódce, na piśmie, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby godzin w Zespole Szkół w P. oraz niewyrażenie zgody na przeniesienie na inne stanowisko pracy, tj. nauczyciela świetlicy, które powodują brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Powódka odebrała przedmiotowe oświadczenie w dniu 20 maja 2015 r.

Pismem z dnia 20 maja 2015 r. powódka nie wyraziła zgody na przeniesienie w trybie art. 18 ust. 1 KN. Pismo złożyła u pracodawcy w dniu 21 maja 2015 r.

(dowód: akta osobowe powódki)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione dowody z dokumentów, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki S. B. oraz pozwanego L. R., albowiem były one logiczne, spójne oraz korespondowały wzajemnie ze sobą, jak również z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie Sądu wiarygodne były także zeznania świadka E. R..

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz.U. z 2006 r., nr 97, poz. 674), 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 KN (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole).

Z powyższego przepisu wynika, że: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, 3) zmiany planu nauczania stanowią podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć, pod warunkiem, że nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć. Oczywiście jest, że skoro niemożność zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma wynikać z przyczyn wskazanych z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, to obie przesłanki rozumiane jako przyczyna (np. zmiany planu nauczania) i skutek (niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć) w aspekcie czasowym następują kolejno po sobie, a nie jednocześnie. Brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie zawsze musi się zrealizować bezpośrednio po zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub po zmianach planu nauczania, bowiem w w/w przepisie chodzi przede wszystkim o związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami. W aspekcie temporalnym ważne jest zatem tylko utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96).

W przedmiotowej sprawie strona powodowa nie kwestionowała przyczyny wypowiedzenia określonej jako zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby godzin języka niemieckiego w pozwanej jednostce.

Na marginesie należy jednak zwrócić uwagę, że treść oświadczenia pracodawcy odwołuje się jeszcze do niewyrażenia zgody przez powódkę na przeniesienie do pracy na inne stanowisko, tj. do pracy w świetlicy. Podstawą tego przeniesienia był art. 18 ust. 1 KN. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Jednak analiza art. 20 ust. 2 KN pozwala na stwierdzenie, że przyczyna sformułowana jako niewyrażenie zgody na przeniesienie nie odnosi się jednak do żadnej z przesłanek określonych w w/w przepisie. Przyjmuje się jednak, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05). Tak więc powyższe nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy wobec konkretności, zasadności i prawdziwości przyczyny określonej jako zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby godzin.

Powódka S. B. kwestionowała natomiast tryb konsultacji związkowej.

Zgodnie z art. 20 ust. 5a i 5b KN o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W ocenie sądu strona powodowa nie wykazała w wystarczający sposób wadliwości konsultacji związkowej, na którą się powoływała. Z postępowania dowodowego wynika, że w dniu 11 maja 2015 r. E. R. odebrała pismo pracodawcy odnośnie ewentualnego rozwiązania stosunku pracy. Z zeznań w/w świadka, jak również z wypowiedzi pozwanego wynika, że z racji sposobu doręczenia (pozostawienie w umówionym miejscu) pracodawca nie otrzymał potwierdzenia

złożenia pisma. Nie mniej jednak, związek zawodowy został poinformowany o planach pracodawcy względem powódki. Nie ustosunkował się do nich, uważając, że jej sytuacja jest korzystna, ponieważ będzie miała zapewniony pełny etat. Pracodawca wypowiedział stosunek pracy po upływie 7 dni od daty odbioru pisma. Pewne wątpliwości może wprowadzić brak posiadania przez pracodawcę (aż do postępowania sądowego) pisma z potwierdzeniem jego odbioru przez przedstawiciela organizacji związkowej, nie stanowi to jednak dowodu na jej nieprzeprowadzenie i nie jest przesłanką prawidłowości trybu konsultacji związkowej. Także brak wniesienia zastrzeżeń przez organizację związkową w przewidzianym terminie nie przesądza o wadliwości konsultacji.

Kolejną kwestią podnoszoną przez powódkę S. B. był dobór pracownika do zwolnienia. Na takim stanowisku jak powódka była bowiem zatrudniona jeszcze jedna osoba (M. P.). Pracodawca powinien więc opracować kryteria doboru pracownika do zwolnienia i w oparciu o nie wytypować osobę, z którą rozwiąże umowę o pracę. Już w tym miejscu należy zasygnalizować, że S. B. ma prawo do wykonywania pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji zawodowych – praca w świetlicy nie jest tożsama z nauczaniem języka niemieckiego i nie musi satysfakcjonować pracownika tylko dlatego, że jest pracą w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 399/97) w razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 KN przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione. W razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona (wyrok SN z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94). Zauważyć należy, że wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Zgodnie bowiem z art. 18^{3a} § 1 KP pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy podkreślić, iż kryteria doboru pracownika do zwolnienia muszą być kryteriami obiektywnymi i niestojącymi w sprzeczności z przepisami prawa. Przykładowo jako takie kryteria można wymienić: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów, posiadanie prawa do emerytury lub renty itd. W razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się zatem na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich). Kwestia odpowiedniego określenia kryteriów jest szczególnie istotna w sytuacji z jaką mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie, tj. gdy sytuacja pracowników, spośród których ma być przeprowadzony dobór, jest zbliżona.

