

Sygn. akt X P 564/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy K. O., M. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Z. S. im. J. K. w J. L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powódkę M. P. do pracy u strony pozwanej Z. S. im. J. K. w J. L. w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.988,01 zł brutto (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt osiem złotych jeden grosz) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do jej świadczenia;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1571 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 czerwca 2013 r. skierowanym przeciwko pozwanej Z. S. w J. L., powódka M. P. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przypisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż wykonywała zawód nauczyciela od 2006 r., z tym że zatrudnienie u pozwanej rozpoczęła w od 01.09. 2012 r. W dniu 03.06.2012 r. powódka otrzymała wypowiedzenie. W ocenie powódki doręczone wypowiedzenie narusza przepisy dotyczące zasad rozwiązywania umów gdyż decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta przed otrzymaniem stanowiska związku zawodowego. Ponadto doręczenie wypowiedzenia w dniu 03.06. 2013 r. nastąpiło z naruszeniem ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Dodatkowo powódka wskazała, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione gdyż wskazane w nim przyczyny są ogólne i stanowią powtórzenia ustawowej formuły. Ponadto w ocenie powódki wątpliwości budzi kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia bowiem powódka nie została o nich poinformowana. Co więcej powódka wskazała na wątpliwości w zakresie czy miały miejsce zmiany organizacyjne.

Z kolei w swoim stanowisku Z. N. P. reprezentujący powódkę zarzucił pozwanej brak skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia w kwestii jakie zmiany organizacyjne miały miejsce. Ponadto wskazano, iż w roku szkolnym 2013/2014 z powodu licznego naboru zostaną utworzone trzy klasy I zamiast dwóch, a tym samym liczba godzin geografii ulegnie zwiększeniu do dwóch godzin oraz wiedzy o społeczeństwie o jedną godzinę. Przedstawiciel powódki podniósł, iż w rzeczywistości nie mają miejsca zmiany organizacyjne lecz przetasowania mające na celu rozwiązanie z powódką stosunku pracy o czym świadczy to, że pozwana planuje od 01.09 zatrudnić nauczyciela matematyki chociaż zgodnie z arkuszem nie ma takiej potrzeby. Dyrektor szkoły prowadzi mało perspektywiczną politykę przedłużając po raz trzeci zatrudnienie nauczycielowi z 32 letnim okresem stażu pracy. ZNP wskazał, że pozwana nie dokonała konsultacji ze związkiem przed doręczeniem powódce wypowiedzenia. Ponadto to na dyrektorze zadbanie o przygotowanie i wysłanie korespondencji w takim terminie, żeby doszło do wiadomości przed 31.05 w szczególności zważywszy na termin oddania arkusza organizacyjnego – 29.04.2013 r.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 czerwca 2013 r. Z. S. im. J. K. w J. L. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenia od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami. Powódka jest zatrudniona u pozwanej od września 2012 r. na stanowisku nauczyciela geografii i wiedzy o społeczeństwie, a wobec konieczności uwzględnienia naboru zgodnie w nowym roku szkolnym ustalono liczbę godzin geografii w ilości 20,55 godzin i WOS – 6,74 godzin. Wyselekcjonowanie nauczyciela od zwolnienia nastąpiło w oparciu o dokument z dnia 09 listopada 2011 r. „Kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki są dostępne dla każdego nauczyciela w sekretariacie szkoły. Pozwana w dniu 17.05.13 r. wystosowała pismo do ZNP w O. informując o zamiarze dokonania wypowiedzenia powódce mimo, iż powódka nie była członkiem tego związku. Prezes ZNP poinformował pozwaną, iż nie otrzymał pisma z tego też powodu ponownie dostarczono pismo w dniu 23.05.2013 r. Z powodu przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim w dniach 23-29.05.13 r. pozwana nadała wypowiedzenie za pośrednictwem placówki pocztowej w dniu 27.05.13 r., które powódka odebrała w dniu 03.06.13 r. Pracodawca nie miała możliwości wcześniej doręczyć wypowiedzenia ponieważ następnym dniem po zwolnieniu lekarskim powódki było Boże Ciało oraz wolny dzień w związku z organizacją pracy szkoły zatem powódka odebrała pisma w najbliższym możliwym terminie bez naruszenia przepisów.

