

Sygn. akt V Pa 136/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2015 r. *w Legnicy*

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Gimnazjum (...) w L.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 10 września 2015 r. *sygn. akt* IV P 133/15

I. *oddala apelację,*

II. *z sądzą od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.*

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 września 2015 roku Sąd Rejonowy w Lubinie uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce A. S. przez Gimnazjum (...) w L..

W uzasadnieniu wskazał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie z przyczyn formalnych.

Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela wf, w związku z tym, że u strony pozwanej zatrudnionych było pięciu nauczycieli wf, wymagała dokonania przez stronę pozwaną wyboru pracowników do zwolnienia. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Dopiero nawiązanie do tych kryteriów w piśmie wypowiadającym umowę o pracę pozwala uznać, że zastosowane zostały przesłanki z art. 30 § 4 k.p. w zakresie wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Niepowołanie się przez pracodawcę na zastosowane kryteria skutkuje tym, że wskazanie jako przyczyny jedynie zmian organizacyjnych jest niewystarczające i nazbyt ogólne, a w konsekwencji naruszające przepisy prawa pracy w zakresie wymagań wskazanych w art. 30 § 4 k.p..

Tymczasem w niniejszej sprawie strona pozwana dopiero w odpowiedzi na pozew wskazała, z jakich przyczyn w zatrudnieniu pozostali inni nauczyciele wf.

Powódka nie uczestniczyła w radzie pedagogicznej. W żaden jasny i konkretny sposób nie przekazano powódce informacji o przyjętych kryteriach wyboru pracowników do zwolnienia. W takiej sytuacji kryteria te winny być ujęte w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę.

Sąd I instancji uznał natomiast zarzuty powódki, co do naruszenia przepisu art. 41 kp za nieuzasadnione. Przepisy Karty Nauczyciela w sposób wyczerpujący regulują wypowiedzenie umowy o pracę i przepis art. 41 kp nie ma w stosunku do nauczycieli zastosowania.

Dokonanie wypowiedzenia umowy z naruszeniem terminów określonych w art. 27 karty nauczyciela, nie powoduje bezskuteczności wypowiedzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26.05.1983r. I PR 43/83 wypowiedzenie takie jest skuteczne, przy czym umowa ta zostaje rozwiązana dopiero we właściwym terminie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd I instancji, iż zbędnym było prowadzenie postępowania dowodowego w zakresie merytorycznej zasadności przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W rezultacie na podstawie artykułu 45 § 1 k.p. Sąd orzekł o bezskuteczności dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę. Na podstawie art. 98 kpc orzekł o kosztach zastępstwa procesowego należnych powódce, jako stronie wygrywającej proces. Na podstawie artykułu 113 uksc w związku z art. 98 kpc obciążył stronę pozwaną obowiązkiem poniesienia kosztów sądowych w postaci opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Wyrok powyższy zaskarżony został apelacją przez stronę pozwaną, która zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 Kodeksu Pracy, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten wymaga, aby pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy zawarł kryteria zwalniania, gdy tymczasem prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje przyjąć, za wystarczające wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, zatem pracodawca wskazując rzeczywistą i konkretną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy powódce, jaką są zmiany organizacyjne u pozwanego oraz z uwagi na fakt, iż powódka była świadoma powodów, jakie legły u podstawy decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, wypełnił dyspozycję normy art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa. Wniosła również o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadków w osobach nauczyciela D. B., nauczycielki B. K., nauczycielki I. K. (nauczycieli wychowania fizycznego) na okoliczność udowodnienia faktu, że przyjęta w placówce procedura ograniczenia wymiaru etatu była od lat niezmienna i znana powódce oraz, że powódka w okresie od 8 kwietnia 2015 roku (posiedzenie Rady Pedagogicznej) do dnia 11 maja 2015 roku kontaktowała się z zatrudnionymi nauczycielami wychowania fizycznego i była świadoma zmian w strukturze zatrudnienia wynikających z nowego arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie niekwestionowany przez strony stan faktyczny ustalony przed Sądem Rejonowym oraz poczynione dodatkowo w oparciu o twierdzenia dyrektora strony pozwanej ogłoszone w toku rozprawy apelacyjnej (00, 19, 37 i dalej) ustalenie, iż zatrudniony również jako nauczyciel w-f (...), który także otrzymał propozycję dalszego zatrudnienia w ograniczonym wymiarze propozycji tej – podobnie jak powódka – nie przyjął.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Z poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń wynika, iż wszyscy zatrudnieni u strony pozwanej nauczyciele w-f otrzymali propozycję kontynuowania zatrudnienia w zmniejszonym do 12/18 wymiarze oraz informację, iż

niewyrażenie zgody na powyższe skutkować będzie wypowiedzeniem stosunku pracy. Dwie osoby spośród nich tj. powódka i (...) nie wyraziły zgody na obniżenie wymiaru zatrudnienia. Dokonując wypowiedzenia pracodawca musiał w takiej sytuacji dokonać wyboru spośród dwóch osób, które znalazły się w takiej samej sytuacji. Dokonując takiego wyboru winien zaś posłużyć się kryterium znanym pracownikowi ze względu na wcześniejszą (przed dokonaniem wypowiedzenia) przekazaną mu informację, bądź też kryterium te wskazać w samym wypowiedzeniu.

