

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Sędziowie:	SSO Grażyna Zielińska SSO Piotr Witkowski (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **Ż. M.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...)** w S.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego **Zespołu Szkół (...)** w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 października 2013r. sygn. akt IV P 102/13

- zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo;**
- odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania za obie instancje.**

UZASADNIENIE

Powódka **Ż. M.** wystąpiła **przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół (...)** w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz zasądzenie od tego pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 1.04.2013r. wymiar czasu pracy, na jej wniosek z uwagi na potrzebę sprawowania opieki nad dzieckiem, został obniżony do 1/2 etatu. Natomiast już w dniu 28.05.2013r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, podając jako przyczynę zmiany organizacyjne uniemożliwiające jej zatrudnienie.

Wypowiedzenie jednak jej umowy o pracę łamie zasadę równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminowania pracowników. Rzeczywistym bowiem motywem rozwiązania z nią umowy o pracę nie są zmiany

organizacyjne, ale fakt, iż jest osobą młodą i niezależną, przez co została wyeliminowana przez Dyrektora z zespołu pracowników Zespołu Szkół.

Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art.186⁸ kodeksu pracy, albowiem zostało złożone w okresie obniżenia jej wymiaru czasu pracy w związku z potrzebą sprawowania opieki nad dzieckiem.

Pozwany Zespół Szkół (...) w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wywiódł, iż powódka została wytypowana do zwolnienia na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 11.03.2013r. z uwagi na zmiany organizacyjne – zmniejszenie liczby oddziałów. Zmniejszenie liczby oddziałów nastąpiło od 1.09.2012r., co skutkowało redukcją trzech etatów i obniżeniem trojgu nauczycielom zatrudnionym przez mianowanie wymiaru godzin. Już w 2012r. powódka była planowana do zwolnienia, jednakże do zwolnienia nie doszło z uwagi na jej ciężę.

Jedynym powodem rozwiązania z powódką stosunku pracy były zmiany organizacyjne związane ze zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole. W roku szkolnym 2012/2013 zmniejszyła się o dwa liczba oddziałów (jeden w szkole podstawowej oraz jeden w gimnazjum) w porównaniu z rokiem szkolnym 2011/2012. Zmniejszeniu uległa również liczba godzin zajęć w świetlicy – z 52 godzin w roku szkolnym 2011/2012 do 39 godzin w roku szkolny 2012/2013 i 2013/2014 oraz liczba godzin wychowania do życia w rodzinie.

Zdaniem też pozwanego, wypowiedzenie powódce umowy o pracę w czasie obniżenia jej wymiaru czasu pracy nie narusza postanowień art. 186⁸ kodeksu pracy, albowiem ochrona ta nie dotyczy zwolnień tak grupowych jak również indywidualnych (art.10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), z czym mamy do czynienia w przypadku powódki.

W toku procesu, z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia, powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 3.10.2013r. w pkt. I przywrócił powódkę Ż. M. do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; w pkt. II zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.333,50 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy; w pkt. III zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i w pkt. IV nakazał pobrać od pozwanego Zespołu Szkół (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 801,00 zł tytułem opłaty sądowej.

Sąd ten uznał mianowicie w okolicznościach sprawy, że przyczyna wypowiedzenia powódce, nauczycielowi kontraktowemu, umowy o pracę była niekonkretna i nieprawdziwa. Niekonkretna była z tego względu, że nie wskazywała jakie faktycznie zmiany organizacyjne nie pozwalały na jej dalsze zatrudnienie. Argumentację pozwanego, iż o przyczynach wypowiedzenia – zmianach organizacyjnych i tym samym wytypowaniu powódki do zwolnienia poinformował na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 11.03.2013r. Sąd uznał za nie wiarygodną. Przeczyły temu zeznania świadków uczestniczących w tym posiedzeniu, jak również fakt, iż w protokole z tego posiedzenia Rady, już po jego podpisaniu przez protokolanta i dyrektora Zespołu Szkół, znalazły się dopiski świadczące o manipulacji przy jego treści. Poza tym zarówno w czasie wypowiedzenia powódce umowy o pracę jak i po upływie tego okresu w dalszym ciągu istniała potrzeba realizacji zajęć, które wcześniej realizowała powódka. Zamiar natomiast objęcia powódki zwolnieniami, które miały miejsce przed 1.09.2012r., nie zrealizowany w związku z jej nieobecnością, nie oznacza, że pracodawca bez wskazania uzasadnionej przyczyny, istniejącej w dacie wypowiedzenia może tego dokonać rok później. Faktycznie tymczasem z uwagi na zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu o dwa liczby oddziałów w szkole podstawowej i w gimnazjum począwszy od dnia 1.09.2012r., w Zespole Szkół (...) w S. dokonano redukcji zatrudnienia - rozwiązano stosunki pracy z trzema nauczycielami, a ponadto trojgu nauczycielom zatrudnionym przez mianowanie

- A. T., D. M., R. A. - obniżono wymiar czasu pracy. Zmiany organizacyjne spowodowały również zmniejszenie liczby godzin zajęć w świetlicy z 52 godzin w roku szkolnym 2011/2012 do 39 godzin w roku szkolny 2012/2013 i 2013/2014. Z uwagi na likwidację etatu pedagoga z dniem 1.09.2012r. pracodawca zamierzał pierwotnie wypowiedzieć umowę o pracę Ż. M., do czego jednak nie doszło z uwagi na jej urlop macierzyński.

