

Sygn. akt IV P 329/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Renata Darłak</i>
Ławnicy:	<i>Irena Brzychczy</i> <i>Halina Szostkiewicz-Daraż</i>
Protokolant:	<i>Ewa Grzybek</i>

po rozpoznaniu w dniu *29 października 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *I. K.*

przeciwko *Szkole Podstawowej w D.*

o *przywrócenie do pracy*

I. przywraca powódkę I. K. do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej w D. na rzecz powódki I. K. kwotę 3.255 zł (trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.-

Irena Brzychczy SSR Renata Darłak Halina Szostkiewicz-Daraż

Sygn. akt IV P 329/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 października 2015 r.

Pozwem z dnia 11.06.2015r., skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w D., powódka I. K. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy i zasądzenie kosztów postępowania wg norm taryfowych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że jest zatrudniona w pozwanej szkole na podstawie mianowania w pełnym tygodniowym wymiarze godzin, czyli w wymiarze 18/18 pensum; że posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego; że ma przygotowanie pedagogiczne i kwalifikacje do nauczania wychowania przedszkolnego, edukacji wczesnoszkolnej, przyrody oraz kursy kwalifikacyjne: bibliotekoznawstwo, gimnastyka korekcyjno-kompensacyjna; że posiada również uznane kwalifikacje do nauczania plastyki i muzyki; że jest nauczycielem dyspozycyjnym z 34 letnim stażem pracy nauczycielskiej, w tym 34 lata w Szkole Podstawowej w D.; że w pozwanej

szkole pracuje od 15 września 1980 r.; że w roku szkolnym 2014/2015 realizowała zatrudnienie w wymiarze 18/18 tygodniowego pensum godzin; że pismem z dnia 20 maja 2015 r. znak: (...) pozwany przesłał jej listem poleconym wypowiedzenie stosunku pracy, które otrzymała dnia 5.06. 2015 r. po ruchu służbowym, tj. po 31 maja 2015 r.; że w związku z powyższym wypowiadając stosunek pracy pozwana szkoła nie zachowała trzymiesięcznego terminu oraz że winna otrzymać wypowiedzenie stosunku pracy do 31 maja 2015 r. tak by mogła zapoznać się z oświadczeniem woli pracodawcy.

Powódka zarzuciła, że wypowiedzenie jej stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem przepisów ustawy Karta Nauczyciela i przepisów ustawy o związkach zawodowych gdyż wypowiedzenia tego dokonano bez wymaganej zgody Zarządu Oddziału ZNP D. miasto, która jest międzyzakładową organizacją związkową. Nadmieniła przy tym, że podlega ochronie prawnej, przewidzianej art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Dalej powódka podniosła, że strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę na podstawie art. 20 ust 1 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłyne 31 sierpnia 2015 r.; że z treści wypowiedzenia nie wynika na czym polegają zmiany organizacyjne u pozwanej, tj. konkretnie, o ile zmniejszyła się liczba oddziałów i godzin w Szkole Podstawowej w D., uniemożliwiająca dalsze jej zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku lub innym stanowisku pracy w niepełnym wymiarze zajęć od nowego roku szkolnego 2015/2016; że istnieją warunki do tego, by mogła realizować w roku szkolnym 2015/2016 zatrudnienie w dotychczasowym wymiarze, czyli 18/18 tygodniowego pensum godzin; że pozwany w decyzji z dnia 20 maja 2015 r. nie podał dokładnych, konkretnych, obiektywnych i rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia; że jedną z przyczyn tego wypowiedzenia był brak jej zgody na ograniczenie zatrudnienia i brak możliwości uzupełnienia etatu w innej szkole na terenie Gminy J.; że pozwana przed zastosowaniem wypowiedzenia nie zachowała terminu zasięgnięcia opinii międzyzakładowej organizacji związkowej - Zarządu Oddziału ZNP w D. miasto - w trybie art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela; że pozwana winna dokonać jej wypowiedzenia stosunku pracy dopiero po uzyskaniu opinii - stanowiska Zarządu Oddziału ZNP w D.; że pismo wypowiadające jej stosunek pracy i pismo do Zarządu Oddziału ZNP w sprawie wydania opinii o wypowiedzeniu stosunku pracy zostały wysłane w tym samym terminie tj. w dniu 20 maja 2015 r.; że Zarząd Oddziału ZNP w D. miał na wyrażenie opinii - stanowiska 7 dni; że

