

Sygn. akt X P 578/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2016r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy A. M. C. S.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2016r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. S.

przeciwko: (...) we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę

za wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powódki M. S. kwotę 10.819, 32 zł brutto (dziesięć tysięcy osiemset dziewiętnaście złotych trzydzieści dwa grosze) z ustawowymi odsetkami od dnia 17 września 2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 541 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 3.606,44 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 lipca 2015 r. (data stempla pocztowego) powódka, M. S., wniosła o uznanie wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną za bezskuteczne, zaś w przypadku rozpoznania sprawy po zakończeniu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej w (...)we W., na stanowisku nauczyciela – bibliotekarza. Powódka zatrudniona była na podstawie mianowania jako nauczyciel dyplomowany. W dniu 2

czerwca 2015 r. strona pozwana złożyła powódce propozycję pracy w obniżonym wymiarze zajęć na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, uzasadniając ją zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole. Zgodnie z propozycją powódka miała w kolejnym roku szkolnym (2015/2016) pracować w wymiarze połowy etatu (15/30), co wiązało się również z niższym wynagrodzeniem.

Powódka nie wyraziła zgody na obniżenie wymiaru zajęć, o czym poinformowała pozwaną pismem z dnia 9 czerwca 2015 r., doręczonym pozwanej w dniu 11 czerwca 2015 r. W dniu 25 czerwca 2015 r. powódka otrzymała od strony pozwanej pismo z dnia 12 czerwca 2015 r. o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowania za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Wypowiedzenie zostało uzasadnione zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Powódka zakwestionowała okoliczność, zgodnie z którą u strony pozwanej zachodziły zmiany powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w Zespole. Powódka wskazała, że w dniu 26 lutego 2015 r. Sejmik Województwa Dolnośląskiego uchwałą nr VII/53/15 włączył do (...) we W., obejmującego do tej pory (...) oraz (...), również (...), co, w ocenie powódki, powinno prowadzić do zwiększenia liczby słuchaczy. Ponadto powódka podniosła, że etat nauczyciela – bibliotekarza nie jest uzależniony ani od liczby uczniów, ani od wielkości księgozbioru, tym samym przyczyna wskazana w uzasadnieniu pisma o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, a wcześniej w propozycji ograniczenia jej wymiaru etatu, była przyczyną nieprawdziwą.

Powódka wskazała nadto, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpiło także z naruszeniem art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, w świetle którego wypowiedzenie powinno zostać złożone najpóźniej z dniem 31 maja 2015 r., tymczasem zostało ono złożone powódce w dniu 25 czerwca 2015 r.

W odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 7 sierpnia 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), strona pozwana, (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że prawidłowo rozwiązała stosunek pracy z powódką. Wedle arkusza organizacyjnego nie ma możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zatrudnienia.

Pozwana przyznała, że będzie połączona z inną jednostką pedagogiczną, która jednak posiada własną kadre pedagogiczną. W połączonych jednostkach liczba oddziałów nie będzie ulegać zsumowaniu, lecz zostanie zmniejszona. W ocenie pozwanej zachodzi więc podstawa prawna z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Pozwana wskazała nadto, że, nie mając takiego obowiązku, z uwagi na dobro powódki, zaproponowała jej ograniczenie zatrudnienia do połowy wymiaru, z odpowiednio obniżonym wynagrodzeniem, na co powódka nie wyraziła zgody.

Pozwana podniosła, że art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela daje prawo do skrócenia wypowiedzenia nawet do 1 miesiąca, zatem nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy przy skróceniu przez pozwaną okresu wypowiedzenia do dwóch miesięcy.

Na rozprawie w dniu 16 września 2015 r. pełnomocnik powódki zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że wniosł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 10 819,32 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy.

Pismem z dnia 29 września 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka rozszerzyła żądanie pozwu w ten sposób, że oprócz wniosku o zasądzenie kwoty 10 819,32 zł wniosła o zasądzenie odsetek ustawowych od powyższej kwoty liczonych od dnia 17 września 2015 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Począwszy od dnia 1 września 1998 r. powódka, M. S., zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, wykonując obowiązki nauczyciela – bibliotekarza, najpierw (do dnia 31 sierpnia 1999 r.) w wymiarze 20/30

godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu, następnie (od dnia 1 września 1999 r.) w wymiarze 30/30 godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu. Od dnia 1 września 1999 r. powódka zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Stopień nauczyciela kontraktowego powódce nadano aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 5 października 2000 r.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 18 lipca 2003 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 sierpnia 2003 r. została mianowana nauczycielem – bibliotekarzem w (...) we W..