Strona pozwana zaprzeczyła, że nieskonkretyzowana przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazując, iż nauczyciele placówki byli informowani na każdym posiedzeniu rady pedagogicznej rozpoczynającym rok szkolny o kryteriach doboru i związanych z nimi zmianami organizacyjnymi. Pozwana wskazała, że powódka jako jedyna nauczycielka prowadząca zajęcia z geografii i wiedzy o społeczeństwie była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony w sytuacji w której pozostali nauczyciele prowadzący te zajęcia na podstawie mianowania. W momencie w którym nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy konieczne było ograniczenie godzin nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania co jest niezgodne z kryteriami doboru. Odnosząc się do zatrudnienia nauczyciela 32 letnim stażem pracy pozwana wskazała, że jego zwolnienie stanowiło naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Odnosząc się do obowiązku konsultacji związkowej wskazano, iż w razie braku przynależności związkowej uchylony jest ten obowiązek biorąc pod uwagę to, że deklaracja członkostwa została złożona w dacie 23.05.2013 r., a samo przyjęcie do grona członków ZNP powódki nastąpiło 27.05.2013 r. nie był konieczny obowiązek konsultacji.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. posiada tytuł magistra geografii oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie wiedzy o społeczeństwie. Jest nauczycielem mianowanym zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 988,01 zł brutto.

Powódka w okresie od dnia 01.10.1989 r. do dnia 07.08.2003 r. wykonywała pracę na U. W. na stanowisku asystenta w K. M. i. E. I. A. E.. W okresie od dnia 01.09.1993 r. do 30.09.1993 r. była zatrudniona w S. P. nr (...) we W. na stanowisku

nauczyciela geografii. Ponadto w okresie od dnia 01.10.1993 r. do dnia 31.08.2012 r. zajmowała stanowisko asystenta w A. E. we W.. Następnie od dnia 01.09.2006 r. zajmowała stanowisko nauczyciela geografii w P. G.Nr (...)w J. L. na czas określony, który od dnia 01.09.2007 r. została zmieniony na umowę na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu. W dniu 04.09.2006 r. powódce nadano stopień nauczyciela kontraktowego. W dniu 09.08.2010 r. powódce nadano stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód: świadectwa pracy, akty nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela, umowy o pracę– akta osobowe powódki, zaświadczenie o zarobkach k. 13.

Na mocy uchwały numer (...) Rady Miejskiej w J. L. z dnia 30.03.2012 r. i porozumienia nr 78/2012 zawartego w dniu 11.05.2012 r. Publiczne Gimnazjum nr. 1 zostało przejęte przez Z. S. P. im. J. K. w J. L.. W wyniku połączenia funkcjonowały oddziały klas gimnazjalnych, liceum, technikum, zasadniczej szkoły zawodowej.

Dowód: zawiadomienie – akta osobowe powódki, zeznania świadka J. M. k. 56 (płyta CD), przesłuchanie w imieniu pozwanej E. B. k. 63 (płyta CD)

U pozwanej istniał dokument wewnętrzny „Kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki (rozwiązanie stosunku pracy) w których wskazano następujące kryteria doboru do zwolnienia:

„ 1. Podstawa nawiązania stosunku pracy (kolejność do zwolnienia: umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, poprzez mianowanie).

Wyrok SN z II stycznia 2005 r.: podstawa nawiązania stosunku pracy sianowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnieni, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrana do zwolnienia przed nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania

2. Kwalifikacje nauczyciela do nauczania danego przedmiotu (w pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma osoba o najniższym poziomie kwalifikacji).

Wyrokiem SN z 10 stycznia 2002 r.: porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu.

3. Ocena pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno - wychowawcze

Wyrokiem SN z 5 listopada 199K r.: nie narusza zasad równego traktowania pracownika, ani zasady niedyskryminacji przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, a jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników. Wyrokiem SN z 11 września 2001 r.: nie jest dyskryminacją przeniesienia nauczyciel w stan nieczynny (a więc także zwolnienie go z pracy) na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu.