Dyrektor szkoły/placówki, dokonując wypowiedzenia winien podać konkretną, obiektywną i rzeczywistą przyczynę, która uzasadnia wybór do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia; że powyższy stan prawny potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. oraz w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. sygn. I PKN 419/97 OSNP 1998/20/598, stwierdzając, iż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy oraz wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi być konkretna, rzeczywista i tak sformułowana, by nauczyciel wiedział, dlaczego zostało mu ograniczone zatrudnienie lub wypowiedziany stosunek pracy oraz że podanie przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania.

Dalej powódka naprowadziła, że w dniu 30.04.2015 r. w czasie przerwy międzylekcyjnej na posiedzeniu Rady Pedagogicznej został przedstawiony i zaopiniowany projekt arkusza organizacyjnego Szkoły Podstawowej w D. na rok szkolny 2015/2016; że pozwana w istotny sposób naruszyła przepisy prawa w sprawie organizacji posiedzeń Rady Pedagogicznej gdyż posiedzenia te winny być organizowane w czasie wolnym od zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych; że wspomniana Rada Pedagogiczna trwała 10 minut i wówczas zajmowano się tak poważną sprawą jaką jest zaopiniowanie arkusza organizacyjnego w trybie art. 41 ust. 2 pkt ustawy o systemie oświaty; że nie została ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016; że projekt tego arkusza został przekazany organowi prowadzącemu szkołę - Wójtowi Gminy J. do zatwierdzenia i został zatwierdzony przez Wójta Gminy J. w dniu 14 maja 2015 r.; że pozwana szkoła nie posiada kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia z pracy i zmiany warunków umowy o pracę; że w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia z dnia 11 stycznia 2005 r. (sygn. akt I PK 159/04) wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych i czytelnych dla zainteresowanych; że kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne osiągnięcia zawodowe), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela; że kryteria muszą być dla nauczycieli transparentne i jasne, w związku z czym powinny być dla nich dostępne; że ogólną

zasadą jest, iż przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny pracodawca może się kierować własnymi uzasadnionymi potrzebami, (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. I PKN 26/00, Pr. Pracy 2001, nr 3, poz. 32); że kryterium możliwości zatrudnienia nauczyciela w innej szkole oraz jego oceny z punktu widzenia gwarancji sprostania pracy w pełnym wymiarze zajęć w zatrudniającej go szkole stanowi ważny społecznie element decyzji personalnych; że interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 570/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 311); że porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu; że w ocenie zasadności wyboru nauczyciela należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 771/00, OSNP-wkl. 2002, nr 10, poz. 4); że niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć 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 (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. (wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271); że kryteria doboru mogą się opierać o różne i dość szerokie przesłanki; że przykładowo: posiadanie wyższego stopnia awansu zawodowego nie musi być przesłanką przesądzającą utrzymanie stosunku pracy z nauczycielem, który nie angażuje się dostatecznie w pracę gdyż może być też i tak, iż nauczyciel o niższym stopniu awansu zawodowego posiada lepsze kwalifikacje do pracy i wykazuje większe zaangażowanie w pracę; że z tego względu trudno jest wskazać, które z przyjętych kryteriów ma znaczenie największe; że ważnym kryterium doboru nauczyciela do zwolnienia jest kryterium braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia w trybie art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela; że ten stan rzeczy potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 2006 r. (sygn. akt III PK 57/06); że z treści tego wyroku wynika, iż niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy; że przyjęcie, iż niewyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia stanowi wystarczającą podstawę do wytypowania go do zwolnienia, spowodowałoby, iż 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; że dopiero gdy dyrektor szkoły dokona wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy, zobowiązany jest zawiadomić o tym fakcie (o zamiarze dokonania wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy) na piśmie zakładową (międzyzakładową) organizację związkową reprezentującą nauczyciela oraz że po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w przypadku niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy (art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela).