Ponadto na tle okoliczności przedmiotowej sprawy należy przytoczyć stanowisko SN zawarte w wyroku z dnia 18 października 2011 r. (II PK 45/11). Sąd Najwyższy przyjął, że jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia. Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy.

Z kolei, w uzasadnieniu do wyroku z dnia 18 września 2013 r. (II PK 5/13), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 KP), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki SN: z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 i z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13). Wymóg wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ściśle związany z oceną potencjalnej bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 KP. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu w sposób konkretny, precyzyjny, a co najmniej dostateczny. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane, modyfikowane lub "uzupełniane" przez pracodawcę ani inaczej ustalane przez sądy pracy.

Z ustaleń sądu wynika, iż powódka dopiero w toku postępowania dowiedziała się, dlaczego została wytypowana do zwolnienia. Przede wszystkim nie została w żaden sposób poinformowana o tych kryteriach w chwili odbierania oświadczenia pracodawcy. Także treść oświadczenia nie nawiązywała do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Podawane kryteria są niespójne, a powoływanie się przez pozwanego na wymiar czasu pracy jest nieuprawnione i nieprawidłowe, skoro on sam decyduje o tym wymiarze i w tym względzie od kilku lat przydzielał zatrudnienie pełnowymiarowe M. P., pomijając powódkę. Dodatkowo w toku postępowania sądowego pracodawca eksponował kolejne, dotąd nieznanne kryterium, jakim było nauczanie przez M. P. języka niemieckiego w gimnazjum.

W ocenie Sądu procedura doboru pracownika do zwolnienia została przeprowadzona wadliwie.

Analiza sytuacji powódki i M. P. wskazuje, że znajdowały się one w zbliżonej/porównywalnej sytuacji zawodowej. W/ w były zatrudnione na podstawie mianowania, przy czym M. P. od dnia 1 września 2006 r., a powódka - od następnego roku - 1 września 2007 r. Przypomnieć należy, że uzyskanie mianowania przez powódkę z 1-rocznym opóźnieniem nie było związane z okolicznościami leżącymi po jej stronie. Porównując wymiar czasu pracy, należy zauważyć, że M. P. praktycznie przez cały czas była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć, z kolei, powódka, praktycznie od 2010 r., była zatrudniona w niepełnym wymiarze, przy czym wymiar ten był okresowo uzupełniany do pełnego etatu w ramach zajęć na zastępstwo. Pozwany nigdy nie wyjaśnił powódce, dlaczego akurat w jej przypadku ten wymiar jest corocznie niepełny, odsyłając ją na drogę sądową. W kontekście tych ustaleń okazuje się, że kryterium doboru osoby powódki do zwolnienia było m.in. zatrudnienie jej w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tak zaś sformułowane kryterium, w świetle przytoczonych wyżej przepisów, należy uznać za dyskryminujące.

Kolejne kryteria wskazane przez pracodawcę to przebieg zatrudnienia, tj. staż pracy, ocena dorobku zawodowego oraz staż pracy po uzyskaniu poszczególnych stopni awansu zawodowego. I tak, obydwie nauczycielki zatrudnione zostały w tym samym roku szkolnym: (...), w tym samym roku uzyskały stopień awansu na nauczyciela kontraktowego - 2003, oraz nauczyciela mianowanego - 2006, M. P. uzyskała szybciej stopień awansu na nauczyciela dyplomowanego - już w 2010 r., natomiast powódka - w 2013 r. W efekcie oznacza to, że staż pracy M. P. jako nauczyciela dyplomowanego wynosi prawie 5 lat, a powódki około 1 roku i 8 miesięcy. Należy jednak zauważyć, iż niemożność wcześniejszego uzyskania przez powódkę kolejnego stopnia awansu zawodowego, tj. nauczyciela dyplomowanego była w dużej mierze spowodowana urodzeniem dziecka i korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Takie zaś okoliczności należałoby uznać za usprawiedliwiające późniejsze uzyskanie stopnia awansu zawodowego. Wywodzenie przez pracodawcę skutków niekorzystnych dla pracownika z powodu korzystania przez niego z uprawnień rodzicielskich należałoby uznać za przejaw dyskryminacji. Taka sytuacja nie może mieć bowiem wpływu na uprawnienia pracownika, jak również na przebieg jego zatrudnienia.

Reasumując, wypowiedzenie powódce S. B. stosunku pracy zostało przeprowadzone w sposób naruszający przepisy prawa.

Zgodnie z art. 45 § 1 KP w zw. z art. 91c ust. 1 KN, 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 o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W konsekwencji, należało orzec zgodnie z żądaniem pozwu i przywrócić powódkę do pracy w pozwanej szkole na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 98 w zw. z art. 99 KPC i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 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 r., poz. 460).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025) Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 2.416,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.