Wyrokiem SN z 19 maja 20U4 r.- jeśli praca nauczyciela jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, to wybór tego nauczyciela do zwolnienia nie jest dowolny, ani me narusza zasady równego traktowania pracownika lub zasad niedyskryminacji.

4. Stopień awansu zawodowego (wypowiedzenie najpierw powinien otrzymać nauczyciel stażysta, w następnej kolejności kontraktowy, mianowany, dyplomowany).

5. Staż pracy, także staż pracy w danej szkole (w pierwszej kolejności wypowiedzenie

powinien otrzymać nauczyciel z krótkim stażem).

6. Częsta absencja dezorganizująca pracę szkoły

Wyrokiem SN z 22 września 2000 r.: długotrwale, dezorganizujące prace w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby mogą uzasadniać jego wybór do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny .

7. Dyscyplina pracy.

8. Likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik”. Pozwana dokonując doboru pracowników do zwolnień kierowała się tym dokumentem. Wszystkie dokumenty wewnętrzne pozwanej znajdowały się w sekretariacie i bibliotece i były dostępne dla osób chcących się z nimi zapoznać. Powódka nie wiedziała o istnieniu dokumentu dotyczącego wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki inie znała jego treści. Nauczyciele nie składali podpisów potwierdzających zapoznanie się tymi kryteriami. Dokument ten nie był przedstawiany do zapoznania się nauczycieli na posiedzeniach rad pedagogicznych.

Dowód kryteria k. 14-15, zeznania świadka J. M. k. 56 (płyta CD), przesłuchanie powódki M. P. k. 63 (płyta CD).

Powódka uczestniczyła w posiedzeniach rad pedagogicznych w dniach 25.04.13 r. i 25.05.13 r. podczas których nie rozmawiano o ograniczeniu liczby godzin i zmianach organizacji szkoły na przyszły rok szkolny. Dyrektor szkoły nie omawiał planowanych zmian organizacyjnych szkoły i skutków wynikających dla zatrudnienia nauczycieli w poszczególnych blokach przedmiotowych.

Dowód protokoły z rad pedagogicznej (załącznik).

W roku szkolnym 2012/2013 zmieniono wymiar etatu powódki z powodu zmieniającej się liczby uczniów prowadzonych tokiem indywidualnym. Początkowo aneksem do umowy o pracę zawartym w dniu 26.03.2013 r. zmieniono etat powódki z 12/18 etatu na 14/18 etatu, następnie zmniejszono na 13/18, ostatecznie do 12/18. W roku szkolnym 2012/2013 powódka miała przydzielone 8 godzin zajęć lekcyjnych geografii, 1 godzinę wychowawczą oraz 3 godziny wiedzy o społeczeństwie, które prowadziła w klasach gimnazjalnych. roku szkolnym 2012/2013 były po dwa oddziały z klas I, II i III gimnazjum.

Dowód aneks do umowy o pracę, przydział czynności- akta osobowe powódki, zeznania powódki M. P. k. 63 (płyta CD).

W roku szkolnym 2013/2014 zmniejszyła się liczba oddziałów u pozwanej o jeden. Liczba godzin geografii i wiedzy o społeczeństwie w roku szkolnym 2013/2014 nie uległa zmniejszeniu w porównaniu z rokiem 2012/2013.

Dowód zeznania świadka J. M. k. 56 (płyta CD), przesłuchanie w imieniu pozwanej E. B. k. 63(płyta CD).

W roku szkolnym 2013/2014 przewidziano 7,26 godzin wiedzy o społeczeństwie, 0,95 historii i wiedzy o społeczeństwie, 16,53 godzin geografii, 1 godzinę geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska, 4 godziny geografii rozszerzenia i 8.47 podstawy przedsiębiorczości. W powyższym roku szkolnym K. M. otrzymała: 15.16 godzin geografii, 0.95 godzin z geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska, przy czym pozostało 0,53 wakatów z tego przedmiotu, 4 godziny geografii rozszerzenia oraz 0.45 godzin z wychowawcą. Łączny wymiar godzin dla K. M. wyniósł 20,55 godzin. R. G. otrzymał 6.47 godzi zajęć z wiedzy o społeczeństwie, przy czym pozostało 0.26 wakatów z tego przedmiotu, 0.95 godzin historii i wiedzy o społeczeństwie oraz 7.95 z podstawy przedsiębiorczości, przy czym pozostało 0.47 wakatów. Łączny wymiar godzin dla R. J. wyniósł 17.84 godzin.