Wreszcie powódka wskazała, że Zarząd Oddziału ZNP w D. uchwałą Nr 11/2015 z dnia 15 kwietnia 2015 r. ustanowił, iż podlega ona ochronie prawnej, przewidzianej art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych; że pismem z dnia 10 czerwca 2015 r. pozwany został zawiadomiony o powyższym; że pracodawca jest związany uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej od momentu poinformowania go o tym (zob. wyrok SN z dnia 23 lutego 2005r. III PK 77/04 OSNP 2005/21/331) i w związku z tym nie powinien dopuścić do rozwiązania stosunku pracy bez zgody właściwej organizacji związkowej nawet wtedy, gdy wypowiedzenie nastąpiło przed objęciem pracownika szczególną ochroną; że nawet gdyby doszło do takiej sytuacji, to pracodawca winien cofnąć wypowiedzenie (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.12.2011r. sygn. akt II PK 70/11 M..P.Pr. 2012/3/138-141, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 289/12); że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z działaczem związkowym także wtedy, gdy dokonuje zwolnień grupowych na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.); że ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zostaje wyłączona jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (por. wyrok SN z 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNP nr 19/1999, poz. 614); że pracodawca nie może także jednostronnie

w okresie ochronnym zmienić warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika - działacza związkowego (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawa o związkach zawodowych); że działacze związkowi z tytułu wykonywania swoich funkcji są szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcami, które grożą im utratą pracy; że dlatego ustawodawca wprowadził specjalne zasady, mające na celu ochronę stałości ich zatrudnienia; że pracodawca, chcąc otrzymać zgodę na wypowiedzenie stosunku pracy, jego rozwiązanie lub zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, będącego działaczem związkowym (np. przez obniżenie jego pensji lub obniżenie wymiaru czasu pracy) musi przed dokonaniem tych czynności zwrócić się do właściwego organu związkowego na piśmie i uzasadnić swój zamiar a następnie musi czekać na wyrażenie zgody; że pracodawca nie może przy tym skutecznie wyznaczyć organizacji związkowej żadnego terminu na zajęcie stanowiska, gdyż przepisy ustawy o związkach zawodowych nie dają mu takiego uprawnienia; że przepisy Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych nie przewidują wyłączenia ani ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do pracowników, wobec których - ze względu na naruszenie przez nich obowiązków pracowniczych - pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę a także że jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z chronionym pracownikiem, będącym działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, nawet w sytuacji, gdy dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na koniec powódka podniosła, że w sytuacji, w której jest dwóch nauczycieli chronionych przed zwolnieniem z powodu przynależności do związku zawodowego i tylko jeden etat, dyrektor niestety nie może zwolnić żadnego z tych nauczycieli, nawet argumentując to przyczynami organizacyjnymi; że w tej sytuacji powinien pozostawić nauczycieli na ich stanowiskach, rozdzielić etat na pół, a resztę etatu albo uzupełnić godzinami doraźnych zastępstw czy też zajęciami opieki nad uczniami, albo - w braku takich potrzeb - pozostawić nauczycieli w dyspozycji oraz że ewentualnie kolejnym wyjściem byłoby uzupełnianie etatu przez nauczycieli w innej szkole gdyż zwolnienie nie wchodzi w grę.

Na rozprawie w dniu 29 października 2015r. pozwana Szkoła Podstawowa w D. wniosła o oddalenie powództwa. Jednocześnie podniosła, iż przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na zmiany organizacyjne jakie zaszły w pozwanej szkole w bieżącym roku szkolnym, a polegające na połączeniu klas: zerowej z pierwszą, drugiej z trzecią i czwartej z szóstą, a także braku piątej klasy, co skutkowało zmniejszeniem liczby godzin nauczania ze 112 w ubiegłym roku szkolnym do 89 w bieżącym roku szkolnym.

