

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. S.**

przeciwko: **S. P. im W. C. w K.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej S. P. im W. C. w K. na rzecz powódki K. S. kwotę 10.970,34 zł (dziesięć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt złotych i 34/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. odstępuje od obciążania powódki częścią kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej;

IV. nakazuje stronie pozwanej, by uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sadu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 546 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa;

V. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.565,78 zł.

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z 27 maja 2021 r. (data prezentaty biura podawczego tut. Sądu k. 4), uzupełnionym pismem z 1 lipca 2021 r., skierowanym przeciwko S. P. im. W. C. w K., złożyła odwołanie od oświadczenia strony pozwanej z 6 maja 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i wniosła o uznanie go za bezskuteczne i zasądzenie od strony pozwanej kwoty 42.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że jest członkiem Związku (...). Zarzuciła, że pracodawca nie zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy zarządu zakładowej organizacji pracy, co musi nastąpić, zanim pracownik otrzyma wypowiedzenie umowy. Odnosząc się do wskazanej przyczyny wypowiedzenia powódka podniosła, iż w placówce istotnie nastąpiły zmiany organizacyjne, albowiem doszło do likwidacji oddziałów zerówkowych, w których nauczwała. Nie została jednak zapoznana z kryteriami, którymi kierowa się dyrektor szkoły typując ją do zwolnienia. Wskazała, iż jest nauczycielem kontraktowym w trakcie awansu na nauczyciela mianowanego. Posiada 8-letni staż pracy w zawodzie. Oprócz niej jako nauczyciel wychowania przedszkolnego pracuje

jeszcze 8 nauczycielek. Cztery z nich mają umowy na czas określony, które wygasną z końcem sierpnia 2021 r., dwie pozostają na urloпах związanych z rodzicielstwem, zatem sprawa dotyczy jej i jeszcze jednej nauczycielki – również wychowawcy przedszkolnego. Powódka wskazała, że gdyby dyrektor uczynił zadość wymogom formalnym, to stwierdziłby, że jej staż pracy jest dłuższy od stażu drugiej nauczycielki (4,5 roku), która jeszcze nie rozpoczęła procedury awansu na nauczyciela mianowanego. Ponadto sytuacja rodzinna drugiej nauczycielki jest w pełni stabilna, zaś powódka wychowuje 10-cio letnią córkę i boryka się z problemami zdrowotnymi (k. 4-6, 15).

Zarządzeniem z dnia 28 sierpnia 2021 r. Sąd zarządził zwrot pozwu albowiem pomimo odbioru w dniu 30 czerwca 2021 r. wezwania do uzupełnienia braków formalnych pozwu wskazanych w zarządzeniu z dnia 24 czerwca 2021 r. w terminie 7 dni, powódka braków tych nie uzupełniła (k. 13).

Zarządzeniem z dnia 26 sierpnia 2021 r. Sąd uchylił zarządzenie z dnia 23 sierpnia 2021 r. w przedmiocie zwrotu pozwu, albowiem powódka uzupełniła braki formalne pozwu w terminie (k. 17).

Postanowieniem z dnia 26 sierpnia 2021 r. Sąd skierował sprawę do mediacji wyznaczając okres jej trwania na 60 dni (k. 18).

W wyniku mediacji strony nie doszło do porozumienia i nie zawarły ugody (k. 28).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana Szkoła Podstawowa im. W. C. w K.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w związku ze zmianami organizacyjnymi – likwidacją oddziałów przedszkolnych. Pozwana zaprzeczyła, by doreczone powódce wypowiedzenie naruszało przepisy o związkach zawodowych. O zamiarze złożenia powódce wypowiedzenia, dyrektor szkoły zawiadomił organizację związkową (...) już w styczniu 2021 r. Odnosząc się do kryteriów doboru do zwolnienia, strona pozwana wskazała, iż nie zaistniała możliwość dokonania wyboru poszczególnych nauczycieli do zwolnienia spośród grona nauczycielskiego, albowiem nie została ograniczona liczba oddziałów przedszkolnych ale nastąpiła ich całkowita likwidacja. Nie było też możliwości dalszego zatrudnienia powódki, jej wykształcenie nie pozwalało bowiem na podjęcie przez powódkę pracy na stanowisku innym niż nauczyciel wychowania przedszkolnego. Powódka nie mogła więc zostać zatrudniona jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej ani podjąć zatrudnienia w charakterze nauczyciela świetlicy szkolnej.