K. M. jest nauczycielem mianowanym, magistrem geografii, która ukończyła studia podyplomowe z informatyki, posiadającej uprawnienia egzaminatora z egzaminu maturalnego z geografii. W roku szkolnym 2010/2011 miała przydzielone pensum 6.15 geografii i 2.95 geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska. K. M. prowadziła zajęcia z informatyki w roku szkolnym 2012/2013 w oddziałach gimnazjalnych – 3 godziny, liceum – 2 godziny, zasadniczej

szkole zawodowej – 4 godziny i technikum 3 godziny. W roku szkolnym 2012/2013 pensum wynosiło 7.71 godzin geografii, 2.85 geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska zatrudnionym w wymiarze.

R. G. jest nauczycielem dyplomowanym magistrem ekonomii, który ukończył studia podyplomowe z Wiedzy o społeczeństwie oraz posiadającego uprawnienia egzaminatora z egzaminu maturalnego z wiedzy o społeczeństwie. W roku szkolnym 2010/2011 pensum wynosiło 4,58 wiedzy o społeczeństwie i 6,45 z wiedzy o społeczeństwie a w roku szkolnym 2012/2013 6.78 zajęć z wiedzy o społeczeństwie.

M. R. jest nauczycielem mianowanym posiadającym tytuł magistra historii, która ukończyła studia podyplomowe z geografii oraz posiadająca uprawnienia egzaminatora z egzaminu maturalnego z historii. Pensum w roku szkolnym 2010/2011 wynosiło 4,58 z geografii i 3,82 z geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska.

W roku szkolnym 2013/2014 nauczaniem przedmiotów informatycznych zajmują się K. G. mająca pensum 24 godziny; J. P. mający pensum 24.58; M. K. mający pensum 24.74 i A. P. mający pensum 19.77. Łączny wymiar godzin ponadwymiarowych dla informatyków w roku szkolnym 2013/2014 wynosi 21.09 godzin.

Dowód: arkusze organizacyjne k. 25, zestawienia tabelaryczne nauczycieli k. 38-40, przesłuchanie w imieniu pozwanej E. B. k. 63 (płyta CD), przesłuchanie powódki M. P. k. 63 (płyta CD).

Sporządzenie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 zostało ukończone w dniu 30 kwietnia 2013 r., a zatwierdzone przez organ nadzoru w dniu 22 maja 2013 r.

Dowód: zeznania świadka J. M. k. 56 (płyta CD), przesłuchanie w imieniu pozwanej E. B. k. 63 (płyta CD).

W dniu 17 maja 2013 r. pozwana nadała za pośrednictwem poczty pismo do Z. N. P. Oddział w O. z informacją o zmianach organizacyjnych i zmniejszoną liczbą godzin oraz poinformowała o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powódce M. P. na podstawie art. 20 ust. 5a KN. Wobec braku potwierdzenia odbioru listu przez Z. N. P. Oddział w O. dyrektor pozwanej udał się do siedziby związku zawodowego w O. i wręczył w dniu 23 maja 2012 r. pismo wcześniej nadane pocztą

Dowód: pismo k. 16, książka nadawcza pozwanej k. 17, zeznania w imieniu pozwanej E. B. k. 63 (płyta CD).

W dniach od 23 do 29 maja 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: zwolnienie lekarskie k. 20.

W dniu 23 maja 2013 r. powódka wypełniła deklarację członkowską Z. N. P. Oddział w O., której przyjęcie w poczet członków nastąpiło w dniu 27 maja 2013 r.

Pismem z dnia 28 maja 2013 r. Z. N. P. poinformował o członkostwie powódki, które pozwana otrzymała w dniu 03 czerwca 2013 r.

Dowód: deklaracja k. 19, pismo ZNP k. 18.