Pozwana podała przy tym, iż powódka w ubiegłym roku szkolnym prowadziła zajęcia z nauczania początkowego, tj. tzw. edukację wczesnoszkolną w klasach drugiej i trzeciej w wymiarze 19 godzin tygodniowo i dodatkowo uczyła plastyki (1 godzina); że taką edukację wczesnoszkolną prowadziła w ubiegłym roku szkolnym również A. J. w wymiarze 6 godzin tygodniowo, która równocześnie nauczała historii (3 godziny), muzyki (1 godzina) i techniki (1 godzina); że w ubiegłym roku szkolnym było 30 godzin edukacji wczesnoszkolnej; że w bieżącym roku szkolnym jest 29 godzin edukacji wczesnoszkolnej; że godziny te przydzielono B. D. (9 godzin), K. M. (8 godzin) oraz B. G. (12 godzin) oraz że liczba godzin plastyki w stosunku do ubiegłego roku szkolnego nie uległa zmianie. Dodała ponadto, że K. M. została zatrudniona od 1 września 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas określony – w miejsce A. J., która została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora w szkole w J..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. w dniu 15.09.1980r. została - na podstawie art. 79 ust. 1 i art. 80 ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia 27.04.1972r. Karta praw i obowiązków nauczyciela - mianowana na stanowisko nauczyciela w pozwanej Szkole Podstawowej w D. na czas określony od 15.09.1980r. do 10.06.1981r. Po upływie tego okresu powódka kontynuowała zatrudnienie w pozwanej szkole na podstawie kolejnego mianowania na czas określony od 1.09.1981r. do 31.08.1982r. Z dniem 1.09.1982r. powódka została mianowana nauczycielem w pozwanej szkole na czas nieokreślony.

W dniu 5.10.2000r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego zaś w dniu 7.02.2003r. stopień awansu nauczyciela dyplomowanego.

(dowód : akta osobowe powódki)

Pismem z dnia 20.05.2015r. pozwany pracodawca poinformował Zarząd Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w D. o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie /art. 20 Karty Nauczyciela ustęp 1 pkt 2./ . Nadmieniał przy tym, że

do szkoły w D. uczęszcza bardzo mała liczba uczniów, że w obecnym roku w klasach I-VI uczy się 26 uczniów, a w roku przyszłym będzie jeden uczeń więcej oraz że w związku z tym zmniejszono liczbę oddziałów w szkole i dlatego powódka nie otrzymała przydziału godzin na rok szkolny 2015/2016. Podkreślił zarazem, że ze względu na małą liczbę uczniów w szkole połączono do maksimum oddziały O+I, II+III oraz IV+VI, co spowodowało, iż spadła ogólna liczba godzin nauczycielskich ze 112 w roku bieżącym do 89 w roku szkolnym 2015/2016, a także że nie będzie w szkole klasy V.

Pismem z tej samej daty, pozwany pracodawca - wskazując, iż działa na podstawie art.20 ust.1 pkt.2 w związku z 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 zmianami) - **wypowiedział powódce stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2015 r.** Poinformował ją przy tym, że zgodnie z art.20 ust.2 Karty Nauczyciela przysługuje jej 6-miesięczna odprawa pieniężna oraz że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne jeżeli w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy złoży ona pisemny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny.

W ww. wypowiedzeniu pozwany nie wskazał **żadnej przyczyny** wypowiedzenia. Przedmiotowe pismo zostało doręczone powódce za pośrednictwem poczty w dniu 5.06.2015r.