W okresie od dnia 1 września 2008 r. do dnia 30 września 2008 r. powódka zatrudniona była dodatkowo u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela, w wymiarze 1/18 godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu.

Z dniem 1 września 2010 r. doszło do przejścia zakładu pracy z dotychczasowej (...) na (...).

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 19 sierpnia 2014 r., powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

W terminie od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku nauczyciela – bibliotekarza należało m.in. zajmowanie się biblioteką, obsługa czytelników i prowadzenie lekcji bibliotecznych.

Przez cały okres zatrudnienia powódki u strony pozwanej istniał tylko jeden etat nauczyciela – bibliotekarza.

Posiadane przez powódkę kwalifikacje zawodowe nigdy nie były przedmiotem zastrzeżeń ze strony pracodawcy.

Dowód :

Akta osobowe powódki:

- akt nadania stopnia awansu zawodowego z dn. 18.07.2003 r.,
- akt mianowania z dn. 31.07.2003 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.1998 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.08.1999 r.,
- akt nadania stopnia awansu zawodowego z dn. 05.10.2000 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.2008 r.,
- wypowiedzenie zmieniające z dn. 31.05.2010 r.,
- akt nadania stopnia awansu zawodowego z dn. 19.08.2014 r.,
- pismo ws. udziela urlopu dla poratowania zdrowia z dn. 26.08.2014 r;

Przesłuchanie powódki (k. --; płyta CD).

Pismem z dnia 21 maja 2015 r. powódka otrzymała propozycję pracy w obniżonym wymiarze pensum. W piśmie tym została poinformowana, że w roku szkolnym 2015/2016 w związku ze zmianami organizacyjnymi, polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów w (...) we W., istnieje możliwość przydziału powódce 15/30 godzin dydaktycznych

tygodniowo, realizowanych na stanowisku nauczyciela – bibliotekarza. Powyższe skutkować miało proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. Powódka została poproszona o pisemne udzielenie zgody bądź odmowę przyjęcia proponowanych warunków pracy, z zastrzeżeniem, że brak zgody skutkować będzie rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Pismem z dnia 9 czerwca 2015 r., dostarczonym stronie pozwanej w dniu 11 czerwca 2015 r., powódka poinformowała o braku zgody na obniżenie wymiaru pensum.

Dowód:

Propozycja pracy w obniżonym wymiarze pensum

z dn. 21.05.2015 r. wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru (k. 6);

Pismo powódki z dn. 09.06.2015 r. wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru (k. 7, 8).

Pismem datowanym na dzień 12 czerwca 2015 r. dostarczonym powódce w dniu 25 czerwca 2015 r., strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy istniejący na podstawie mianowania. W treści pisma strona pozwana wskazała, że na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela rozwiązuje z powódką stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania w dniu 1 sierpnia 2003 r. z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Rozwiązanie stosunku pracy miało nastąpić z końcem roku szkolnego 2014/2015. Na podstawie art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela strona pozwana skróciła okres wypowiedzenia powódki do 2 miesięcy, wskazując, że upłynie on 31 sierpnia 2015 r. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia (1 miesiąc) powódce przyznano odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Powódce przysługiwała również odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka została pouczona o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód:

Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania z dn. 12.06.2015 r. (k. 9)

Na podstawie uchwały nr VII/53/15 Sejmiku Województwa D. z dnia 26 lutego 2015 r. z dniem 1 października 2015 r. włączono (...) we W. do (...) we W..

Dowód :

Uchwała nr VII/53/15 z dn. 26.02.2015 r. (k. 10)

W okresie od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 31 lipca 2015 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie brutto w wysokości 3 606,44 zł miesięczne.

Dowód:

Zaświadczenie z dn. 03.08.2015 r. (k. 20)

W roku szkolnym 2014/2015 w Zespole Szkół (...) istniało 10 oddziałów, w których naukę pobierało łącznie 198 uczniów. Obowiązki bibliotekarza obejmowały 30 godzin nauczycielskich, które w całości powierzono powódce.

