

Sygn. akt IV P 325/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Jolanta Olszowy-Rozmus</i>
Ławnicy:	<i>Elżbieta Kowal</i> <i>Halina Szostkiewicz-Daraż</i>
Protokolant:	<i>Renata Pieczonka</i>

po rozpoznaniu w dniu *16 grudnia 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *T. S.*

przeciwko *S. P. im. św. J. P. II w Ł.*

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od strony pozwanej S. P. im. św. J. P. II w Ł. na rzecz powoda T. S. kwotę 10.662,30 zł

(dziesięć tysięcy sześćset sześćdziesiąt dwa złote trzydzieści groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

II. oddala powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

III. zasądza od strony pozwanej S. P. im. św. J. P. II w Ł. na rzecz powoda T. S. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. kosztami opłaty sądowej, od której powód był zwolniony z mocy ustawy obciąża stronę pozwaną i nakazuje pobrać z tego tytułu od pozwanej S. P. im. św. J. P. II w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 534 zł (pięćset trzydzieści cztery złote).

SSR Jolanta Olszowy-Rozmus

Halina Szostkiewicz-Daraż Elżbieta Kowal

Sygn. akt IV P 325/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 grudnia 2015r.

Pozwem z dnia 11 czerwca 2015r. skierowanym przeciwko S. P. w Ł. powód T. S. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 26 maja 2015r., ewentualnie w przypadku rozwiązania umowy o pracę o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie kosztów procesu oraz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż jest nauczycielem z ponad 20 letnim stażem pracy zawodowej, zaś u strony pozwanej został zatrudniony od 1 września 2007r., gdzie pracuje jako nauczyciel wychowania fizycznego na podstawie mianowania. Dalej podał, iż pismem z dnia 26 maja 2015r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2015r. Zdaniem powoda wypowiedzenie to jest wadliwe, gdyż skuteczne doręczenie mu wypowiedzenia nastąpiło w dniu 3 czerwca 2015r., a tym samym jego okres wypowiedzenia został skrócony do dwóch miesięcy. Powód zarzucił także, że przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę jest niewłaściwa, gdyż w wykazie przyczyn w podstawie prawnej, na którą się powołano – art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ustawodawca nie wskazał zmniejszenia liczby dzieci. Podniósł jednocześnie, że jako członek (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) w K., reprezentujący zarząd międzyzakładowy wobec dyrektora szkoły, został objęty ochroną zatrudnienia, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych. Zarząd (...) nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Strona pozwana S. P. w Ł. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016 na podstawie ramowych planów nauczania przypada 20 godzin wychowania fizycznego. Godziny te zostały podzielone równo pomiędzy dwóch nauczycieli, po 10 godzin dla powoda i nauczyciela E. S.. Powyższe zostało spowodowane zmniejszającą się liczbą dzieci, a w konsekwencji zmniejszającą się liczbą oddziałów, poprzez co uległa również zmniejszeniu liczba godzin z wychowania fizycznego (z 24 do 20). W roku szkolnym 2014/2015 powód w pozwanej Szkole miał zabezpieczenie 10/18 etatu uzupełniając 8 godzin w S. P. w W.. Biorąc pod uwagę, iż obydwaj nauczyciele wychowania fizycznego są objęci ochroną w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dyrektor szkoły kierując się zasadą równego traktowania pracowników, nie krzywdząc żadnego z nauczycieli zaproponował im ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 10/18. Nauczyciel E. S. takie rozwiązanie zaakceptowała, natomiast powód nie wyraził zgody. Strona pozwana dokonała także doboru do zwolnienia biorąc pod uwagę podstawę zatrudnienia, stopień awansu zawodowego, ocenę dorobku zawodowego, zaangażowanie w pracę szkoły a także sytuację rodzinną i materialną. Odnosząc się do zarzutów ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych strona pozwana wskazała, iż stanowisko zajęte przez związek reprezentujący powoda nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż nie odniósł się on merytorycznie do argumentacji podanej w piśmie informującym o ograniczeniu zatrudnienia, jak i wypowiedzeniu umowy. Można uznać, że takie działanie jest nadużyciem prawa ochrony związkowej i nie powinno zasługiwać na uwzględnienie. Zdaniem pozwanego brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. S. jest nauczycielem wychowania fizycznego. Podjął zatrudnienie w pozwanej S. P. w Ł. z dniem 1 września 2007r. Pismem z dnia 5 lipca 2007r. powierzono mu pełnienie obowiązków dyrektora pozwanej Szkoły na okres 5 lat, tj. od dnia 1 września 2007r. do dnia 31 sierpnia 2012r. W okresie od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. powód korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Ponownie udzielono mu urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r. Powoda łączył stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania.