W odpowiedzi na pierwsze z ww. pism, pismem z dnia 10.06.2015r. Zarząd Oddziału ZNP w D., działając na podstawie art.32.ust. 1 -3 w związku z art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz Uchwały Nr 11/2015 ZO ZNP z dnia 15 kwietnia 2015r. wskazał pracodawcy, że powódka jest członkiem Oddziału ZNP w D., upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy; że podlega ona ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – a to na mocy Uchwały Zarządu Oddziału ZNP w D. Nr (...) z dnia 15 kwietnia 2015r. oraz że wspomniana ochrona prawna przysługuje przez okres od 15 kwietnia 2015r. do 31 maja 2017r., a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Ponadto poinformował, że Zarząd Oddziału ZNP w D. jako międzyzakładowa organizacja związkowa w rozumieniu przepisu art.241 Kodeksu pracy jest organizacją reprezentatywną gdyż spełnia wymogi, o których mowa w art. 241 ustawy Kodeks pracy oraz że Związek Nauczycielstwa Polskiego jest ogólnokrajową jednolitą organizacją związkową należącą do OPZZ, które jest organizacją reprezentatywną.

Jednocześnie drugim pismem z dnia 10.06.2015r. Zarząd Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w D. przedstawił stanowisko, dotyczące zamiaru rozwiązania z powódką stosunku pracy, wskazując, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym i legitymuje się 34- letnim stażem pracy; że posiada ona wysokie kwalifikacje do nauczania w klasach I - III (studia magisterskie oraz podyplomowe w zakresie edukacji wczesnoszkolnej) oraz ukończone studia podyplomowe z przyrody a także kursy kwalifikacyjne: z bibliotekoznawstwa i gimnastyki korekcyjnej; że ma ona dobre osiągnięcia i wyniki w pracy zawodowej; że rzetelnie realizuje obowiązki nauczyciela, czego wyrazem są przyznawane jej Nagrody Dyrektora Szkoły oraz że podczas długoletniego stażu pracy prawie nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Zarząd nadmieniał ponadto, że sytuacja socjalno-bytowa rodziny przedstawiona przez powódkę skłania Związek do wystąpienia w jej sprawie. Naprowadził przy tym, że w roku szkolnym 2011/2012 mąż powódki został przymuszony przez Wójta Gminy J. do przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 54 lat mimo, że miał powołanie na dyrektora szkoły do 2013r.; że rodzina ma na utrzymaniu troje dzieci w tym dwoje studiujących, co wymaga sporych nakładów finansowych oraz że rozwiązanie stosunku pracy z kolejnym członkiem rodziny znacznie obniży warunki socjalno-bytowe tej rodziny.

Zarząd poinformował zarazem, że zgodnie z Uchwałą Nr (...)Zarządu Oddziału ZNP w D. z dnia 15 kwietnia 2015r. powódka jest osobą podlegającą ochronie prawnej do 31 maja 2017r., a po jej upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą nie dłużej jednak niż rok po jego upływie; że zgodnie z art. 32 ust.

l i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt.1 oraz że stosunek pracy działacza związkowego podlega ustawowo ochronie.

W przedmiotowym piśmie Zarząd Oddziału ZNP w D. oświadczył, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, wskazując że ruch służbowy dla nauczycieli, zatrudnionych w szkołach kończy się 31 maja każdego roku; że pismo w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy otrzymał w dniu 5 czerwca 2015r., to jest 5 dni po zakończeniu ruchu służbowego w placówkach oświatowych a także że w związku z powyższym zajmowanie stanowiska lub wyrażanie opinii w przedmiotowej sprawie jest bezzasadne.

Na koniec Zarząd zaznaczył, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy będzie dokonane po ruchu służbowym, z niezachowaniem wymogów, o których mowa w art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela oraz że takie wypowiedzenie stosunku pracy z mocy prawa jest bezskuteczne.