W tym względzie jako wiążący należało uznać pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 roku, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 §4 kpc) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wyboru powódki do zwolnienia nie została wskazana w samym wypowiedzeniu (niesporne) i nie była też dla niej oczywista, ani jej znana. Znajdowała się ona w specyficznej sytuacji, gdyż przez okres około 1,5 roku przed otrzymaniem wypowiedzenia pracy nie świadczyła z uwagi na zwolnienia lekarskie, urlop macierzyński i urlop rodzicielski. Nie uczestniczyła z tego powodu w radach pedagogicznych, na których przekazywane były informacje w tym zakresie. Strona pozwana nadto nie wykazała, aby o kryteriach doboru do zwolnienia powódka dowiedziała się w inny sposób, ani też powodów dla których kryteria te mogłyby być dla niej oczywiste.

Trafnie w takiej sytuacji uznał Sąd Rejonowy, iż dokonane wypowiedzenie dotknięte było wadą formalną w postaci niedostatecznego wskazania przyczyny zastosowanego (właśnie wobec powódki) wypowiedzenia.

Powyższy wniosek czynił powództwo zasadnym w świetle art. 45 kp stanowiącego, iż w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (...) narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o jego bezskuteczności, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, albo o odszkodowaniu. Niedostatecznie dokładne wskazanie przyczyny wypowiedzenia naruszało bowiem przepis art. 30 §4 kp.

Oceniając stan faktyczny sprawy w sposób uzasadniony przyjął Sąd I instancji, iż wypowiedzenie było w czasie orzekania (i jest nadal) w toku i wobec powyższego uznał je za bezskuteczne. Zgodnie bowiem z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn polegających na częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Koniec roku szkolnego to zgodnie z art. 63 ustawy o systemie oświaty (Dz. U. 2004.256.2572) dzień 31 sierpnia.

Sposób liczenia okresu wypowiedzenia opisany został w uzasadnieniu do wyroku SN z dn. 2.07.2009 roku, IIIPK 20/09 gdzie wskazano, iż właściwy okres wypowiedzenia jest to okres, jaki powinien upłynąć między złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dniem jej rozwiązania. Minimalne okresy wypowiedzenia określone są w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach - tak jak w rozpoznawanej sprawie w Karcie Nauczyciela. Mogą być też określone w układach zbiorowych pracy i - pod pewnymi warunkami - w umowach o pracę. Okresy wypowiedzenia określone w tych aktach w miesiącach lub tygodniach z reguły mogą kończyć się tylko w oznaczonych dniach, to jest na koniec miesiąca lub tygodnia (tak np. art. 30 § 21 k.p.). Dopuszczalność rozwiązania umowy tylko w tych dniach - zwanych terminem wypowiedzenia - powoduje przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad liczbę miesięcy lub tygodni określoną jako wymiar okresu wypowiedzenia (chyba że wypowiedzenie zostało złożone - odpowiednio - ostatniego dnia miesiąca lub tygodnia). Wynika to wprost z art. 32 § 2 k.p. stanowiącego, że rozwiązanie umowy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, a na mocy art. 30 § 21 k.p. okres ten, obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Te reguły należy stosować także do wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w którym przewidziano termin wypowiedzenia na koniec roku szkolnego. Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone

w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służy mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Pogląd powyższy Sąd Okręgowy podziela. Oznacza to, iż skoro powódka odebrała pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę 2 czerwca 2015 roku, a trzymiesięczny termin wypowiedzenia upłynął 2 września 2015 roku to z uwagi na regulację art. 20 ust. 3 KN pozostawała ona w dacie orzekania przez Sąd Rejonowy w okresie wypowiedzenia biegnącym, aż do 31 sierpnia 2016 roku. Przytoczone przez powódkę okoliczności przebywania na zwolnieniu lekarskim spowodowanym zabiegiem chirurgicznym nie pozwalają ocenić zachowania powódki polegającego na czasowym pobycie poza miejscem zamieszkania (u rodziców w Z.), za zachowanie celowe, zmierzające w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego do uniknięcia doręczenia jej pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy jeszcze w maju 2015 roku.

Zajęte stanowisko w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności czyniło wnioski dowodowe zawarte w apelacji nieistotnymi dla jej rozstrzygnięcia. Nie zmierzały one bowiem do wykazania, iż powódka wiedziała dlaczego to ona została wybrana do wypowiedzenia. Z tego powodu oraz z powodu ich spóźnienia wnioski dowodowe strony pozwanej zostały oddalone.

Wskazane wyżej względy czyniły wniesioną apelację niezasadną. Jako taka podlegała ona oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach orzekł Sąd na podstawie art. 98 kpc i §12 ust. 1 pkt 1, §13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński