

Sygn. akt IV P 190/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2015 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

| | |
|---|--|
| Przewodniczący: SSR Tomasz Klimczak | |
| Ławnicy: Anna Fic - Łasowska , Jolanta Ziółkowska | |
| Protokolant: st. sekr. sądowy Izabela Majchrzak | |

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2015r.

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powódki A. S. kwotę 10.967,58 zł brutto (dziesięć tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych 58/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy;

II. oddala żądanie przywrócenia do pracy;

III. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powódki A. S. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) - tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Choszcznie kwotę 2.239,00 zł (dwa tysiące dwieście trzydzieści dziewięć złotych 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów postępowania;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3655,86 zł brutto (trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt pięć złotych 86/100) ;

Sygn. akt IV P 190/15

UZASADNIENIE

Powódka A. S. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B. domagała się:

- uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy , a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia – przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 3730,80 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy , pod warunkiem jej podjęcia;
- nałożenia na pozwanego w wyroku uznającym wypowiedzenie pracy za bezskuteczne – obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy ;
- zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pismem z dnia 28 maja 2015, doręczonym powódce 1 czerwca 2015r. dyrektor pozwanego rozwiązał z nią umowę o pracę zawartą w dniu 1 września 2004r. z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia , który upływa w dniu 31 sierpnia 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, co powoduje zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w pozwanym Zespole i nie wyrażenie przez powódkę zgody na ograniczenie zatrudnienia do 9/18 godzin tygodniowo i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia . Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy przywołano przepis art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

W ocenie powódki rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest wadliwe albowiem dyrektor pozwanego naruszył art. 20 ust. 3, 5a i 5b Karty Nauczyciela. Jest to podyktowane tym, iż wypowiedzenie zostało doręczone powódce 1 czerwca 2015r. i nie zostało ono poprzedzone zawiadomieniem organizacji związkowej , której powódka była członkiem o zamiarze jej zwolnienia .

W piśmie procesowym z dnia 13 września 2015r. (k. 80 – 83) powódka podniosła również , że wypowiedzenie jest wadliwe ponieważ nie jest zgodne z kryteriami do wypowiedzenia stosunku pracy , które zostały określone przez dyrektora szkoły. Wskazała przy tym , iż posiada wyższe kwalifikacje do nauczania biologii od nauczyciela , który również naucza tego przedmiotu , a który nie został zwolniony.

W piśmie tym wskazano również, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy , nawet gdyby Sąd ustalił , że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe , to nie powinien zasądzić odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy . Zdaniem powódki byłoby to niezgodne z zasadami współżycia społecznego . Z okoliczności sprawy wynika , że wypowiedzenie powódce stosunku pracy naruszało nie tylko przepisy o wypowiedzianiu stosunku pracy , ale również było nieuzasadnione . Zasądzenie od pracodawcy odszkodowania , zamiast przywrócenia do pracy , niewątpliwie ‘prowadziłoby do legitymizacji zachowań aksjologicznie nagannych i do osiągnięcia przez pracodawcę zamierzonego celu okrężną drogą.

W odpowiedzi na pozew (k. 21-22) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania , w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6 – krotności stawki określonej w paragrafie 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania oraz, że w dniu 18 maja 2015r. , w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów , na skutek których nastąpi istotne zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2015/2016, na podstawie przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela 26 pozwany zaproponował powódce ograniczenie wymiaru zajęć dydaktycznych do 9/18 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia . J. pouczone powódkę , iż w przypadku braku zgody na zaproponowane warunki nastąpi wypowiedzenie powódce stosunku pracy w myśl art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela .

Powyższe oświadczenie pozwanego było poprzedzone poinformowaniem wszystkich organizacji związkowych działających u pozwanego, że pracodawca zamierza powódce i innym pracownikom ograniczyć etat. Związki poinformowano również, z którymi pracownikami zostanie rozwiązana umowa o pracę.

Pismem z dnia 27 maja 2015r. powódka poinformowała pracodawcę, że odmawia przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia. Stąd też pismem nadanym na pocztę dnia 29 maja 2015r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę.

