

Sygn. akt IV P 135/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2012 r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Beata Sokalska

Ławnicy L. N., E. H.

Protokolant Paulina Szkutnik

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2012 r. w Kłodzku

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) w K.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę M. B. do pracy u pozwanej w (...) w K. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w K. na rzecz powódki M. B. kwotę 5.717,52 złotych (pięć tysięcy siedemset siedemnaście złotych 52/100) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sygn. akt IVP 135/12

UZASADNIENIE

Powódka M. B. domagała się w pozwie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu podała, że zatrudniona jest u strony pozwanej od 01.03.2004r. na podstawie mianowania jako nauczyciel wychowania fizycznego.

Od 20.03.2012r. powódka przynależy do Międzyzakładowego Porozumienia Branżowych Związków Zawodowych. Od 03.04.2012r. stosunek pracy powódki został objęty szczególną ochroną na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych.

W dniu 23.05.2012r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy. Jako przyczynę tej decyzji wskazano zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany wystąpił do Zarządu Związku Zawodowego z informacją o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, organizacja związkowa wyraziła sprzeciw, stwierdzając, że powódka korzysta z ochrony związkowej.

Wobec powyższego pozwany naruszył przepisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Pozwany jako główne kryterium do zwolnienia przyjął staż pracy, tymczasem pozostawiono w zatrudnieniu nauczyciela z krótszym stażem.

Na rozprawie w dniu 19.10.2012r. powódka sprecyzowała roszczenie, w ten sposób, że domagała się przywrócenia do pracy.

Strona pozwana (...)w K. wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu podali, że u pozwanej zatrudnionych było 6 nauczycieli wychowania fizycznego, wszyscy nauczyciele są chronieni (5 ma ochronę związkową, 1 jako społeczny inspektor pracy). W związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów, pozwany zmuszony był rozwiązać stosunek pracy z dwoma nauczycielami wychowania fizycznego. Ponieważ wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego podlegają ochronie, decyzja o zwolnieniu powódki podjęta została na podstawie opracowanych kryteriów zwolnień nauczycieli w (...) w K., do których w pierwszym rzędzie należał staż pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Pozwany zdaje sobie sprawę, że naruszył przepisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jednak z uwagi na wymuszoną redukcję zatrudnienia, zgodnie z opracowanymi kryteriami zwolniono powódkę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. zatrudniona była u strony pozwanej w (...) w K. od 01.03.2044r. jako nauczyciel wychowania fizycznego, od sierpnia 2011r. jako nauczyciel mianowany.

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 23.05.2012r. powódka otrzymała decyzję pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy za 3 miesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę tej decyzji pozwana wskazała zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 03.04.2012r. została zarejestrowana Organizacja (...) nr 28/2012 Porozumienia (...) Związków Zawodowych w K.. Powódka pełniła funkcję Sekretarza Organizacji.

(dowód: k.8);

Uchwałą nr 3/2012 Zebrania Założycielskiego (...) Organizacji (...) w K. przyznano powódce ochronę na czteroletni okres kadencji (03.04.2012r. - 02.04.2016r.).

(dowód: k.9, zeznania świadka M. K. k. 49v-49);

Pozwany pracodawca pismem został poinformowany przez organizację związkową o przyznaniu ochrony powódce.

(dowód: zeznania świadka M. K. k. 50v, zeznania pozwanej k. 51);

Pozwana konsultowała zamiar zwolnienia powódki z organizacją związkową. Organizacja poinformowała pozwaną, iż powódka korzysta z ochrony związkowej określonej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód: akta osobowe powódki k. 10, zeznania pozwanej k.50v);

Pozwana ustaliła kryteria doboru pracowników wskazanych do zwolnienia, wśród nich były rodzaj umowy o pracę, kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, ocena pracy, okres zatrudnienia.

(dowód: k. 22, zeznania stron k. 49v-51);

U pozwanej zatrudnionych było 6 nauczycieli wychowania fizycznego, wszyscy korzystali z ochrony, 5 ze związkowej, 1 jako społeczny inspektor pracy. Jeden z pozostawionych w zatrudnieniu nauczycieli legitymował się niższym stażem pracy od powódki, a także niższą oceną pracy pedagogicznej.

(dowód: k. 20-21);

Sąd zważył:

Niesporne w sprawie jest, że powódka zatrudniona była u strony pozwanej jako nauczyciel wychowania fizycznego od marca 2004r., a od 2011r. jako nauczyciel mianowany.

Poza sporem jest, że u pozwanej nastąpiły zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów.

Bezsporne jest, że powódka jest członkiem Organizacji (...) nr 28/2012 Porozumienia (...) Związków Zawodowych w K..

Poza sporem jest, że organizacja związkowa przyznała powódce ochronę na czteroletnią kadencję od 03.04.2012r. do 02.04.2016r. w związku z pełnieniem przez nią funkcji sekretarza, a pozwany pracodawca został poinformowany na piśmie o objęciu ochroną powódki.

Niesporne w sprawie jest, że w dniu 23.05.2012r. powódka otrzymała decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, w związku ze zmianami organizacyjnymi spowodowanymi zmniejszeniem liczby oddziałów.

Bezsporne jest, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na wypowiedzenie stosunku pracy z pracownikiem chronionym jako reprezentantem związku zawodowego wskazanym w uchwale właściwego statutowo organu.

Sporna pozostaje natomiast okoliczność czy roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest zasadne.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jasno i niezbić wskazuje, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Powódka należy do kategorii osób podlegających z mocy art. 32 ust. 1 i 3 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Według tego przepisu pracodawca nie może bez zgody zarządu właściwej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu organizacji związkowej.

Niekwestionowaną przez pozwanego okolicznością jest, iż powódka została wybrana do zarządu Organizacji na funkcję sekretarza i jednocześnie została upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Uchwałą z dnia 03.04.2012r. powódce została przyznana ochrona na okres od 03.04.2012r. do 02.04.2016r., a uchwała ta była znana pracodawcy w chwili podejmowania decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy (vide: k. 49v).

Pozwana naruszyła zatem obligatoryjny nakaz uzyskania zgody związku zawodowego, co powodowało uznanie roszczenia powódki za zasadne.

W tym miejscu godzi się podkreślić, iż zwalniając powódkę pozwana naruszyła ustalone przez siebie kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Jak wynika z zeznań pozwanej, przy doborze pracowników wskazanych do zwolnienia pozwana ustaliła następujące kryteria: rodzaj umowy i pracę, kwalifikacje i staż pracy (vide k. 22 i k. 50).

Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni u pozwanej byli nauczycielami mianowanymi, jeden dyplomowanym, posiadali kwalifikacje do nauczania, nadto wszyscy korzystali z ochrony stosunku pracy. Jednak w zatrudnieniu pozostawiano nauczyciela z krótszym o 2,5 roku stażem pracy od powódki i niższą oceną pracy- powódka posiadała ocenę "wyróżniającą", a pozostawiony w zatrudnieniu nauczyciel "pozytywną".

Podejmując decyzję o zwolnieniu właśnie powódki pozwana winna była kierować się ustalonymi przez siebie kryteriami, tymczasem zwolniono powódkę, mimo iż legitymowała się ona dłuższym stażem pracy i posiadała wyższą ocenę swojej pracy niż pozostawiony w zatrudnieniu nauczyciel.

Z tych przyczyn uznać należy, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy było nieuzasadnione.

Wobec tego zgodnie z roszczeniem powódki Sąd przywrócił ją do pracy i zgodnie z art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 91 (c) K.N. zasądził wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, w wysokości wyliczonej przez pozwaną, a niekwestionowanej przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.