Rzeczywistą natomiast przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co zostało ujawnione dopiero podczas procesu sądowego, jak wynikało z zeznań dyrektora pozwanego Zespołu Szkół (...) oraz świadka T. D. – wójta Gminy S., była potrzeba uzupełnienia etatów nauczycieli mianowanych celem pozyskania oszczędności w budżecie gminy. Dyrektor pozwanego Zespołu zeznał bowiem, iż zalecenie wójta Gminy było takie, aby ograniczyć zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, uzupełnić etaty nauczycieli mianowanych i tym samym pozyskać oszczędności poprzez zaprzestanie wypłacania dodatków wyrównawczych.

Skoro zatem taka faktycznie była przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę winna ona być, jak wskazał Sąd Rejonowy w Suwałkach, wyrażona w oświadczeniu pracodawcy z dnia 28.05.2013r. Pracodawca, powierzając innym nauczycielom godziny zajęć wcześniej przypisane powódce, winien wskazać na tę okoliczność i ją uzasadnić. W takiej sytuacji pracownik miałby możliwość oceny zasadności wypowiedzenia, a w przypadku złożenia odwołania do Sądu również Sąd dokonałby ustaleń, czy decyzja pracodawcy jest uzasadniona i nie dyskryminuje powódki. Tymczasem w oświadczeniu pracodawcy z dnia 28.05.2013r. widnieje nie tylko lakoniczna przyczyna wypowiedzenia, ale – jak się okazuje – również nieprawdziwa. Zatem tylko ta przyczyna mogła być przedmiotem oceny Sądu, czego Sąd dokonał, uznając ją za nieuzasadnioną i nieprawdziwą.

Konkludując, Sąd uznał, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie odpowiadały prawdzie i dlatego na zasadzie art. 45 § 1 kp orzekł o przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku).

Stosownie do treści art. 47 kp Sąd zasądził też na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt II wyroku).

Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powódki zgłoszonego na rozprawie w dniu 30.09.2013r. o nałożenie na pozwanego obowiązku zatrudnienia jej do czasu uprawomocnienia się wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł zgodnie z art. 98 kpc. w zw. z art. 99 kpc. w zw. z §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 (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

W przedmiocie kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona, Sąd Rejonowy w Suwałkach orzekł w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398), obciążając nimi pozwanego.

Apelację od tego wyroku złożył pozwany Zespół Szkół (...) w S..

Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

1. art. 232 w zw. z art. 227 kpc poprzez przyjęcie, że pozwany nie wywiązał się z obowiązku udowodnienia zasadności wypowiedzenia stosunku pracy powódce;

2. art. 233 kpc poprzez:

a) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem, że w roku szkolnym 2013/2014 wciąż aktualna pozostała przesłanka zmian organizacyjnych sprzed roku, których zaistnienie uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy z powódką,

b) brak wszechstronnego rozważenia istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków, którzy potwierdzili, że dyrektor pozwanej szkoły zarówno w kwietniu 2012r. jak też w marcu 2013r. wyjaśniał wszystkim zebranym na Radach Pedagogicznych nauczycielom powody zmian organizacyjnych i konsekwencje tych zmian, a ich zeznania były logiczne i wzajemnie uzupełniające, jak również że dyrektor pozwanej rozmawiał indywidualnie z powódką w tych sprawach,

c) wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj. wyjaśnień powódki, wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, że powódka nie wiedziała, na czym polegały zmiany organizacyjne powstałe od dnia 1.09.2012r., uniemożliwiające jej dalsze zatrudnienie, podane jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy w maju 2013r.

d) zupełne pominięcie zeznań świadków, w szczególności świadka R. A., który potwierdził twierdzenia strony pozwanej co do kwestii uzupełnienia protokołu posiedzenia Rady Pedagogicznej z marca 2013r. oraz świadka T. D., który zeznał, że w kwietniu 2012r. osobiście wyjaśnił powódce, na czym polegały zmiany organizacyjne w pozwanej szkole oraz wyjaśnień strony pozwanej, która podnosiła, że w maju 2013r. (przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu) dwukrotnie poinformowała powódkę o wytypowaniu jej do zwolnienia i wyjaśniła jej powody tej decyzji.