W okresie od dnia 5 kwietnia 2015r. do 4 kwietnia 2016r. powód został objęty szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

W pozwanej Szkole oprócz powoda jako nauczyciel wychowania fizycznego jest zatrudniona E. S..

W roku szkolnym 2014/2015 u strony pozwanej było łącznie 10 oddziałów. W arkuszu organizacyjnym na ten rok szkolny przewidziano 24 godziny wychowania fizycznego. Godziny te miały być rozdzielone pomiędzy powodem (10 godz.), a nauczycielem E. S. (15 godz.), która wyraziła zgodę na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia. Ostatecznie jednak powód udał się na urlop dla poratowania zdrowia.

W roku szkolnym 2015/2016 u strony pozwanej jest łącznie 9 oddziałów, zaś ogólna liczba uczniów wynosi 175. W arkuszu organizacyjnym na ten rok szkolny przewidziano 20 godzin wychowania fizycznego. Godziny te miały być rozdzielone pomiędzy powodem (10 godz.), a nauczycielem E. S. (10 godz.).

(dowód: akta osobowe powoda, arkusze organizacyjne szkoły na rok szkolny 2014/2015 oraz na rok 2015/2016)

Pismem z dnia 8 maja 2015r. Dyrektor pozwanej Szkoły zwróciła się do reprezentującej powoda (...) Organizacji Związku Zawodowego (...) w K. – Zarząd (...) o wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia powodowi z pełnego etatu do 10/18. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne powodujące, że w roku szkolnym 2015/2016 dla dwóch nauczycieli wychowania fizycznego przypada 20 godzin.

Jednocześnie zwrócono się z pismem do powoda z propozycją ograniczenia mu zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do wymiaru 10/18 z jednoczesnym zmniejszeniem wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. W piśmie z dnia 15 maja 2015r. skierowanym do Dyrektora Szkoły powód oświadczył, że nie wyraża zgody na obniżenie mu wymiaru zatrudnienia. Zgody takiej nie wyraził także reprezentujący go związek zawodowy. Powód w tym czasie nie nawiązał osobistego kontaktu z dyrekcją Szkoły

Nauczyciel E. S., której także zaproponowano obniżenie wymiaru zatrudnienia do 10 /18 godzin, wyraziła zgodę na to ograniczenie.

Pismem z dnia 16 maja 2015r. strona pozwana zwróciła się do organizacji związkowej reprezentującej powoda o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z dniem 31 sierpnia 2015r. wskazując, iż przyczynę te stanowią zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem liczby godzin z nauczanego przedmiotu.

W piśmie z dnia 21 maja 2015r. (...) Organizacja Związku Zawodowego (...) w K. – Zarząd (...) nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Powód posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, ma łącznie 26 - letni staż pracy, przy czym w pozwanej szkole pracował przez 8 lat. Ma kwalifikacje wyłącznie do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego. W ostatnim czasie nie wykazywał zaangażowania w pracę szkoły.

Nauczyciel E. S. zgodnie z uchwałą Zarządu Oddziału (...) w N. z dnia 9 kwietnia 2014r. jest także objęta szczególną ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wymieniony wyżej nauczyciel jest mgr wychowania fizycznego, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, a w pozwanej S. P. w Ł. pracuje nieprzerwanie od 24 lat. Jest bardzo cenionym przez dyrekcję szkoły pracownikiem, z uwagi na duże zaangażowanie w pracę na rzecz szkoły, przygotowywanie różnego rodzaju uroczystości, aktywny udział w pracach zespołów nauczycielskich, osiągnięcia w pracy dydaktycznej oraz odnoszone sukcesy na szczeblu powiatu i województwa. Podobnie jak powód posiada małżonka i ma dwoje dzieci na utrzymaniu.

Pismem z dnia 26 maja 2015r. strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie liczby dzieci, a w konsekwencji zmniejszenie oddziałów uniemożliwiające zatrudnianie w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako podstawę prawną wskazano art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przedmiotowe pismo zostało wystosowane do powoda drogą pocztową, gdzie po awizowaniu odebrał je w dniu 3 czerwca 2015r. członek rodziny powoda.

(dowód: dokumentacja w aktach osobowych powoda, akta osobowe E. S., zeznania reprezentującej stronę pozwaną E. C. – k. 58 - 59)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów.

Sąd dał wiarę wskazanym dowodom z dokumentów, gdyż ich treść i autentyczność nie budziła wątpliwości.

Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania reprezentującej stronę pozwaną E. C., które Sąd w całości uznał za wiarygodne, gdyż są one jasne, rzeczowe i korelują z dowodami z dokumentów.

Sąd pominął dowód z zeznań powoda, albowiem nie stawiał się on na rozprawę w dniu 16 grudnia 2015r. mimo wezwania pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

Sąd zważył, co następuje:

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ustawy Karty Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2014, poz.191) podlega kontroli sądu pracy i w razie naruszenia przepisów nauczyciel może żądać przywrócenia do pracy na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela 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 Karty. Zgodnie z art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. Zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 KN.

W niniejszej sprawie w pierwszej kolejności należało wskazać, co nie było między stronami sporne, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r., nr 79, poz. 854 ze zm.).

W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 powołanej ustawy pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanymi uchwałą zarządu jego członkiem lub innymi pracownikami będącymi członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, nie może też jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy na niekorzyść tego pracownika. Ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Zgodnie zaś z art. 34 powoływanej wyżej ustawy przepisy art. 25¹ – 33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę.

Strona pozwana składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, nie uzyskując w tej kwestii uprzedniej zgody Zarządu (...) w K. dokonała tego z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, że wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Oceniając jednak zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie można było nie odnieść się do argumentacji strony pozwanej odwołującej się do zasad współzycia społecznego i nadużycia prawa. W myśl art. 477¹ kpc sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego (por. wyrok SN z dnia 14.10.2014r. II PK 293/14, lex 1545143, wyrok SN z dnia 8.01.2007r. I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8).

Jak wynika bowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w pozwanej S. P. przewidziana w roku szkolnym 2015/2016 liczba godzin z wychowania fizycznego (łącznie 20) uniemożliwiała jednoczesne zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin dwóch nauczycieli. Doszło jednocześnie do zmniejszenia liczby oddziałów w porównaniu do roku szkolnego 2014/2015. Dyrektor Szkoły zaproponowała obydwu nauczycielom zatrudnienie w niepełnym wymiarze – 10/18 godzin, przy czym tylko powód nie wyraził zgody na takie ograniczenie. Podkreślić przy tym wypada, iż drugi nauczyciel wychowania fizycznego także objęty jest szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Porównując sytuację powoda i drugiego nauczyciela E. S. zwrócić uwagę należy, iż posiada ona wyższy od powoda stopień awansu zawodowego (jest nauczycielem dyplomowanym), ma znacznie dłuższy staż pracy w pozwanej Szkole wynoszący 24 lata, podczas, gdy powód legitymuje się zaledwie 8 – letnim stażem pracy w tej Szkole. Powód niewątpliwie wykazał się też większą absencją, gdyż dwukrotnie korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. E. S. jest bardzo cenionym przez pozwaną nauczycielem z racji dużego zaangażowania w prace Szkoły i odnoszone sukcesy na szczeblu powiatu i województwa. Rozumiejąc sytuację, związaną z liczbą godzin wychowania fizycznego wyraziła zgodę na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia, co umożliwiło pozostanie w stosunku pracy dwóch nauczycieli wychowania fizycznego. Powód natomiast takiej zgody nie wyraził, przedstawiając w tym zakresie niezrozumiałą argumentację. Domaganie się w takiej sytuacji przez powoda przywrócenia do pracy jawi się zatem jako nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok SN z dnia 11.09.2007r. II PK 19/07, lex 896050). Niewątpliwie bowiem przywrócenie powoda do pracy skutkowałoby koniecznością zwolnienia drugiego nauczyciela wychowania fizycznego, o wyższym stopniu awansu zawodowego i dłuższym stażu pracy w pozwanej Szkole, większym zaangażowaniu, a to w świetle wskazanych wyżej okoliczności sprawiłoby poczucie oczywistej niesprawiedliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2014r. I PK 77/14 (lex 1729280) roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione także wówczas, gdy przywrócenie do pracy wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego pracownika znajdującego się w gorszym położeniu, co wywołałoby poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wśród innych zatrudnionych pracowników.

W niniejszej sprawie pracodawca naruszył przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych, jednakże wybór powoda do zwolnienia należy ocenić jako najbardziej racjonalny i obiektywny.

W świetle podanych wyżej argumentów na podstawie art. 477¹ kpc oraz art. 45 § 2 kp oraz 47¹ kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i jednocześnie oddalił żądanie w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Już tylko na marginesie wypada zaznaczyć, iż w przedmiotowej sprawie nie zaszły przesłanki przemawiające za oddaleniem powództwa w całości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje już ugruntowany pogląd, że możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy wniesionego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie związkowej ze względu na nadużycie prawa możliwe jest w sytuacji, gdy pracownik wykazał się szczególnie nagannym postępowaniem, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących

przepisów prawa (por. wyrok SN z dnia 7.01.2014r. I PK 149/13, Monitor Prawa Pracy 2014r., nr 4). Taka sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie wystąpiła.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) w zw. z art. 98 kpc Sąd obciążył stronę pozwaną kosztami opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy biorąc pod uwagę uwzględnione roszczenie.

Mając na uwadze, iż co do zasady roszczenie powoda było uzasadnione, rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 98 kpc oraz § 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 z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1348 z dnia 3 października 2002 r.).