(**dowód** : akta osobowe powódki, kserokopia pisma pozwanego skierowanego do ZO ZNP w D. z dnia 20 maja 2015r. k. 6 kserokopie pism ZO ZNP w D. z dnia 10 czerwca 2015r. k. 7 i 8)

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

Sąd oddalił wszystkie pozostałe wnioski dowodowe, zgłoszone przez strony, w tym wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron albowiem sprawa była dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Rozstrzygając bowiem spór Sąd wziął pod uwagę okoliczności bezsporne pomiędzy stronami oraz twierdzenia strony pozwanej, których powódka nie kwestionowała tj. że w pozwanej szkole w bieżącym roku szkolnym połączono klasy: zerową z pierwszą, drugą z trzecią i czwartą z szóstą, a także że nie ma piątej klasy, co skutkowało zmniejszeniem liczby godzin nauczania ze 112 w ubiegłym roku szkolnym do 89 w bieżącym roku szkolnym. Bezsporne było natomiast, że powódka w ubiegłym roku szkolnym prowadziła zajęcia z nauczania początkowego, tj. tzw. edukację wczesnoszkolną w klasach drugiej i trzeciej w wymiarze 19 godzin tygodniowo i dodatkowo uczyła plastyki (1 godzina); że taką edukację wczesnoszkolną w wymiarze 6 godzin tygodniowo w ubiegłym roku szkolnym prowadziła również A. J., która równocześnie nauczala historii (3 godziny), muzyki (1 godzina) i techniki (1 godzina); że w ubiegłym roku szkolnym było 30 godzin edukacji wczesnoszkolnej; że w bieżącym roku szkolnym jest 29 godzin edukacji wczesnoszkolnej; że godziny te przydzielono B. D. (9 godzin), K. M. (8 godzin) oraz B. G. (12 godzin); że liczba godzin plastyki w stosunku do ubiegłego roku szkolnego nie uległa zmianie oraz że od 1 września 2015r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony K. M. – w miejsce A. J., która została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora w szkole w J..

Co równie istotne strona pozwana nie kwestionowała, że powódka jest członkiem Oddziału ZNP w D., upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy; że podlega ona ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – a to na mocy Uchwały Zarządu Oddziału ZNP w D. Nr (...) z dnia 15 kwietnia 2015r. oraz że wspomniana ochrona prawna przysługuje przez okres od 15 kwietnia 2015r. do 31 maja 2017r., a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu, określonego uchwałą nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. W związku z tym tę ostatnią okoliczność Sąd uznał za przyznaną – a to na podstawie art. 230 kpc.

Zresztą pozwana w toku procesu nie zaprzeczała, iż wypowiadając powódce stosunek pracy dopuściła się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, lecz broniła się przed przywróceniem powódki do pracy, podnosząc że jest to niecelowe.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2 kp).

Przepisu **§ 2 nie stosuje** się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych **dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem** lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Nie wykonanie przez pracodawcę powyższego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wg uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 kp (OSNCP z 1985 r. z. 11, poz. 164) przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Przepis art. 30 § 4 kp ma na celu bowiem nie tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyny zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma mu umożliwić dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Zarówno przepis art. 45 kp jak i przepis art. 30 § 4 kp mają zastosowanie do nauczycieli - a to na podstawie art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela.

Przypomnieć trzeba, że w spornym wypowiedzeniu pozwany pracodawca nie wskazał powódce żadnej przyczyny wypowiedzenia, przez co dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 kp tj. przepisu o wypowiedzaniu umów o pracę. I już chociażby z tego względu powództwo należało uwzględnić.

Nie było to jednak jedyne naruszenie prawa, którego dopuściła się strona pozwana, wypowiadając powódce umowę o pracę. Pozwana naruszyła bowiem również przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.). W myśl tego przepisu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt.1

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona, o której mowa w ust. 1 przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2).

W niniejszym sporze pozwana szkoła nie kwestionowała, że powódka jest członkiem Oddziału ZNP w D., upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy; że podlega ona ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – a to na mocy Uchwały Zarządu Oddziału ZNP w D. Nr (...) z dnia 15 kwietnia 2015r. oraz że wspomniana ochrona prawna przysługuje przez okres od 15 kwietnia 2015r. do 31 maja

2017r., a więc przez okres, obejmujący dzień, w którym dokonano spornego wypowiedzenia. Tak więc i z tego względu powództwo należało uznać za uzasadnione.