Niezależnie od tego pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, co powoduje zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w pozwanym Zespole. Pozwany podkreślił przy tym, że jest to związane z występującym od kilku lat i nasilającym się niżej demograficznym, który powoduje spadek zapotrzebowania na usługi dydaktyczne świadczone przez pozwanego. Pozwany dodał również, iż w roku szkolnym 2013/2014 było 27 oddziałów, w roku szkolnym 2014/2015 liczba oddziałów zmniejszyła się do 24, a roku szkolnym 2015/2016 zaplanowano już tylko 21 oddziałów. Takie zmniejszenie liczby oddziałów powoduje istotne zmniejszenie się ilości godzin dydaktycznych, w tym również godzin przypadających na powódkę.

Pozwany podniósł również, iż redukcja zatrudnienia przez pozwanego narzucona jest przez powiat (...) prowadzący pozwany zespół szkół i ma na celu zoptymalizowanie zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby uczniów oraz obniżenie kosztów utrzymania placówki.

Pozwany zauważył również, iż w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów oraz etatów u pozwanego przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach jest niecelowe i niemożliwe. W przeciwnym wypadku pozwany musiałby zatrudniać powódkę i jednocześnie zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy lub ograniczyć godziny innym nauczycielom.

W piśmie procesowym z dnia 8 września 2015r. (k. 71-78) pozwany podkreślił, że wypowiadając powódce umowę o pracę wzięto pod uwagę ustalone wcześniej kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Po ich analizie pozwany doszedł do wniosku, iż kwalifikacje powódki oraz drugiego nauczyciela biologii są zbliżone, a co za tym idzie zaproponował podział prognozowanych w roku szkolnym 2015/2016 godzin z biologii na powódkę i T. W. – odpowiednio 8 – 9 godzin.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 września 1988r. A. S. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciel – biolog w Szkole Podstawowej nr (...) w B.. Następnie w tym samym charakterze powódka kontynuowała zatrudnienie w Zespole Szkół Ogólnokształcących w B..

Bezsporne;

Z dniem 31 sierpnia 2004r. Liceum Ogólnokształcące w B. zostało zlikwidowane. Wspomniana placówka została przejęta przez Zespół Szkół (...) w B., którego pracownikiem powódka stała się z dniem 1 września 201r. .

Dowód:

- pismo z dnia 22 kwietnia 2004r. – kart 165 akt osobowych powódki;
- pismo z dnia 20 maja 2004r. – karta 166 akt osobowych powódki;

Na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba uczniów pobierających naukę w Zespole Szkół (...) w B. ulegała zmniejszeniu i wynosiła - w roku szkolnym 2013/2014- 663, (...) – 592, (...) - 549

Dowód:

- zeznania świadka T. G. – karta 63 - 64 akt;
- przesłuchanie w charakterze pozwanego J. S. – kart 85 – 88 akt;
- arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2015/2016 ;

W związku z koniecznością zoptymalizowania zatrudnienia w dniu 24 kwietnia 2014r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. opracował na piśmie „kryteria do wypowiedzenia stosunku pracy (rozwiązania stosunku pracy) lub zmiany warunków zatrudnienia z nauczycielami w Zespole Szkół (...) w B.”. Zgodnie z tym dokumentem przy doborze pracowników do zwolnienia pracodawca miał uwzględniać:

- kwalifikacje formalne
- posiadanie uprawnień emerytalnych ;
- realizację zadań dydaktyczno – wychowawczych i opiekuńczych wynikających z pensum godzin dydaktycznych oraz dodatkowo wykonywanych przez nauczyciela czynności
- dyscyplinę pracy ;
- sytuację materialną i rodzinną ;

Z treścią tego dokumentu nauczyciele zostali zapoznani na radzie pedagogicznej.