Strona pozwana wskazała, iż pracownicy zwolnieni, lub ci, którym w dniu 31 sierpnia 2021 r. wygasła umowa o pracę w pozwanej szkole otrzymali prace w sąsiadujących ze szkołą placówkach. Jedynie powódka – pomimo takiej możliwości – pozostała bez pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka przebywała bowiem nieprzerwanie od 15 maja 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. na zwolnieniu lekarskim (k. 38-45).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. S. była zatrudniona u strony pozwanej – w S. P. im. W. C. w K. - od 1 września 2017 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r., zaś od 1 września 2018 r. na czas nieokreślony, na podstawie których została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku nauczyciela edukacji przedszkolnej, zaś od 1 września 2018 r. nauczyciela wychowania przedszkolnego. Miejscem wykonywania pracy przez powódkę była Szkoła Podstawowa im. W. C. w K..

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 7-v. 7).

Powódka ukończyła (...) na Wydziale Nauk Pedagogicznych na kierunku pedagogika w specjalności edukacja przedszkolna z psychomotoryką i opieką nad dzieckiem i uzyskała tytuł zawodowy licencjat.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne – karta 51-57.

Powódka ma stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 50).

W chwili zatrudnienia u strony pozwanej, powódka posiadała następujący staż pracy:

- od 15 czerwca 2009 r. do 14 lipca 2009 r. w M. I. B.. (...) s.c. we W. na stanowisku sprzedawcy,

- od 1 czerwca 2010 r. do 31 maja 2011 r. w (...) mio E. K. w W. na stanowisku obsługi solarium,

- 2 września 2013 r. - 16 sierpnia 2014 r. w (...) (...) K. P. w K. na stanowisku nauczyciela,

- 3 marca 2015 r. - 31 sierpnia 2015 r. w Przedszkolu nr (...) we W. na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego,

- 18 kwietnia 2016 r. - 31 sierpnia 2016 r. w Przedszkolu nr (...) we W. na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego,

- od 1 września 2016 r. - 31 sierpnia 2017 r. w (...) w D. na stanowisku nauczyciela edukacji przedszkolnej.

Dowód:

- Uwierzytelnione kserokopie świadectw pracy – akta osobowe.

W roku szkolnym 2020/2021 w oddziałach przedszkolnych strona pozwana zatrudniała na stanowisku nauczyciela 8 osób:

- powódkę (na czas nieokreślony),

- E. B. (na czas nieokreślony – w trakcie urlopu wychowawczego),

- K. J. (na czas nieokreślony),

- A. M. (na czas nieokreślony – w trakcie zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą),

- J. L. (na czas określony),

- D. S. (na czas określony),

- A. Z. (na czas określony),

- B. Ź. (na czas określony).

Dodatkowo zatrudnione były dwie osoby na stanowisku pomocy nauczyciela.

Dowód:

- Lista pracowników – karta 72

Na początku 2021 r. dyrektor szkoły poinformował ustnie pracowników oraz przedstawicieli związków zawodowych, iż w szkole będą likwidowane oddziały przedszkolne, które miały zostać przeniesione do nowego obiektu.

Dowód:

- Zeznania świadka K. C. (1) – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Zeznania świadka A. R. – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki K. S. – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. Ł. – e-protokół karta 119 (płyta CD),

W kwietniu 2021 r. K. C. (2) wraz z przewodniczącą związku zawodowego, przeprowadziła z powódką rozmowę, w trakcie której powódka początkowo wyraziła chęć przejścia do przedszkola oraz zgodę, aby utworzyć tam koło związkowe. Dyrektor nowego przedszkola prowadziła rekrutację nauczycieli, w której powódka również brała udział. Ostatecznie powódka i dyrektor przedszkola nie porozumiały się co do warunków pracy powódki w przedszkolu, powódka stwierdziła zaś, że woli nadal pracować w szkole.