Dowód:

Arkusze organizacyjny pracy (...)z dn. 29.05.2014 r. na rok szkolny 2014/2015 (k. 24)

W roku szkolnym 2015/2016 w (...) istniało 11 oddziałów, w których naukę pobierało łącznie 243 uczniów. Obowiązki bibliotekarza obejmowały 30 godzin nauczycielskich, z których powódce przydzielono 15, a pozostałe 15 przypadło J. B., Dyrektorowi (...).

Dodatkowo w roku szkolnym 2015/2016 powódce przydzielono 0,10 etatu w pracowni zajęć praktycznych, 0,07 etatu terapii zajęciowej, 0,08 etatu w pracowni terapii zajęciowej, co łącznie z etatem nauczyciela – bibliotekarza dawało 0,76 etatu.

Ostatecznie stanowisko nauczyciela – bibliotekarza w (...) w roku szkolnym 2015/2016 objęła M. K., która pracowała dotychczas w (...) we W..

Dowód:

Arkusz organizacyjny pracy (...) na rok szkolny 2015/2016 wraz z podsumowaniem arkusza (k. 25 - 29)

J. B. zatrudniona była w (...) na stanowisku dyrektora na okres pięciu lat szkolnych, tj. od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r.

Dowód:

Powierzenie stanowiska dyrektora z dn. 31.08.2010 r. (k. 83);

Uchwała nr 4849/III/10 z dn. 31.08.2010 r. (k. 84);

Przesłuchanie strony pozwanej (k. --; płyta CD).

Uchwałą nr 609/V/15 Zarządu Województwa (...) z dnia 20 maja 2015 r. ogłoszony został konkurs na stanowisko dyrektora (...) we W.. Oferty kandydaci winni byli złożyć do dnia 3 czerwca 2015 r.

Stanowisko dyrektora (...) we W. na okres od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2020 r. zostało powierzone ponownie J. B..

Dowód:

Uchwała nr 609/V/15 z dn. 20.05.2015 r. wraz z załącznikiem (k. 65 – 68);

Powierzenie stanowiska dyrektora z dn. 15.07.2015 r. (k. 85);

Uchwała nr 903/V/15 z dn. 13.07.2015 r. (k. 86).

J. B. ukończyła studia magisterskie na (...) na kierunku socjologia w dniu 21 marca 2000 r. W dniu 28 sierpnia 2002 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, a w dniu 22 czerwca 2013 r. w zakresie Terapii Zajęciowej. Ukończyła także kursy kwalifikacyjne: pedagogiczny, z zakresu organizacji i zarządzania oświatą, dla nauczycieli przedmiotu „Sztuka”, z zakresu bibliotekoznawstwa, z zakresu oligofrenopedagogiki, z zakresu pedagogiki opiekuńczej.

Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązany został z J. B. z dniem 1 września 2004 r.

Stopień nauczyciela dyplomowanego J. B. uzyskała aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 31 grudnia 2010 r.

Dowód:

Dyplom ukończenia studiów (...) (k. 87);

Świadectwo ukończenia przez J. B. kursu kwalifikacyjnego:

- pedagogicznego (k. 88),
- z zakresu organizacji i zarządzania oświatą (k. 91),
- dla nauczycieli przedmiotu „Sztuka” (k. 94),
- z zakresu bibliotekoznawstwa (k. 95),
- z zakresu oligofrenopedagogiki (k. 96),
- z zakresu pedagogiki opiekuńczej (k. 97);

Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych J. B. (k. 89, 93);

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania z J. B. (k. 90);

Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela J. B.

(k. 92);

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 110; płyta CD k.112).

Powódka pozostaje obecnie osobą bezrobotną. W dniu wręczenia powódce wypowiedzenia małżonek powódki nie prowadził działalności gospodarczej.

Dowód:

Przesłuchanie powódki (k. 109; płyta CD k.112)

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

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

Powódka domagała się ostatecznie zasądzenia od strony pozwanej kwoty 10 819,32 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 17 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45 § 1 Kodeksu pracy, 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 w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Postępowanie w niniejszej sprawie należało więc przeprowadzić w ten sposób, by jednoznacznie ustalić, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia stosunku pracy uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i konkretna.