Bezsporne, a nadto dowód:

- kryteria doboru z dnia 24 kwietnia 2014r. – karta 58 - 59 akt;
- przesłuchanie w charakterze powoda A. S. – kart 61 - 62 akt;
- przesłuchanie w charakterze pozwanego J. S. – kart 85 – 88 akt;

A. S. jest członkiem Związku (...).

Bezsporne ;

Pismem z dnia 7 maja 2015r. pozwany zawiadomił Związek (...), iż m.in. powódce zamierza ograniczyć etat. Wskazał również tych pracowników , z którymi przewiduje rozwiązać stosunek pracy . A. S. nie była wymieniona pośród tych osób , z którymi pozwany zamierzał rozwiązać stosunek pracy .

Bezsporne , a nadto dowód:

- pismo z dnia 7 maja 2015r. – karta 28 – 29 akt ;

Pismem z dnia 18 maja 2015r. , w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów , na skutek których nastąpi istotne zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2015/2016, na podstawie przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela 26 pozwany zaproponował powódce ograniczenie wymiaru zajęć dydaktycznych do 9/18 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia . J. w piśmie tym pouczone powódkę , iż w przypadku braku zgody na zaproponowane warunki nastąpi wypowiedzenie powódce stosunku pracy w myśl art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela .

Bezsporne, a nadto dowód :

- pismo z dnia 18 maja 2015r. – karta 27 akt;

Pismem z dnia 27 maja 2015r. powódka poinformowała pracodawcę, iż nie zgadza się na warunki zatrudnienia wskazane w piśmie z dnia 18 maja 2015r..

Bezsporne , a nadto dowód:

- pismo z dnia 27 maja 2015r. - karta 38 akt

W dniu 1 czerwca 2015 r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. za pośrednictwem poczty doręczył powódce pismo datowane na dzień 28 maja 2015r. rozwiązujące z nią stosunek pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31 sierpnia 2014r. . Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazano art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zaś jako jego przyczynę „zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, co powoduje zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w Zespole Szkół (...) w B. i nie wyrażenie zgody przez Panią na zaproponowane ograniczenie zatrudnienia do 9/18 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w roku szkolnym 2015/2016 ”.

Dowód:

- wypowiedzenie z dnia 28 maja 2015r. – karta 40 akt;

W dacie wypowiedzenia A. S. umowy o pracę, w pozwanym zespole szkół na stanowisku nauczyciela biologii była zatrudniona również T. W.. Jest ona nauczycielem dyplomowanym z 24 – letnim ogólnym stażem pracy. Osoba ta w roku szkolnym 2015/2016 jest zatrudniona w wymiarze 23 godzin tygodniowo (21,32 godzin biologii , 2 godziny rewalidacji) . Jest magistrem inżynierem rolnictwa , ukończyła również studia podyplomowe na kierunku biologia – profil akademicki profilaktyka społeczna i pedagogika resocjalizacyjna. T. W. posiada również przygotowanie pedagogiczne , ukończyła kurs kwalifikacyjny oligofrenopedagogika, co uprawnia ją do pracy z dziećmi , młodzieżą oraz osobami dorosłymi z niepełnosprawnością intelektualną.

Bezsporne , a nadto dowód :

- informacja zawarta w piśmie procesowym pozwanego z dnia 8 września 2015r. – karta 71 – 78 akt;

- karta 8 arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016 ;

A. S. jest nauczycielem dyplomowanym z 27 – letnim ogólnym stażem pracy. Jest magistrem biologii, czynnym egzaminatorem z tego przedmiotu , ukończyła również studia podyplomowe z matematyki. Powódka legitymuje się również ukończonym kursem kwalifikacyjnym z oligofrenopedagogiki, co uprawnia ją do pracy z dziećmi , młodzieżą oraz osobami dorosłymi z niepełnosprawnością intelektualną.

Bezsporne , a nadto dowód :

- dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki ;

- przesłuchanie w charakterze powoda A. S. – kart 61 - 62 akt;

- karta 6 arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016 ;

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.655,86 zł brutto.