Pismem z dnia 31 maja 2013 r. otrzymanym przez pozwaną w dniu 31 maja 2013 r. Z. N. P. nie wyraził zgody na wypowiedzenie stosunku pracy powódce zwracając uwagę na nie wskazanie podstawy prawnej oraz powodu wypowiedzenia.

Dowód: pismo k. 24.

Pismem z dnia 23 maja 2013 roku nadanym przez pozwaną w dniu 27 maja 2013 r., a odebrany przez powódkę w dniu 03 czerwca 2013 roku Z. S. im. J. K. w J. L. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z M. P. na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia gdzie jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki.

Dowód: wypowiedzenie k. 5, książka nadawcza z dnia 27 maja 2013 r. k. 22, zwrotne potwierdzenie odbioru.

Pracodawca nie przeprowadził rozmowy indywidualnej z powódką podczas której omówiłby, jakie kryteria zostały zastosowane do doboru powódki do zwolnienia, jakie konkretnie zmiany organizacyjne dotyczące bloku przedmiotowego nauczanego przez powódkę uniemożliwiają jej pozostanie w zatrudnieniu.

Dowód: przesłuchanie powódki M. P. k. 63 (płyta CD).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Podstawy prawnej roszczenia powódki jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. Ponadto powódka w oparciu o art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 57 § 1 k.p. żądała wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy.

Na wstępie należy wskazać, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło w zwykłym trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Przechodząc do wymogu w postaci okresu wypowiedzenia należy odnieść się do postanowień art. 20 ust. 3 i 4 Kart Nauczyciela, gdzie rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych organizacyjnych następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem, że 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. Powyższe oznacza, iż zachowanie okresu wypowiedzenia następuje wówczas gdy oświadczenie pracodawcy zostanie złożone drugiej stronie do dnia 31 maja. W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, w świetle dowodów z dokumentów dowód nadania i zwrotne potwierdzenie odbioru, że pozwana nadała w dniu 27.05.13 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, które powódka odebrała 03 czerwca 2013 r. Pozwana argumentował powyższe opóźnienie faktem, iż powódka była na zwolnieniu lekarskich, a oświadczenie organ prowadzący chciał doręczyć po jej powrocie osobiście.

Powyższa argumentacja nie może się ostać z kilku powodów, po pierwsze absencja nauczyciela nie wyłączała możliwości złożenia oświadczenia woli za pośrednictwem poczty. Jedyłą koniecznością jest to by oświadczenie doszło do wiedzy adresata w taki sposób żeby mógł się z nim zapoznać.

Po drugie pracodawca ma możliwość rozwiązania stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności jaką jest choroba gdyż taką sytuację dopuszcza ustawodawca w odniesieniu do nauczyciela.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, iż ukończenie arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny 2013/2014 nastąpiło w dniu 30 kwietnia 2013 r., a więc pozwany już w tym okresie posiadał wiedzę jak będzie kształtowała się liczba oddziałów i przydziału godzin na poszczególne przedmioty. Ponadto warto zauważyć, iż pozwana miała także możliwość skorzystania z okresu wypowiedzenia skróconego do 1 miesiąca, które wiązałoby się z zapłatą odszkodowania nauczycielowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego (art. 20 ust. 5 KN). W oparciu o powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż pozwana naruszyła ustawy termin okresu wypowiedzenia.

Przechodząc do aspektów formalnych należy wskazać, iż zostało złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki (art. 30 § 5 k.p.).

Sąd mimo naruszenia wymogów formalnych przy dokonaniu wypowiedzenia odniósł się do wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Niewątpliwym pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Jednak w przypadku rozwiązania umów za wypowiedzeniem należy mieć na względzie klauzulę generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr. Pracy 2001/1/33) „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 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”.