Jedną z przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, na treść której powołała się strona pozwana, ustawodawca wskazał w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym dyrektor szkoły 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 ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 (art. 22 ust. 2 zd. 2 Karty Nauczyciela).

Propozycję pracy w obniżonym wymiarze pensum powódka otrzymała w dniu 2 czerwca 2015 r. Jako przyczynę zmniejszenia wymiaru godzin strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w (...), wobec czego istniała możliwość przydziału powódce jedynie 15 z 30 godzin dydaktycznych tygodniowo, realizowanych na stanowisku nauczyciela bibliotekarza. Powódka nie wyraziła zgody na obniżenie wymiaru pensum, wobec czego pismem z dnia 12 czerwca 2015 r., otrzymanym przez powódkę w dniu 25 czerwca 2015 r., strona pozwana rozwiązała stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania, z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym znajduje swoją podstawę prawną w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Rzecz jednak w tym, że strona pozwana nie zdołała w toku postępowania wykazać, by w (...) faktycznie doszło do takich zmian organizacyjnych, które powodowałyby zmniejszenie liczby oddziałów w szkole a tym samym uniemożliwiłyby dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Jak wynika z arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2014/2015 i 2015/2016, w okresie tym doszło wręcz do zwiększenia liczby uczniów (ze 198 do 243) oraz liczby oddziałów (z 10 do 11) (...). Nie zmniejszyło się także godzinowe zapotrzebowanie na pracę nauczyciela – bibliotekarza (pozostało ono na poziomie 30 godzin tygodniowo). Pensum to zostało jednak w roku szkolnym 2015/2016 podzielone pomiędzy powódkę a J. B., która na dzień sporządzania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 pełniła funkcję dyrektora(...).

Szukając przyczyn takiego rozdzielenia pensum przypadającego nauczycielowi – bibliotekarzowi nie sposób pominąć wypowiedzi J. B., która na rozprawie w dniu 16 września 2015 r. stwierdziła, że musiała przydzielić sobie owe 15 godzin, które w ubiegłym roku szkolnym przyznane były powódce, aby zapewnić sobie pełen etat w szkole w razie przegrania konkursu na stanowisko dyrektora. Pięcioletnia kadencja J. B. jako dyrektora upływała z dniem 31 sierpnia 2015 r. Konkurs na stanowisko dyrektora (...) został ogłoszony uchwałą Zarządu Województwa (...) z dnia 20 maja 2015 r. Termin zgłoszeń do konkursu upływał z dniem 3 czerwca 2015 r. Układając w kwietniu arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 J. B. nie mogła zatem mieć pewności, czy zostanie dyrektorem (...) na następną kadencję, a więc czy będzie jej przysługiwać niższa godzina.

W ocenie Sądu rozdzielenie przez J. B. trzydziestu godzin, przypadających nauczycielowi – bibliotekarzowi, pomiędzy swoją osobę a powódkę, było niczym innym jak dążeniem J. B. do zabezpieczenia swojego etatu w szkole, na wypadek przegrania konkursu na stanowisko dyrektora (...) w roku szkolnym 2015/2016. Powyższe w żaden sposób nie stanowi zmiany organizacyjnej, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było więc dążenie dyrektora (...) do ochrony własnych interesów, a nie zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze pensum.

Strona pozwana powoływała się dodatkowo na konieczność zatrudnienia na stanowisku nauczyciela – bibliotekarza po połączeniu szkół dotychczasowego nauczyciela – bibliotekarza, zajmującego to stanowisko w Kolegium, z uwagi na szczególną ochronę tego pracownika wynikającą z bycia członkiem organizacji związkowej. W ocenie Sądu okoliczność ta została powołana jedynie na potrzeby niniejszego procesu, jednakże nawet gdyby przyjąć twierdzenie strony za wiarygodne, konstatacja Sądu byłaby taka sama jak wskazano wyżej – podana przez pracodawcę przyczyna

wypowiedzenia w dalszym ciągu pozostała nierzeczywista wobec wskazania w wypowiedzeniu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów.

Ponadto, wypowiedzenie stosunku pracy powódce jako jednemu z pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku rodziłoby obowiązek wskazania powódce przez pracodawcę kryteriów, jakimi kierował się pracodawca dokonując wyboru pracownika podlegającemu zwolnieniu. Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone wyrokiem z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt I PK 61/13, OSNP 2014/12/166), zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.).