Bezsporne, a nadto dowód ;

- oświadczenie dyrektora Zespołu Szkół (...) w B. – karta 88 akt ;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się słuszne, co do zasady, jednakże nie w zakresie dochodzonego roszczenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz dowodu z przesłuchania stron i zeznań świadka T. G. . Dodatkowo, znacząca część okoliczności faktycznych dotyczących między innymi przebiegu zatrudnienia, kwalifikacji powódki, jej stażu pracy oraz kwalifikacji i stażu pracy T. W. nie była przedmiotem sporu. Powódka i jej pełnomocnik w toku postępowania nie przeczyli tym okolicznościom, co pozwoliło przyjąć Sądowi, iż te okoliczności pozostają poza sporem stron.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie 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 (patrz 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 2000 r. (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 1997 r. (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)”.

Mając na uwadze powyższe wskazania, Sąd w pierwszej kolejności ustosunkował się do zarzutów formalnych podnoszonych przez powódkę.

I tak, odnosząc się do naruszenia przez pozwanego przepisu art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela należy wskazać, iż zgodnie z tą regulacją rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Zatem wręczenie nauczycielowi wypowiedzenia stosunku pracy, aby zostało dokonane zgodnie z w/w przepisem powinno nastąpić najpóźniej w dniu 31 maja. Tymczasem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż strona pozwana doręczyła powódce wypowiedzenie stosunku pracy w dniu 1 czerwca 2015 r. Tym samym doszło do niezachowania okresu wypowiedzenia przewidzianego w powyższym artykule, który w takim przypadku winien upłynąć w dniu 30 września 2013 r. czego

jednak nie przewiduje art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, który jednoznacznie wskazuje, iż do rozwiązania stosunku pracy może dojść tylko z końcem roku szkolnego, tj. 31 sierpnia.

Wprawdzie w świetle art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca. Jednakże w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie ta regulacja nie znajduje zastosowania ponieważ pozwany nie podjął żadnych działań zmierzających do zastosowania tej regulacji. Z treści oświadczenia woli z dnia 28 maja 2015 r. strony pozwanej jednoznacznie wynika bowiem, co było wolą i zamiarem strony pozwanej, a więc rozwiązanie stosunku pracy z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2015 r. i gdyby to oświadczenie zostało złożone powódce w dniu 31 maja 2015 r. to niewątpliwie obowiązywałby ją ów trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jednak pomimo, iż jest to uchybienie formalne, to zastosowanie nieprawidłowego okresu wypowiedzenia nie powoduje niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Jednakże w ocenie Sądu, doszło do naruszenia innego wymogu formalnego, tj. uzyskania stanowiska związków zawodowych w sprawie wypowiedzenia powódce stosunku pracy, co skutkuje, iż złożone wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Jednocześnie dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia, dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż związek zawodowy reprezentujący powódkę (Związek (...)) nie otrzymał pisma strony pozwanej z informacją o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z powódką. Za takie nie może bowiem uchodzić pismo z dnia 7 maja 2015r. (k. 28 - 29). W dokumencie tym pozwany poinformował związek jedynie o zamierza „ograniczenia etatu” powódki. Zaniechał natomiast wskazania, że stosunek pracy z A. S. zostanie rozwiązany.

Wymogu tego nie spełnia również pismo pozwanego datowane na dzień 28 maja 2015r. (k. 39 akt). Jest to konsekwencją tego, iż dokument ten również nie zawiera informacji na temat planowanego zwolnienia powódki i nie jest adresowany do związku lecz do samej A. S. .