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 je 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.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 23 maja 2013 r. przyczyną wypowiedzenia powódce (k. 5) stosunku pracy, były zmiany organizacyjne uniemożliwiające jej dalsze zatrudnienie powódki gdzie jako podstawę prawną wskazano art. 20 ust.1 pkt 2 KN tj. 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. Z zeznań świadka J. M. i przesłuchania dyrektora E. B. wynika, że liczba oddziałów w roku szkolnym 2013/2014 uległa zmniejszeniu o jeden w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym, przy czym liczba godzin geografii i wiedzy o społeczeństwie nie uległa znacznemu zmniejszeniu w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym. Z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 wynika, że u pozwanej przewidziano 7,26 godzin wiedzy o społeczeństwie, 0,95 historii i wiedzy o społeczeństwie, 16,53 godzin geografii, 1 godzinę geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska, 4 godziny geografii rozszerzenia i 8,47 podstawy przedsiębiorczości. Pozwana dokonała następującego rozdziału godzin mianowicie godziny geografii, które w poprzednim roku szkolnym stanowiły pensum powódki zostały przydzielone zostały K. M., a pensum z wiedzy o społeczeństwie R. G. w konsekwencji czego łączny wymiar godzin dla K. M. wynosił 20,55 godzin, a dla R. G. 17,84 godzin. W roku szkolnym 2013/2014 nauczaniem przedmiotów informatycznych zajmowali się K. G. mająca pensum 24 godziny; J. P. mający pensum 24,58; M. K. mający pensum 24,74 i A. P. mający pensum 19,77. Dodatkowo należy zauważyć, że nauczyciel geografii K. M. w roku szkolnym 2012/2013 prowadziła także zajęcia z informatyki w oddziałach gimnazjalnych 3 godziny, liceum 2 godziny, zasadniczej szkole zawodowej 4 godziny i technikum 3 godziny, a które w roku szkolnym 2013/2014 zostały jej zabrane. Kwalifikacji do prowadzenia przedmiotu geografii posiadała powódka i K. M., zajęć z wiedzy o społeczeństwie uprawnionym była powódka i R. G.. Z kolei kwalifikacje do prowadzenia zajęć z informatyki posiadali następujący nauczyciele K. M., K. G., J. P., M. K. i A. P.. Z arkusza organizacyjnego w roku szkolnym 2013/2014

wyraźnie wynika duża liczba godzin ponadwymiarowych dla informatyków, która wynosiła 21.09 godzin. Zważywszy na zakres kwalifikacji K. M. i taką nadwyżkę godzin pozwana miała możliwość skomponowania przydziału godzin dla nauczycieli w taki sposób, że powódka mogłaby zachować swój etat przy ograniczeniu godzin ponadwymiarowych dla informatyków i przydzielenie tych godzin także K. M..

Jednocześnie Sąd pragnie podkreślić, iż nie leży w jego gestii badanie zasadność dokonywanych zmian organizacyjnych pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ugruntowany jest pogląd, według którego zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. O celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). W powyższym kontekście należy stwierdzić, że dokonany rozdział godzin w roku szkolnym 2013/2014 naruszał zasady polityki kadrowej gdyż dopuszczał znaczną liczbę godzin ponadwymiarowych kosztem wypowiedzenia umowy pracownikowi, a więc można wręcz mówić o nierzeczywistości wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Skoro, w ocenie Sądu, można mówić o wadliwości polityki kadrowej dyrekcji polegającej na dokonaniu pewnego „zabiegu kosmetycznego”, przesunięć godzin lekcyjnych w obszarze geografii, WOS i informatyki pomiędzy poszczególnymi nauczycielami w tak odmienny sposób aby uniemożliwiało to finalnie utrzymanie powódki w zatrudnieniu - to nie wyczerpuje to definicji zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki w rozumieniu art.20 KN.

Oceniając motywy działania dyrekcji w tej sytuacji nie należy zapominać, o napiętych relacjach między stronami spowodowanymi toczącym się postępowaniem sądowym o uchylenie kary porządkowej powódki.

Mając na względzie okoliczność, iż liczba godzin lekcyjnych geografii i wiedzy o społeczeństwie nie uległa zmianie w roku szkolnym 2013/2014 oraz zważywszy na liczbę nadgodzin z informatyki i nie wykorzystanie kwalifikacji nauczyciela do nauczania tego przedmiotu Sąd doszedł do przekonania, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką było nierzeczywiste.