Dowód:

- Zeznania świadka K. C. (1) – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Zeznania świadka A. R. – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Wyjaśnienia powódki K. S. – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. Ł. – e-protokół karta 119 (płyta CD),

Pisemnym oświadczeniem datowanym na 6 maja 2021 r. wręczonym powódce w dniu 6 maja 2021 r., strona pozwana na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 i ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, wypowiedziała łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2021 r.

Powódka została poinformowana, iż wypowiedzenie będzie bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne – karta 8.

W związku z likwidacją oddziałów przedszkolnych K. J. zaproponowano pracę w świetlicy, gdyż miała ukończone studia podyplomowe uprawniające ją do pracy z dziećmi w edukacji wczesnoszkolnej. Powódce nie zaproponowano tej pracy ponieważ nie mogła pracować w świetlicy ani w edukacji wczesnoszkolnej.

Porozumieniem z dnia 1 września 2021 r. na okres od 1 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022 r. dokonano zmiany umowy o pracę K. J. w ten sposób, iż została ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej.

Dowód:

- Zeznania świadka A. R. – e-protokół karta 119 (płyta CD),
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. Ł. – e-protokół karta 119 (płyta CD),

- Uwierzytelniona kserokopia porozumienia zmieniającego – karta 68-70.

K. J. ukończyła (...) na Wydziale Nauk Pedagogicznych na kierunku Pedagogika w specjalności edukacja przedszkolna z psychomotoryką i opieka nad dzieckiem i uzyskała tytuł zawodowy licencjat.

Ma ukończone 3-semestrowe studia podyplomowe w zakresie zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego.

Dowód:

- Uwierzytelniona kserokopia dyplomu – karta 62-62.

K. J. była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 2017 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r., a od 1 września 2018 r. na czas nieokreślony, na podstawie których została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku nauczyciela, a od 1 września 2018 r. nauczyciela wychowania przedszkolnego. Miejszem wykonywania pracy była Szkoła Podstawowa im. W. C. w K..

W chwili zatrudnienia u strony pozwanej posiadała staż pracy wynoszący 10 miesięcy i 7 dni.

Dowód:

- Uwierzytelnione kserokopie umów o pracę – karta 68-70.

W związku z likwidacją oddziałów przedszkolnych zostały zwolnione dwie osoby z pomocy oraz powódka.

Dowód:

- Zeznania świadka A. R. – e-protokół karta 119 (płyta CD).

Powódka jest członkiem Związku (...).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Kwestia zwolnienia powódki nie była konsultowana ze związkami zawodowymi na piśmie.

Dowód:

- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej J. Ł. – e-protokół karta 119 (płyta CD).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.565,78 zł.

Dowód:

- Zaświadczenie – karta 76-77.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła zasądzenia od strony pozwanej kwoty 42.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zarzucając naruszenie wymogów konsultacji związkowej oraz kryterium doboru do zwolnienia.

Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa w calosci.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalil na podstawie zaoferowanych przez strony postępowania, dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, dopuszczonych przez Sąd jako dowód w sprawie na podstawie art. 243² k.p.c. albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budzila wątpliwości Sądu i nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków K. C. (2), A. R. oraz wyjaśnien powódki K. S. i przesłuchanego w charakterze strony pozwanej J. Ł., dając im wiarę jako spójnym, logicznym, wewnętrznym uporządkowanym, wzajemnie ze sobą korespondującym i znajdującym także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

W sprawie bezsporne było, iż powódka była nauczycielem kontraktowym. Podstawę prawną żądania pozwu stanowił zatem art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2019, poz. 2215). Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę, uczynila to w sposób prawidłowy, a zatem czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, w tym konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, a ponadto - czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysluguje obu stronom umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, 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 (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie dopełniła wszystkich wymogów prawidłowości wypowiedzenia przewidzianych przepisami prawa pracy. Oświadczenie pozwanej zostało złożone na piśmie i zawierało podpis pracodawcy, a także wskazywało przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże przed wypowiedzeniem stosunku pracy strona pozwana nie przeprowadziła właściwych konsultacji związkowych, co już samo w sobie stanowiło wystarczającą przesłankę do uwzględnienia powództwa o zapłatę odszkodowania.

