

*Sygn. akt IV P 193/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: J. C., B. M. (1)

Protokolant: Katarzyna Zych

na rozprawie w dniu 27 marca 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **B. M. (2)**

przeciwko Centrum (...) w Ś.

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo

II zasądza od powoda B. M. (2) na rzecz strony pozwanej

Centrum (...) w Ś. kwotę 900 zł tytułem zwrotu

Kosztów zastępstwa prawnego.

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym do tut. Sądu w dniu 30 maja 2016 roku przeciwko Centrum (...) w Ś. powód B. M. (2) domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 18 maja 2016 roku w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 24 maja 2016 roku, a po upływie okresu wypowiedzenia o przewrót do pracy oraz zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej ewentualnych kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 24 maja 2016 roku pracodawca wręczył mu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, tj. zmniejszenie liczby oddziałów i liczby godzin praktycznej nauki zawodu spowodowane skierowaniem niedostatecznej ilości uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych na kierunki budowlane uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku. Powód podniósł, iż przyczyna zaprezentowana w treści pisemnego oświadczenia pracodawcy nie jest rzeczywista, bowiem nie wskazano kryteriów doboru do zwolnienia, przy czym tylko on został wytypowany do zwolnienia.

Strona pozwana Centrum (...) w Ś. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem przyczyna jest rzeczywista, a powód jako jedyny nauczyciel po zakończeniu zatrudnienia będzie miał prawo do świadczenia przedemerytalnego, zaś pozostali nauczyciele branży budowlanej otrzymali propozycje ograniczenia zatrudnienia i obniżenia wynagrodzenia zasadniczego od dnia 1 września 2016 roku. Ponadto rozwiązanie stosunku pracy z powodem było związane z niewłaściwym wykonywaniem przez niego swych obowiązków. Wyrokiem z dnia 18 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy oddalił powództwo zasadzając od powoda na

rzecz strony pozwanej koszty procesu. Sąd Okręgowy w(...) wyrokiem z dnia 14 listopada 2016r. uchylił tenże wyrok Sądu Rejonowego i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy położył nacisk na dowód z arkuszy organizacyjne, poprzez które należy zmierzać do ustalenia, czy podstawę rozwiązania z powodem umowy o prace rzeczywiście stanowiło zmniejszenie oddziałów i liczby uczniów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 1 września 2000 roku na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu na kierunkach budowlanych. Powód jest nauczycielem mianowanym.

dowód: akta osobowe w załączeniu

W roku szkolnym 2015/2016 były skargi uczniów i rodziców na sposób wykonywania obowiązków przez powoda. Na skutek tych skarg przeprowadzono wewnętrzne kontrole – hospitacje dyrektora szkoły oraz wszczęto postępowanie przed Komisją Dyscyplinarną dla (...) przy Województwie (...). W trakcie podjętych działań ustalono, że powód nieprawidłowo prowadzi zajęcia z uczniami, traktuje ich lekceważąco (pozostawia samych, rozmawiania przez telefon w trakcie zajęć), zajęcia nie przygotowują do egzaminu z kwalifikacji, gdyż powód nie tłumaczy i nie pomaga uczniom, zastrasza uczniów, używa wobec nich słów niecenzuralnych, przy prowadzeniu zajęć występuje brak organizacji procesu lekcyjnego, podstawowych ogniw zajęć praktycznej nauki zawodu. Powód nie wykonywał zaleceń pohospitacyjnych.

We wcześniejszych latach także występowały podobne problemy, lecz pojedyncze i rozmowy z powodem odnosiły skutek. W ostatnim roku problemy te nasiliły się.

dowód: pismo z 17 XII 2015r k. 20 – 21

Notatki służbowe k. 22-23, 24, 27, 28, 29,52, 57

Pismo (...) k. 25,53

Pismo uczniów i rodziców k. 26

Arkusze obserwacji lekcji k. 30-38

Postanowienie Komisji Dyscyplinarnej k. 39-40

Protokół kontroli doraźnej k. 45-51

Pismo rodziców k. 54

Zeznania J. D. (za stronę pozwaną) k. 63-64

Powód od 1 marca 2016 roku przebywał na urlopie dla podratowania zdrowia. Orzeczenie Komisji Dyscyplinarnej było niekorzystne dla powoda i powód planuje się odwoływać.

dowód: zeznania powoda k. 63

W roku szkolnym 2016/2017 przewidywane jest zmniejszenie liczby oddziałów w Centrum (...) w tym kształcących w pracowni budowlanej, ze względu na zbyt małą ilość uczniów. Zmiana ta spowodowała, że nie ma możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć nauczycieli kształcących w kierunkach budowlanych. Powyższe było przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem i ograniczenia pozostałym nauczycielom – H. S., A. R., D. R. i J. S. – zatrudnienia do wymiaru nie wyższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych z proporcjonalnym zmniejszeniem zatrudnienia.

dowód: pisma z 10 V 2016r k. 16-19

Zeznania J. D. (za stronę pozwaną) k. 63-64,

Do pozwanej placówki w rzeczywistości skierowano niedostateczną ilość uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych na kierunki budowlane, uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, czego konsekwencją było zmniejszenie liczby oddziałów i liczby godzin praktycznej nauki zawodu.

Dowód: porównanie arkuszy organizacyjnych i aneksów za lata szkolne 2015/2016 i 2016/2017 ( arkusze i aneksy w załączeniu)

zeznania świadka A. G. e-protokół (...)

