

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 6 kwietnia 2016 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: S. G., G. N.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. P.**

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w Ś.

o odszkodowanie

I zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Ś. na rzecz powódki E. P. kwotę 9.300 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

II wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu oddala

III nie obciąża strony pozwanej kosztami sądowymi

IV wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.699,71 zł.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 czerwca 2015 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w Ś. powódka E. P. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż pozwany wypowiedział jej stosunek pracy w oparciu o art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu (...). jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Korespondencja zawierająca oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę kierowana była na adres, pod którym powódka nie mieszkała, mimo że adres zameldowania powódki i faktycznego zamieszkiwania w chwili nadania jak i odbioru korespondencji znajdował się w jej aktach osobowych. Korespondencję powódka odebrała dopiero w dniu (...), a więc po upływie terminu, w którym pozwana winna była doręczyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powódka podniosła również, że w treści oświadczenia pracodawcy nie wskazano kryteriów doboru do zwolnienia. Ponadto wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której członkiem jest powódka.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkół Ogólnokształcących w Ś. wniósł o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie odrzucenie pozwu i umorzenie postępowania z uwagi na przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że w dniu (...) do powódki zostało wysłane pismo w sprawie wycofania wypowiedzenia z dnia (...)

Postanowieniem z dnia (...) wydanym w sprawie sygn. akt (...) Sąd Rejonowy (...) umorzył postępowanie. Na skutek zażalenia powódki Sąd Okręgowy (...) postanowieniem z dnia (...), sygn. akt (...) uchylił zaskarżone postanowienie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu (...)

Pismem z dnia (...) powódka podtrzymała pozew z dnia (...) i wniosła o przywrócenie do pracy.

Pismem z dnia 22 grudnia 2015 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, utrzymanie w mocy decyzji Dyrektora (...) w Ś. o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z dnia (...) oraz zasądzenie kosztów procesu.

Na rozprawie przed sądem w dniu (...) powódka zmodyfikowała swoje żądanie, domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 9.300 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka E. P. zatrudniona była u pozwanego od dnia (...) do dnia (...) na podstawie mianowania, przy czym od dnia (...) do dnia (...) na stanowisku dyrektora, a od (...) do dnia (...) na stanowisku pedagoga szkolnego i nauczyciela podstaw przedsiębiorczości. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.109 zł, dodatek za wysługę lat wynosił 590,71 zł, łącznie 3.699,71 zł.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;

W dniu 19 marca 2015 roku podczas spotkania z dyrektorem szkoły D. C., powódka została poinformowana, że nie została ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok 2015/2016.

Dowód:

- notatka służbowa ze spotkania z dnia (...). k. 37;

- zeznania świadka D. C. – e protokół z dnia (...) k. 83;

- zeznania świadka A. A. – e protokół z dnia (...) k. 94;

- zeznania powódki E. P. – e protokół z dnia(...) k. 83, 94.

W dniu (...) w wyniku wyborów przeprowadzonych w międzyzakładowej organizacji związkowej, powódki została członkiem Komisji Międzyzakładowej (...). O fakcie tym, jak również o objęciu powódki szczególną ochroną stosunku pracy Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej (...) Ziemi (...) poinformowała pozwaną pismem z dnia (...).

Dowód:

- pismo Komisji Międzyzakładowej (...) Ziemi (...) z dnia (...). wraz z potwierdzeniem nadania k. 24-25;

- uchwała (...). k.26-27;

- zeznania świadka J. K. – e protokół z dnia (...) k. 94.

Pismem z dnia (...) strona pozwana poinformowała Przewodniczącą Komisji Międzyzakładowej (...) Ziemi (...), że zamierza wypowiedzieć stosunek pracy z powódką w związku ze zmianami organizacyjnymi z dniem (...)

W piśmie z dnia (...) Komisja nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, zwracając się z prośbą o odstąpienie od zamiaru wypowiedzenia umowy. Komisja jednocześnie wskazała pozwanemu, że bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać umowy o pracę, ani też zmienić jednostronnie warunków umowy o pracę na niekorzyść powódki.

Dowód:

- pismo z dnia (...). k. 10;
- pismo Komisji Międzyzakładowej (...) Ziemi (...) z dnia (...). wraz z potwierdzeniem nadania k. 24-25

Pismem z dnia (...) rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu (...). W uzasadnieniu podano, że rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014r., poz. 191 ze zm.). Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

W tym czasie powódka zameldowana była i zamieszkiwała w Ś. przy ul. (...). B. 32/6. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę zostało wysłane na adres ul. (...), gdzie położony był dom jednorodzinny powódki, znajdujący się wówczas w trakcie budowy. Korespondencję zawierającą oświadczenie o Wypowiedzeniu umowy o pracę powódka odebrała w dniu (...).