Ponadto nawet gdyby przyjąć, jak tego oczekuje dyrektor pozwanego, iż pracodawca wykonał obowiązek wynikający z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela (na dokumencie widnieje adnotacja o jego doręczeniu związkowi do „wiadomości”) okoliczność ta w żaden sposób nie zmienia faktu, iż późniejsze wypowiedzenie powódce umowy o pracę również jawi się jako wadliwe. Z pola widzenia pozwanego uszło bowiem to, iż związek zawodowy ma 7 dni na złożenie umotywowanych zastrzeżeń. Przy założeniu zatem, iż wspomniany dokument doręczono związkowi już w dacie sporządzenia tego pisma tj. 28 maja 2015r., termin na dokonanie tej czynności upływał dopiero 5 czerwca 2015r. . Tymczasem dyrektor pozwanego podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę już w dniu 28 maja 2015 r.. tj. w okresie kiedy związki zawodowe miały jeszcze prawo złożyć umotywowane zastrzeżenia. W związku z czym, stosowną decyzję w tym przedmiocie dyrektor szkoły mógł podjąć najwcześniej w dniu 6 czerwca 2015 r. kiedy to minął 7 dniowy termin wynikający z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Zatem decyzja strony pozwanej dotycząca rozwiązania stosunku pracy z powódką została podjęta przedwcześnie z naruszeniem bezwzględного wymogu współdziałania ze związkami zawodowymi.

Odnosząc się natomiast do merytorycznej przyczyny wypowiedzenia, należy podkreślić, iż zasadność wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi wymaga wskazania przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

W rozpoznawanej sprawie została wypełniona przesłanka ujęta w pkt 2 tego przepisu, ponieważ nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Potwierdza to liczba uczniów pobierających naukę w pozwanej placówce. W roku szkolnym 2013/2014 było 27 oddziałów, w roku szkolnym 2014/2015 liczba oddziałów zmniejszyła się do 24, a na rok szkolny 2015/2016 zaplanowano już tylko 21 oddziałów. W ocenie sądu zmniejszenie naboru jest związane z dużą konkurencją na rynku „usług” dydaktycznych i panującym niższym demograficznym, co niewątpliwie jest zauważalne od kilku lat i jest okolicznością powszechnie wiadomą, występującą nie tylko na terenie powiatu (...). Wskazanej przyczyny wypowiedzenia nie można uznać za niekonkretną, lakoniczną, która by nie uzasadniała zwolnienia powódki z pracy. Jest to podyktowane tym, iż w realiach przedmiotowej sprawy przyczyna wskazana przez stronę pozwaną z perspektywy adresata oświadczenia, czyli powódki, jest wystarczająco konkretna i zrozumiała. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 sierpnia 2005r. „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., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny.” (II PK 392/04, OSNP 2006/11-12/179). W przedmiotowej sprawie powódka, która była członkiem rady pedagogicznej, wiedziała o zmniejszającej się liczbie klas nie tylko w roku szkolnym 2015/2016 ale również i w latach wcześniejszych. W związku z tym tak sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie może być uznana za niekonkretną. To pracownik, a nie Sąd ma rozumieć powód zakończenia stosunku pracy. Dlatego, choć powódce w wypowiedzeniu nie zostały podane konkretne liczby i dane, przyczyna rozwiązania umowy o pracę, była dla niej jasna i zrozumiała. Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. nie mógł więc podlegać uwzględnieniu.

Osobną kwestią jest natomiast wybór powódki jako osoby, z którą dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji niemożności zapewnienia wszystkim nauczycielom biologii zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu. W treści pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy nie zostały zawarte jakiegokolwiek okoliczności, które pozwalałyby na ustalenie, z jakich przyczyn wypowiedzenie stosunku pracy dotyczy powódki, a nie innych nauczycieli.

Strona pozwana wskazała – co potwierdził przesłuchany dyrektor pozwanej J. S. – że zatrudniała dwóch nauczycieli biologii łącznie z powódką, a obecnie zapotrzebowanie szkoły na zatrudnienie nauczycieli o tej specjalności wynosi 21 godzin tygodniowo – co nie zapewnia pełnego pensum dla dwóch nauczycieli biologii. Strona pozwana podała przyczyny, dla których wytypowano do zwolnienia z pracy powódkę, a nie T. W.. Wskazanie tych przyczyn nastąpiło jednak w trakcie procesu sądowego. Dyrektor pozwanego wskazał, że kwalifikacje powódki i T. W. są podobne, jednak T. W. dłużej pracuje od powódki, a nadto ta ostatnia przyjęła zmienione warunki zatrudnienia, na co się nie zgodziła A. S. .