Z powyższego wynika, że strona pozwana, nie podając kryteriów doboru zwolnienia powódki z pracy, dopuściłaby się naruszenia art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p., co również uzasadniałoby uwzględnienie powództwa.

W orzecznictwie podkreśla się ponadto, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być nie tylko rzeczywista, ale i konkretna. 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).

Oceny przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawcę pod kątem ich należytego skonkretyzowania należy dokonywać z perspektywy adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu przytoczenie utartego zwrotu ustawowego, przewidzianego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela („zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć”) nie spełnia wymogu konkretności. Pracodawca nie wskazał bowiem jakie zmiany organizacyjne powodują zmniejszenie liczby oddziałów, do jakiej liczby to zmniejszenie następuje, oraz czy w istocie nie ma możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć. Nie można zatem uznać, by powódka miała możliwość dokonania racjonalnej oceny, czy przyczyna wskazana przez pracodawcę rzeczywiście istnieje i czy zasadnym byłoby zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy.

Dalej wskazać należy, że art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela stanowi, iż nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zaś w ust. 3 przewidziano, 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 art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego.

Zgodzić się należy, że powódce przyznana została odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz odszkodowanie za część okresu wypowiedzenia, która została skrócona, tym samym nienaruszony pozostał art. 20 ust. 2 i ust. 5 Karty Nauczyciela.

Z treści art. 20 ust. 3 cytowanej ustawy wynika zaś, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem powinno zostać złożone nauczycielowi do dnia 31 maja, skoro ma skutkować rozwiązaniem stosunku pracy z końcem roku szkolnego, a więc z dniem 31 sierpnia, a obowiązujący okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Wypowiedzenie złożone przez pracodawcę z dniem 25 czerwca 2015 r., nawet mimo skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia do dwóch miesięcy, naruszało termin, wynikający z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Odróżnić należy bowiem złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu w wymaganym przez przepisy prawa terminie od skrócenia okresu wypowiedzenia. Jak wskazuje się w literaturze (J. J., Karta Nauczyciela. Komentarz, LexisNexis 2014) skrócenie okresu wypowiedzenia następuje dopiero po wręczeniu nauczycielowi oświadczenia o wypowiedzeniu w terminie wynikającym z treści art. 20 ust. 3 KN. Z treści omawianej regulacji nie wynika, że można skrócić okres wypowiedzenia poprzez jego późniejsze złożenie. Pracodawca jest więc zobowiązany do wręczenia wypowiedzenia do 31 maja, a następnie może skrócić okres

wypowiedzenia do 1 miesiąca. Warunkiem dopuszczalności skrócenia okresu wypowiedzenia jest więc prawidłowe (mieszczące się w ustawowym terminie do dnia 31 maja) złożenie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Sąd wskazuje nadto, iż nie sposób zgodzić się z argumentacją pełnomocnika strony pozwanej, zgodnie z którą w stanie faktycznym niniejszej sprawy doszło do wyjątkowego przedłużenia trwania roku szkolnego 2014/2015 do dnia 31 września 2015 r. z uwagi na rozpoczęcie roku szkolnego 2015/2016 w połączonych jednostkach od dnia 1 października 2016 r. Wskazać należy bowiem, iż z uchwały nr VII/53/15 Sejmiku Województwa (...) wynika jedynie, że z dniem 1 października 2016 r. włącza się Kolegium Pracowników Służb Społecznych we W. do (...) we W.. W ocenie Sądu powyższe nie może stanowić o przedłużeniu trwania roku szkolnego 2014/2015 do dnia 31 września 2015 r. z uwagi na jednoznaczne brzmienie przepisu art. 63 ustawy o systemie oświaty (Dz.U.2015.2156), zgodnie z którym rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach rozpoczyna się z dniem 1 września każdego roku, a kończy - z dniem 31 sierpnia następnego roku. Termin na złożenie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem upływa więc z dniem 31 maja danego roku szkolnego.

Powyższe rozważania prowadzą do jednoznacznej konstatacji, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało przez stronę pozwaną dokonane z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy w tym trybie, a wskazana w nim przyczyna była nierzeczywista i niekonkretna.