W sprawie bezsporne było, iż u strony pozwanej działał związek zawodowy - Związek (...) - D. - którego powódka była członkiem. Bezsporne było również, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W takim przypadku, zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy 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.

Zgodnie z 20 ust. 5b Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie,

Z ustaleń faktycznych wynika, iż na początku 2021 r. dyrektor szkoły poinformował pracowników szkoły oraz związki zawodowe, iż w szkole będzie likwidowany oddział przedszkolny. Jednocześnie poinformował związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Informacje te nie zostały jednak przekazane na piśmie lecz ustnie.

W wyroku z dnia 17 marca 2016 r. (sygn. III PK 80/15; publ. Portal orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż wykładnia art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że zawiadomienie związków zawodowych powinno zostać złożone na piśmie. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż pomijając już, że zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy nie jest oświadczeniem woli, lecz oświadczeniem wiedzy (art. 61 k.c. nie ma w ogóle zastosowania), to trzeba zauważyć, że art. 20 ust. 5a Karty 14 Nauczyciela stanowi tylko tyle, iż o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela 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. Z tej regulacji wynikają spostrzeżenia, że (po pierwsze) pracodawca (którego reprezentuje dyrektor szkoły) ma obowiązek zawiadomienia (uprzedzenia) organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z powodu częściowej likwidacji szkoły, albo w razie zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, (po drugie) dyrektor szkoły nie ma takiego obowiązku w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest całkowita likwidacja szkoły oraz (po trzecie) organizacja związkowa może zgłosić pracodawcy (dyrektorowi szkoły) na piśmie „umotywowane zastrzeżenia” w terminie 7 dni od daty otrzymania zawiadomienia. Regulacje z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela nakładają więc na pracodawcę powinność skonsultowania zamiaru rozwiązania stosunku pracy z organizacją związkową reprezentującą pracownika. Analiza tego przepisu oraz art. 38 k.p. prowadzi do wniosku, że są to unormowania podobne, ale nie o treści identycznej (wzajemnie się wykluczające). W myśl art. 38 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§ 1); jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2), natomiast po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w

razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5). Porównanie treści tych przepisów (art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela i art. 38 k.p.) prowadzi do wniosku, że Karta Nauczyciela normuje w sposób fragmentaryczny, a nie kompleksowy (wyczerpujący) sposób prowadzenia konsultacji związkowej poprzedzającej złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy. To zaś oznacza, że również i w tym przypadku - przez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - należy posilkować się art. 38 k.p., bo regulacja z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela jest niepełna w tym zakresie (por. powołany wyżej wyrok z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02). Prawidłowe wykonanie obowiązku konsultacyjnego przewidzianego w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela powinno więc polegać na tym, że dyrektor szkoły zawiadomi „na piśmie” organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia temu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz w piśmie tym poda motywy, które później sformułuje w ewentualnym oświadczeniu wypowiadającym stosunek pracy (por. tezę II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 8, poz. 127). Z kolei organizacja związkowa reprezentująca nauczyciela jest uprawniona do zgłoszenia dyrektorowi szkoły „umotywowanych zastrzeżenia” odnośnie do zamiaru wypowiedzenia w terminie 7 dni (a nie 5 dni, jak stanowi art. 38 § 2 k.p.). Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej (które dla pracodawcy nie jest wiążące) albo w razie niezajęcia przez tę organizację stanowiska w terminie siedmiodniowym, dyrektor może dokonać rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy należy więc stwierdzić, iż strona pozwana nie wykonała prawidłowo obowiązku konsultacyjnego wymaganego przez art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, ponieważ nie zawiadomiła na piśmie organizacji związkowej reprezentującej powódkę o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Obowiązku tego nie mogło zastąpić ustne poinformowanie przez dyrektora szkoły w styczniu 2021 r., reprezentującego powódkę związku zawodowego o zamiarze likwidacji oddziałów przedszkolnych i zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Przekazanie informacji ustnie nie zwalniało strony pozwanej z poinformowania związków zawodowych na piśmie, to zaś bezspornie nie miało miejsca.