W tym miejscu należy podkreślić, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Nadto w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (vide: I PK 172/12 - LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy wyraził pogląd podzielany przez Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady

(kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy". Stąd też pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała w treści wypowiedzenia stosunku pracy z powódką, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i nie wyrażenie zgody przez powódkę na zaproponowane ograniczenie zatrudnienia. Nie wskazano jednakże jakiegokolwiek kryterium doboru do rozwiązania stosunku pracy właśnie z powódką i nie wyjaśniono jej tego również bezpośrednio po wręczeniu wypowiedzenia, co pozwalałoby na poznanie przez nią „motywów”, którymi kierował się pozwany wybierając ją a nie inną osobę do zwolnienia. Nadto w całości należy podzielić pogląd A. S., powtórzony za Sądem Najwyższym (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2006r. sygn. akt III PK 57/06), iż niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty.

W ocenie Sądu brak jakiegokolwiek nawiązania przez pracodawcę do kryteriów wyboru pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy jest brakiem pozwalającym uznać, że wypowiedzenie stosunku pracy z powódką narusza wymagania odnośnie formy wypowiedzenia w zakresie prawidłowego opisanego przyczyny wypowiedzenia poprzez nawiązanie do przyjętych kryteriów doboru jednego z wielu pracowników do zwolnienia.

Z drugiej jednak strony nie zmienia to wyżej wyrażonej oceny co do zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy także w zakresie kryteriów doboru do zwolnienia przedstawionych jednak dopiero w trakcie procesu sądowego. Mimo trafnie kwestionowanych przez powódkę uchybień co do formy wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia (kryteriów doboru) nadal należy mieć na uwadze, że strona pozwana nie ma obiektywnej możliwości zatrudnienia dwóch nauczycieli biologii, a zmniejszenie liczby zajęć z tego przedmiotu bezpośrednio wymusza zmniejszenie rozmiaru zatrudnienia nauczycieli w szkole.

Należy również podzielić zapatrywanie pozwanego, że ewentualne przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwie albowiem w takiej sytuacji pozwany nie dysponowałby dla niej odpowiednią liczbą godzin pozwalającą na wypełnienie całego etatu. Faktem bowiem powszechnie znanym, dotyczącym szkoły w okresie ostatnich lat, co już sygnalizowano powyżej jest zjawisko niżu demograficznego. Natomiast doświadczenie życiowe uczy, że proces ten jest nierozzerwalnie związany z ograniczeniem ilości uczniów w szkołach, a co za tym idzie, ilości oddziałów (klas) w szkołach, godzin nauczania. Przywrócenie powódki do pracy nie stworzy dodatkowych godzin pracy, które wypełnią jej etat, lecz

spowoduje powrót do stanu poprzedniego, tj. konieczności utrzymywania sztucznego stanu zatrudnienia dwóch nauczycieli przy dotychczasowej liczbie godziny z biologii i zajęć rewalidacyjnych, które wystarczają tylko na zatrudnienie jednego nauczyciela. Takiej jednak sytuacji Sąd nie może zaakceptować i skoro art. 91 c Karty Nauczyciela dopuszcza zastosowanie art. 45 § 2 k.p. – (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 i podobnie z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001 nr 12, poz. 410) Sąd uznał, że przywrócenie powódki do pracy jawi się jako niemożliwe i na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela, oddalając roszczenie o przywrócenie do pracy, na podstawie art. 47 1 k.p. zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – pkt I i II sentencji.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracodawca przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie pełnomocnik powódki złożył wniosek o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych. Na koszty, które poniosła powódka składa się wyłącznie wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w wysokości 60 zł, ustalone na podstawie § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – pkt III sentencji.

W punkcie IV wyroku Sąd, zgodnie z art. 113 ust.1 Ustawy o kosztach sądowych, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Choszcznie kwotę 2.239,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Zgodnie z bowiem 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. Mając zatem na uwadze, iż pozwany co do zasady przegrał sprawę w całości obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego C. całą opłatę od pozwu (wps 44.770,00 x 5 % = 2239 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie V na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

SSR Tomasz Klimczak