Pismem z dnia 18 maja 2016 roku rozwiązano z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne tj. zmniejszenie liczby oddziałów i liczby godzin praktycznej nauki zawodu, spowodowane skierowaniem niedostatecznej ilości uczniów ze szkół ponad gimnazjalnych na kierunki budowlane, uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku.

dowód: pismo z 18 v 2016r k. 6

Ustalen stan faktyczny sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o dołączone dokumenty, w szczególności arkusze organizacyjne i aneksy, z których bezsprzecznie wynika zmniejszenie oddziałów i liczby uczniów na rok 2016/2017, co wskazuje na prawdziwość przyczyny wypowiedzenia. Dodatkowo wsparto się na zeznaniach A. G., który wyjaśnił zależności przydzielania godzin, możliwości uzupełniania godzin danego nauczyciela i inne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Rzeczywistość przyczyny wynika także z zeznań dyrektora szkoły, przedłożonych do akt pism kierowanych do pozostałych nauczycieli pracowni budowlanej o ograniczeniu im wymiaru zajęć do 1/2. Wskazać należy, że powód z swoich zeznaniach przyznał, że nie wiedział, że doszło do ograniczenia liczby oddziałów, lecz jednocześnie przyznał, że od 1 marca 2016 roku przebywa na urlopie dla podratowania zdrowia, co może tłumaczyć nieznaną problemów z planowaną na kolejny rok szkolny ilością uczniów i liczbą zajęć.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów 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.

Pozostałe dowody powołane w uzasadnieniu służyły wyjaśnieniu, dlaczego do zwolnienia wytypowano właśnie powoda i sąd przyjął tę argumentację za na tyle rzeczową i obiektywną, iż uznał, że mogła ona doprowadzić do wyłonienia powoda jako osoby, z którą rozwiązany zostanie stosunek pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Art. 45 §1 kp stanowi, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy strona pozwana podała zmiany organizacyjne tj. zmniejszenie liczby oddziałów i liczby godzin praktycznej nauki zawodu, spowodowane skierowaniem niedostatecznej ilości uczniów ze szkół ponad gimnazjalnych na kierunki budowlane, uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku.

Zdaniem Sądu wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z powodem przyczyny należy uznać za konkretne albowiem zostały one wysłowione w sposób dostatecznie jasny i zrozumiały. Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że u strony pozwanej nastąpiły zmiany organizacyjne tj. zmniejszenie liczby oddziałów i liczby godzin praktycznej nauki zawodu, spowodowane skierowaniem niedostatecznej ilości uczniów ze szkół ponad gimnazjalnych na kierunki budowlane, uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku. Tym samym uznać należało, że przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista.

Zasady rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami reguluje Karta Nauczyciela (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku, tj. Dz.U. 2014/191 z późn. zm.) Zgodnie z art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, a 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 ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Rozwiązanie umowy następuje z końcem roku szkolnego.

Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r. (III PK 56/14, cyt. za LEX nr 1648189), że „przy ocenie, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych.” Tym samym dokonywana ocena dotyczy szerokiego spektrum – tym samym istotny jest nie tylko staż pracy, ale i całokształt dorobku nauczyciela – w tym także ocena pracy nauczyciela w porównaniu z innymi.

Należy podkreślić, że zebrany materiał dowodowy wykazał, że do pracy powoda jako nauczyciela są duże zastrzeżenia, toczy się przeciwko powodowi po postępowanie przed Komisją Dyscyplinarną dla (...), są liczne skargi rodziców, które potwierdziły się w czynnościach podjętych przez Dyrektora szkoły. Zebrany materiał dowodowy wykazał, że w roku szkolnym 2015/2016 były skargi uczniów i rodziców na sposób wykonywania obowiązków przez powoda; na skutek tych skarg przeprowadzono wewnętrzne kontrole – hospitacje dyrektora szkoły oraz wszczęto postępowanie przed Komisją Dyscyplinarną dla (...) przy Województwie (...). W trakcie podjętych działań ustalono, że powód nieprawidłowo prowadzi zajęcia z uczniami, traktuje ich lekceważąco (pozostawia samych, rozmawiania przez telefon w trakcie zajęć), zajęcia nie przygotowują do egzaminu z kwalifikacji, gdyż powód nie tłumaczy i nie pomaga uczniom, zastrasza uczniów, używa wobec nich słów niecenzuralnych, przy prowadzeniu zajęć występuje brak organizacji procesu lekcyjnego, podstawowych ogniw zajęć praktycznej nauki zawodu. Ponadto powód nie wykonywał zaleceń pohospitacyjnych. Dyrektor szkoły w swoich zeznaniach wskazał, że problemy z powodem były już wcześniej, lecz po rozmowach powód zmieniał swoje zachowanie, zaś w roku szkolnym 2015/2016 skargi na powoda nasiliły się, a rozmowy już nie przynosiły skutków; Dyrektor podkreślił, że odkąd powód jest na urlopie dla podratowania zdrowia i inni nauczyciele prowadzą zajęcia z uczniami uczonym poprzednio przez powoda – nie występują już żadne problemy.

W związku z powyższym analiza sytuacji panującej u strony pozwanej nakazała uznać, że pracodawca - w ramach przyjętych kryteriów - dokonał prawidłowej oceny uzasadniającej wybór powoda do zwolnienia.

Mając powyższe na uwadze na mocy powołanych przepisów Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 461), mając na względzie wynik procesu. Koszty te policzono za dwukrotnie za I instancję i za instancję odwoławczą.