Sąd Rejonowy po dokonaniu analizy materiału dowodowego sprawy nie podzielił natomiast pozostałych zarzutów powódki odnoszących się do samej treści wypowiedzenia. W sprawie bezsporne było, że w pozwanej szkole doszło do faktycznych zmian organizacyjnych powodujących likwidację oddziałów przedszkolnych. Tym samym doszło do zmniejszenia liczby oddziałów.

Zarzut powódki, że pozwana nie zastosowała i nie poinformowała jej o zastosowanych kryteriach doboru do zwolnienia Sąd uznał za chybiony.

Konieczność doboru pracowników do zwolnienia powstaje w sytuacji, gdy dochodzi do likwidacji tylko części z pośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w pozwanej szkole. Bezspornie bowiem z końcem roku szkolnego 2020/2021 doszło do całkowitej likwidacji oddziałów przedszkolnych. Nie było więc potrzeby typowania osób do zwolnienia, gdyż likwidacji uległ cały oddział przedszkolny, a nie tylko jego część. W oddziale zatrudnionych było 8 nauczycielek i 2 pomoce nauczyciela. W związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi szkoła nie przedłużyła umów o pracę z nauczycielkami zatrudnionymi na czas określony oraz wypowiedziała stosunek pracy obu pomocom nauczyciela oraz powódce. Dwóm nauczycielkom nie wypowiedziano stosunku pracy z uwagi na szczególną ochronę związaną z macierzyństwem.

Stosunek pracy nie został również wypowiedziany K. J.. Jak jednak wskazywała strona pozwana, stało się tak dlatego, że strona pozwana posiadała wakat na etacie nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Zarówno powódka, jak i K. J. ukończyły (...) na Wydziale Nauk Pedagogicznych na kierunku Pedagogika w specjalności edukacja przedszkolna z psychomotoryką i opieka nad dzieckiem i uzyskały tytuł zawodowy licencjat. W tym zakresie miały zatem jednakowe kwalifikacje oraz uprawnienia zawodowe. Jednakże K. J. ukończyła dodatkowo 3-semesterowe studia podyplomowe w zakresie zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego. Tym czasem powódka takich dodatkowych uprawnień nie posiadała przez co nie mogła zostać zatrudniona jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej, w tym – w świetlicy.

Reasumując, z uwagi na uchybienia formalne jakie miały miejsce przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę, Sąd **w pkt I sentencji wyroku** zasądził na rzecz powódki kwotę 10.970,34 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałym zakresie oddając powództwo, o czym orzeczono **w pkt II sentencji wyroku**. W sprawie bezsporne było, iż powódka była zatrudniona pozwanej szkole dłużej niż 3 lata (od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2021 r). Zgodnie więc z art. 36 § 1 pkt 3) k.p., obowiązywał ją trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Mogła zatem uzyskać odszkodowanie w maksymalnej wysokości równoważnej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Z zaświadczenia strony pozwanej, nie kwestionowanego przez powódkę wynika, iż jej średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3.565,78 zł. Tym samym maksymalna wysokość odszkodowania to kwota 10.970,34 zł (3 x 3.565,78 zł).

W pkt III sentencji wyroku Sąd odstąpił od obciążania powódki częścią kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej na podstawie art. 100 k.p.c., mając na względzie, że choć powódka co do wysokości wygrała sprawę jedynie w części, to jej powództwo było słuszne co do zasady, ostatecznie bowiem wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało ocenione jako niezgodne z prawem.

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (zw. dalej ustawą), Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą proces. Obejmowały one opłatę od pozwu w zakresie w jakim powódka wygrała proces. Z dochodzonych 42.000,00 zł zastało zasądzone na rzecz powódki 10.970,34 zł, co stanowiło 26% z żądanej kwoty. Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy, wysokość opłaty stosunkowej od pozwu wynosiła 2.100,00 zł (5% z 42.000,00 zł), z czego 26% stanowiło kwotę 546,00 zł.

W pkt V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci pozostałej części opłaty od pozwu tj. 74% - 1.554,00 zł oraz kosztów mediacji w wysokości 516,60 zł, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która w tym zakresie przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności **w pkt VI sentencji wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.565,78 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.