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- zeznania świadka U. T. – e protokół z dnia(...) k. 94;
- zeznania powódki E. P. – e protokół z dnia (...)i (...) k. 83, 94.

Pismem z dnia (...) pozwany cofnął rozwiązanie stosunku pracy z dnia (...). Pismo w tym przedmiocie powódka odebrała w dniu (...).

W dniu(...) strona pozwana ponownie rozwiązała z powódką stosunek pracy.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu
- zeznania powódki E. P. – e protokół z dnia (...) k. 83, 94.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków D. C., U. T. J. K., A. A. oraz zeznań powódki E. P., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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 uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zasady rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami reguluje Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 20 ust.1 dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) 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.

W ustępie 3 powyżej cytowanej ustawy wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4, zgodnie z którym warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego.

Bezspornym jest, że powódka była nauczycielem placówki feryjnej, a zatem wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego w szkole, w której organizacji są przewidziane ferie szkolne, musi być złożone do dnia 31 maja. Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy niewątpliwie wynika, że wypowiedzenie to zostało doręczone powódce w dniu 5 czerwca 2015 roku. W tym miejscu zauważyć należy, iż pozwany wysyłając oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z powódką, winien kierować się adresem wskazanym w aktach osobowych powódki, nie zaś niepotwierdzonymi informacjami od osób trzecich, tym bardziej, że wcześniejsza korespondencja kierowana była na adres powódki wskazany w aktach osobowych. Ponadto jak wynika z zeznań świadka U. T., powódka wyprowadziła się na ulicę (...) dopiero w listopadzie 2015 roku.

Jednym z warunków formalnych wypowiedzenia jest przeprowadzenie przez pracodawcę konsultacji ze związkiem zawodowym, którego członkiem jest nauczyciel. W art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela wskazano bowiem, że 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. Decyzję ostateczną o wypowiedzeniu stosunku pracy pracodawca podejmuje dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art.20 ust. 5b KN).

Zgodnie z art. 32 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Pozwany nie kwestionował faktu, iż nie uzyskał zgody zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Szczególne ochrona stosunku pracy powódki wynika z uchwały(...) Komisji Międzyzakładowej (...) Ziemi (...), w której związek udzielił jej takiej ochrony. Faktem jest, że pracodawcy przekazano informację, iż powódka jest osobą, której stosunek pracy podlega ochronie na okres jej kadencji 2014 – 2018. Treści powyższej uchwały pracodawcy nie przekazano, bo nie jest to potrzebne w świetle ustawy i rozporządzenia. Nie wpływa to jednak na udzielenie powódce szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, ponieważ nie jest ona związana ze statusem osoby reprezentującej związek wobec pracodawcy. Nie sposób przypisać powódce celowego działania zmierzającego do objęcia ochroną stosunku pracy poprzez objęcie funkcji członka zarządu władz organizacji związkowej, bowiem jak wynika z dowodów zgromadzonych w aktach sprawy, w szczególności z zeznań J. K., pierwsze wybory odbyły się w lutym 2015 roku, podczas których powódkę wybrano na delegata, a więc przed spotkaniem w dniu 19 marca 2015 roku podczas którego powódka została poinformowana o nie ujęciu jej w arkuszu organizacyjnym na 2015/2016 rok.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał roszczenie powódki za uzasadnione i zasądził od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Ś. na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 9.300 zł, zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k. p. Wprawdzie powódka mogła domagać się odszkodowania w większym rozmiarze, jednak zgodnie z art. 321 k.p.c. sąd jest związany żądaniem zgłoszonym przez stronę i nie może orzekać ponad żądanie (punkt I wyroku).

Sąd oddalił wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu, uznając że konieczność toczenia procesu jest wynikiem tylko tego, że powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, przymuszając jednocześnie stronę pozwaną do udziału w sprawie (punkt II wyroku).

Konsekwencją powyższego niezasadnym było na podstawie art. 102 k.p.c. obciążenie pozwanego kosztami sądowymi (punkt III wyroku).

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c., który stanowi że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy sąd nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia, Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty miesięcznego wynagrodzenia powódki, łącznie z dodatkiem za wysługę lat, albowiem zasądzona kwota nie przekracza pełnego miesięcznego jej wynagrodzenia (punkt IV wyroku).