Wypowiedzenie powinno wskazywać rzeczywistą, realną i prawdziwą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, taką zaś przyczyną nie były niewątpliwie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. U strony pozwanej nie doszło bowiem do zmniejszenia liczby oddziałów, które to zmniejszenie uniemożliwiłoby dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Etat nauczyciela – bibliotekarza nie został w roku szkolnym 2015/2016 zlikwidowany ani pomniejszony, a jedynie rozdzielony (planowo) między powódkę a J. B..

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być też konkretna, a za taką, przy uwzględnieniu kontekstu niniejszej sprawy, nie można uznać przytoczenia brzmienia przepisu, bowiem nie pozwala to pracownikowi w sposób obiektywny i racjonalny ocenić, czy przyczyna wskazana przez pracodawcę rzeczywiście istnieje.

Naruszenie przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy za wypowiedzeniem w realiach niniejszej sprawy sprowadza się zaś do niedochowania terminu, w którym pracodawca winien wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy, by ten mógł się rozwiązać z końcem roku szkolnego.

Ustalen status faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał także z wyjaśnień stron. Sąd oparł się na tej części wyjaśnień stron, która pozostawała w bezpośrednim związku z przedmiotem sprawy, a ponadto korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd ograniczył postępowanie dowodowe do dowodów jak wyżej z uwagi na fakt, iż pozostałe wnioski dowodowe stron, przede wszystkim wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych M. K. oraz z pisma Urzędu Marszałkowskiego z dnia 20 września 2015 r., nie pozostawały w bezpośrednim związku z przedmiotem postępowania. Wskazanie przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Skoro więc strona pozwana jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia wskazała na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, to w kierunku zbadania rzeczywistości, konkretności i zasadności tylko tej przyczyny należało kierować przedmiotowe postępowanie. Tym samym strona pozwana nie mogła skutecznie powoływać się w toku postępowania na inne przyczyny, jak np. konieczność zatrudnienia M. K. z uwagi na jej szczególną ochronę związkową, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, powództwo należało uznać za uzasadnione. Tym samym, na zasadzie art. 47¹ Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, powódce przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc w kwocie 10 819,32 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 17 września 2015 r. do dnia zapłaty, o czym orzeczono jak w **pkt I sentencji wyroku**.

Odnosząc się do zarzutu strony pozwanej, jakoby zgłoszenie przez powódkę żądania zasądzenia odsetek od dochodzonej kwoty odszkodowania nastąpiło z przekroczeniem zawitego terminu z art. 264 Kodeksu pracy, Sąd wskazuje, że przepis ten i termin w nim przewidziany dotyczy jedynie roszczenia głównego, a więc odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W wyroku z dnia 10 sierpnia 2005 r. (sygn. akt I CK 110/05, LEX nr 359467) Sąd Najwyższy zważył, iż fakt „zgłoszenia” lub „niezgłoszenia” roszczenia o odsetki za opóźnienie nie ma wpływu na jego powstanie, gdyż o tym, że wierzycielowi należą się odsetki, przesądza sam fakt opóźnienia się dłużnika ze spełnieniem świadczenia głównego. Podstawy do zasądzenia odsetek istnieją zaś od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia, co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu, bądź, jak w niniejszej sprawie, ma miejsce poprzez zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie w obecności pozwanego na rozprawie (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 140/14, LEX nr 1653739). Roszczenie o zapłatę odsetek jest roszczeniem akcesoryjnym, które dochodzone może być nawet w toku odrębnego postępowania, powstaje ono zaś w momencie opóźnienia się dłużnika ze spełnieniem świadczenia głównego, a nie z momentem zgłoszenia żądania zasądzenia odsetek, które nie jest ograniczone terminem innym niż przedawnienie.

W punkcie II sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 541 zł, od zapłaty której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Kwotę tę wyliczono w oparciu o art. 19 § 1 k.p.c. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, na podstawie których Sąd ustalił, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 10 819,32 zł, a opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5 % wartości przedmiotu sporu wyraża się w kwocie 541 zł.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powódce Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 nr o poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 60 zł tytułem zastępstwa procesowego powódki, o czym Sąd orzekł jak w **pkt III sentencji wyroku**.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 606,44 zł, zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia, wskazaną w zaświadczeniu pracodawcy, niekwestionowanym przez żadną ze stron, o czym orzeczono jak w pkt **IV sentencji wyroku**.