Odnosząc się argumentacji pozwanej, iż treść wypowiedzenia spełnia wymogi ustawowe w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. II PK 392/04 opubl. OSNP 2006/11-12/179 stanowiący, że :„Wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art. 30 § 4 k.p.”. Sąd nie kwestionuje, iż treść wypowiedzenia złożonego pozwanej było sformułowane prawidłowo. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na uzasadnienie wyżej powołanego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż podanie takiej przyczyny jest wystarczające gdy z okolicznościach sprawy, w tym informacji podanej przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny”. Samo wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Zważywszy na powyższe oraz fakt, iż przed złożeniem oświadczenia powódce o wypowiedzeniu nie sygnalizowaniu jej, iż pensum może ulec zmianie, a nadto iż nigdy nie miało miejsca spotkania które wyjaśniłoby motywy decyzji pozwanej Sąd doszedł do przekonania, że podana przyczyna była niekonkretna. Konkretność wskazanej przyczyny wypowiedzenia polegać musiałaby na przytoczeniu konkretnego stanu faktycznego uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy. Nie polega na przytoczeniu ustawowego utartego zwrotu bez konkretnego odniesienia do sytuacji powódki. W ocenie Sądu przy powołaniu się enigmatycznie zmiany organizacyjne i treść art.20 KN należałoby precyzyjnie wskazać w jaki sposób powyższe zmiany wpłynęły na ewentualne zmniejszenie (rozdział) godzin czy oddziałów klasowych w bloku przedmiotowym nauczania powódki. Tak precyzyjne określenie zmian organizacyjnych pozwoliłoby powódce ocenić czy do takich zmian organizacyjnych w jej ocenie doszło, czy uzasadniają one zwolnienie powódki i czy obiektywne i usprawiedliwione są przyczyny doboru powódki do takiego zwolnienia.

Idąc za rozumowaniem strony pozwanej opartym o cytowane powyżej orzeczenie Sądu Najwyższego z 9.08.2005, należałoby ocenić w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy czy pracodawca „w inny sposób” zapoznał powódkę z przyczyną rozwiązania umowy o pracę. W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne należy stwierdzić, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby do takiego zapoznania powódki doszło i w jakich okolicznościach. Nie odbyło się żadne spotkanie indywidualne dyrektora z powódką czy też gronem nauczycieli danego bloku przedmiotowego „zagrożonego” zwolnieniem. Brak jest również w przedstawionych protokołach rad pedagogicznych zapisów iż dyrekcja informowałaby nauczycieli jakie konkretnie skutki dla poszczególnych bloków przedmiotowych mają wywołać zmiany organizacyjne przewidywane na rok szkolny 2013/14; gdzie w poszczególnych obszarach dydaktycznych funkcjonowania szkoły dyrekcja planuje w arkuszu organizacyjnym przesunięcia czy redukcje. W powstałej sytuacji powódka ma prawo twierdzić, iż nie wie co kryje się za ogólnymi sformułowaniami wypowiedzenia, tym bardziej iż o fakcie wypowiedzenia i jego przyczynami dowiaduje się drogą pocztową.

Istotnym zagadnieniem są kryteria, na podstawie których dokonano tego wyboru. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej” (wyrok SN z dnia 19.05.2004 r., I PK 608/03, OSNIAPiUS 2005/3/36). W tym miejscu należy wskazać, iż pozwana podnosi, że dobór nauczycieli do zwolnienia w oparciu o kryteria z dokumentu „Kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki (rozwiązanie stosunku pracy) w których wskazano”. Z zeznań strony pozwanej wynika, że wskazane kryteria były stosowane według stopnia gradacji mianowicie: podstawy nawiązania stosunku pracy (kolejność do zwolnienia: umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, poprzez mianowanie); kwalifikacje nauczyciela do nauczania danego przedmiotu (w pierwszej kolejności wypowiedzenie otrzyma osoba o najniższym poziomie kwalifikacji), ocena pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia; stopień awansu zawodowego (wypowiedzenie najpierw powinien otrzymać nauczyciel stażysta, w następnej kolejności kontraktowy, mianowany, dyplomowany), staż pracy, także staż pracy w danej szkole (w pierwsze kolejności wypowiedzenie powinien otrzymać nauczyciel z krótkim stażem), częsta absencja dezorganizująca pracę szkoły, dyscyplina pracy, likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik”. Sąd w oparciu o zeznania świadka J. M. uzupełnionych o przesłuchanie powódki M. P. doszedł do przekonania, że nauczyciele nie byli w sposób bezpośredni informowani o powyższym dokumencie, a powódka nie знаła tego dokumentu, a co za tym idzie nie posiadała wiedzy w zakresie tego jakie kryteria zdecydowały o jej zwolnieniu. Z tych też powodów Sąd nie mógł dokonać oceny powódki w oparciu o przedmiotowe kryteria.