Wreszcie pozwana naruszyła również przepisy ustawy Karta Nauczyciela.

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 Nauczyciela. Ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia i 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.

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4 (ust. 3).

Z cytowanego wyżej przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że tylko: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub 3) zmiany planu nauczania stanowią podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć i to 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 Karty Nauczyciela, 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 przy tym 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 jednak utrzymywanie się skutków zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 421).

W tym miejscu przytoczyć należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2013 r., II PK 146/12, w którym Sąd ten stwierdził, iż zmiany planu nauczania odnosić należy do godzin przewidzianych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca podnosił, że w pozwanej szkole nastąpiły zmiany organizacyjne, polegające na połączeniu klas: zerowej z pierwszą, drugiej z trzecią i czwartej z szóstą, a także na braku klasy piątej, co skutkowało zmniejszeniem liczby godzin nauczania ze 112 w ubiegłym roku szkolnym do 89 w bieżącym roku szkolnym. Nie uwzględnił jednak że zmiany te nie dotyczyły powódki i nie uniemożliwiały jej dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Powódka w ubiegłym roku szkolnym prowadziła bowiem zajęcia z nauczania początkowego, tj. tzw. edukację wczesnoszkolną w klasach drugiej i trzeciej w wymiarze 19 godzin tygodniowo i dodatkowo uczyła plastyki (1 godzina), przy czym w ubiegłym roku szkolnym było 30 godzin edukacji wczesnoszkolnej a w bieżącym roku szkolnym jest ich 29 godzin zaś liczba godzin plastyki w stosunku do ubiegłego roku szkolnego nie uległa zmianie. Co więcej w ubiegłym roku szkolnym edukację wczesnoszkolną w wymiarze 6 godzin tygodniowo prowadziła A. J., która w bieżącym roku szkolnym została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora w szkole w J.. Pozostały więc po niej godziny edukacji wczesnoszkolnej. Z powyższego wynika, że istnieje w bieżącym roku szkolnym możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć, wobec czego zarzut strony pozwanej, dotyczący niecelowości przywrócenia powódki do pracy należało uznać za chybiony. Zresztą przepis art. 45 § 2 kp nie miał zastosowania w niniejszej sprawie gdyż – jak wspomniano - powódka była pracownikiem chronionym przed wypowiedzeniem.

Ponadto nawet gdyby pozwana szkoła, jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazała zmianę planu nauczania, uniemożliwiającą jej dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć i gdyby jednocześnie doszło do takiej zmiany planu nauczania to powództwo i tak należałoby uwzględnić. W takiej sytuacji pracodawca byłby bowiem zobligowany do dokonania doboru nauczycieli do zwolnienia w oparciu o jasne i obiektywne kryteria. Tymczasem powódce nie zostały przedstawione żadne kryteria, w oparciu o które wytypowano ją do zwolnienia. W szczególności kryteria te nie zostały wskazane w pisemnym wypowiedzeniu.

Pozwana szkoła naruszyła też przepis art. 20 ust. 3 Kary Nauczyciela gdyż wypowiedziała powódce stosunek pracy z dniem 31.08.2015r. Skoro tak to okres wypowiedzenia rozpoczął bieg dopiero z dniem 1.09.2015r. i nie upłynął z końcem roku szkolnego lecz z dniem 30.11.2015r.

Z tych względów, na podstawie art. 45 § 1 kp w z. z art. 91c ust. 1 KN orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

Orzekając o kosztach postępowania, Sąd kierował się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 kpc. Zgodnie z tym przepisem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na zasądzoną kwotę kosztów postępowania – 3.255 zł złożyła się opłata sądowa od pozwu, którą w oparciu o art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 - tekst jedn.) ustalono jako 5 % wartości przedmiotu sporu (65.096 zł), a którą powódka. uiściła w dniu 10.07.2015r.