Przechodząc do zarzutu powódki w przedmiocie naruszenia obowiązku konsultacji ze związkiem zawodowym należy wskazać, iż powódka wypełniła deklarację członkowską w dniu 23 maja 2012 r., a przyjęcie jej osoby nastąpiło w dniu 27 maja 2013 r. z kolei zawiadomienie pozwanej o tym fakcie nastąpiło w dniu 03 czerwca. Niewątpliwie czynności pozwanej związane ze złożeniem oświadczenia woli rozpoczęły się w dacie nadania pocztą oświadczenia tj. 27 maja 2013 r. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję działań pozwanej, która mając przekonanie iż powódka nie jest członkiem związku zawodowego wysłała oświadczenie o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z pozwaną nadając je na placówce pocztowej w dniu 17 maja 2013 r., na co wskazuje dowód w postaci książki nadawcza pozwanej i zeznania pozwanej z których wynika że de facto związek zawodowy nie otrzymał pisma i dlatego w dniu 23 maja 2013 r. ponownie tym razem osobiście to samo pismo, a następnie mimo tego iż nie upłynął termin do wypowiedzenia się związkowi zawodowemu złożyła oświadczenia powódce o rozwiązaniu umowy. Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia z dnia 12 listopada 2008 r. sygn. I PK 79/08 opubl. OSNP 2010/9-10/111;., interpretacja przepisów o korzystaniu przez nauczyciela-członka związku zawodowego z reprezentacji związkowej służącej ochronie jego praw pracowniczych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową (art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela), powinna zmierzać do zagwarantowania korzystania z realnej ochrony przysługującej z tytułu rzeczywistego członkostwa nauczyciela w określonej organizacji związkowej, istniejącego w dacie uruchamiania obowiązkowych procedur wymaganych do zwolnienia nauczyciela z pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Mając na względzie fakt zbieżności daty przyjęcia powódki do związku zawodowego (27 maja 2013 r.),

który jak sama powódka w zeznaniach wskazuje iż miał na celu zabezpieczenia jej interesów z rzeczywistą datą nadania oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu powódce Sąd uznał, iż pozwany nie miał realnej możliwości posiadania informacji o tym czy powódka jest członkiem związku zawodowego ZNP następstwem czego nie uznał naruszenia obowiązku konsultacyjnego ze związkiem zawodowym.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków J. M., przesłuchania w charakterze strony powodowej M. P. i w charakterze strony pozwanej dyrektora E. B..

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów w postaci arkuszy organizacyjnych, protokołów z rad pedagogicznych, aktom osobowych jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważała ich wiarygodności. Niewątpliwie z nich wynika, że różnice w liczba godzin geografii i wiedzy o społeczeństwie w roku 2013/2014 w porównaniu do roku poprzedniego były minimalne. Oceny zeznań stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu zeznania w większości były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Także przesłuchanie świadka J. M., były dla Sądu wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. W tym względzie należy wskazać, iż zeznań wynika, że nie wszyscy nauczyciele mieli świadomość istnienia dokumentu zawierającego kryteria wyboru do zwolnień.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uwzględnił roszczenie powódki i przywrócił ją do pracy w pozwanej szkole na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, **o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.**

Wobec zasadności przywrócenia do pracy Sąd orzekł zgodnie z żądaniem powódki o przyznaniu wynagrodzenia za jeden miesiąc pozostawiania bez pracy przez powódkę na podstawie art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w wysokości odpowiadającej ekwiwalentowi z urlop wypoczynkowy – **punkt II sentencji wyroku.**

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1 571,00 zł (w.p.s. 31 416 x 5 %) tytułem kosztów sądowych. O powyższym **orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku.**