3. art. 328 § 2 w zw. z art. 233 kpc przez ogólnikowe i niejasne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku oraz niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których sąd się oparł, jak i przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom i twierdzeniom strony pozwanej.

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 45 kp w zw. z art. 30 § 4 kp w zw. z art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię podlegającą na uznaniu, że posłużenie się przez pracodawcę zwrotem określenia ustawowego, o którym mowa w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela narusza obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy,

2. art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię polegającą na pominięciu, że okres czasu pomiędzy zaistnieniem przesłanki wypowiedzenia a rozwiązaniem stosunku pracy nie ma znaczenia, jeżeli zostanie zachowany związek przyczynowo-skutkowy między tymi okolicznościami i bezpodstawnym przyjęciu, że okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie zawsze zaistnieją w „niedalekiej przyszłości”,

3. art. 45 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. wskazanie dyrektorowi szkoły, jakie godziny i ile godzin powinien przyznać powódce, przez co sąd wkroczył w sferę uprawnień dyrektora i czym przekroczył swoje kompetencje w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia.

Wskazując na te zarzuty wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie roszczenia powódki oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje,

2. rozpoznanie sprawy również podczas nieobecności pozwanej.

Sąd Okręgowy w Suwałkach zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego Zespołu Szkół (...) w S. jest uzasadniona.

Nie można bowiem w sprawie przyjąć za Sądem pierwszej instancji, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była niekonkretna i nieprawdziwa. Zgodzić natomiast należy się z pozwanym Zespołem Szkół, że Sąd ten nie rozważył wszechstronnie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Tym samym naruszył nie tylko art. 233 kpc dotyczący wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i jego właściwej oceny, ale i pozostałe przepisy wskazane w apelacji.

Nie zgadzając się ze stwierdzeniem Sądu pierwszej instancji, że przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna, albowiem nie wskazywała, jakie faktycznie zmiany nie pozwoliły na dalsze zatrudnianie powódki, podnieść należy za pozwanym Zespołem Szkół, że Sąd ten niedokładnie zinterpretował treść jego oświadczenia z dnia 28.05.2013r. i nie zważył dość dobrze na to, że pracodawca wyraźnie jednak wskazał, że przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne powstałe od dnia 1.09.2012r. Słusznie pozwany wskazał, że nie jest naruszony art. 30 § 4 kp przez to, że w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, określając przyczynę rozwiązania posłużył się zwrotem powtarzającym regulację z art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Podanie bowiem przez pracodawcę określenia ustawowego nie narusza art. 30 § 4 kp. Należy mianowicie brać pod uwagę indywidualne okoliczności sprawy, w tym także informacje o przyczynie rozwiązania podane przez pracodawcę i w inny sposób niż w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Tak przecież jednoznacznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.08.2005r., II PK 392/04. Jeszcze wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.05.2000r., I PKN 670/99 (Lex 49310) wskazał, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 kp), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Tymczasem w sprawie nie sposób przyjąć, aby powódka nie wiedziała, jakie to zmiany organizacyjne zaszły w pozwanej szkole z początkiem września 2012r. i ze skutkiem na lata 2012/2013 i 2013/2014, skoro dyrektor pozwanej szkoły szczegółowo wyjaśnił już tę kwestię w kwietniu 2012r. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 26.04.2012r. poinformował zebranych nauczycieli o zaistniałych zmianach i o tym, kto – z imienia i nazwiska – i dlaczego był typowany do zwolnienia. Nazwisko powódki jako osoby przeznaczonej do zwolnienia również zostało wskazane. Powyższe potwierdzili przecież świadkowie – J. B., B. K., D. M. i A. T.. Świadek A. T. podała ponadto, jak podczas kwietniowej Rady Pedagogicznej dyrektor tłumaczył, że godziny w świetlicy powódki zostaną przeznaczone nauczycielom na uzupełnienie ich pensum. Pod koniec kwietnia 2012r. miało miejsce spotkanie z organem prowadzącym Szkołę, na którym wójt wyjaśnił, że zmiany organizacyjne są nieuniknione z uwagi na likwidację dwóch oddziałów. Wy tłumaczył także, na czym zmiany organizacyjne polegają oraz jakie są ich konsekwencje (zeznania świadka T. D. str. 6 protokołu rozprawy z dnia 30.09.2013r.). Na tym spotkaniu była obecna powódka, która jednak twierdziła, że nie pamięta jego przebiegu. Tym samym powódka już w kwietniu 2012r. wiedziała, na czym polegają zaistniałe zmiany organizacyjne i jakie przełożenie mają one na możliwość utrzymania etatów w świetlicy.

Niekwestionowanym przecież w sprawie jest fakt, że w pozwanym (...) w S. z dniem 1.09.2012r., tj. z początkiem roku szkolnego 2012/2013 faktycznie doszło do zmian organizacyjnych polegających na likwidacji dwóch oddziałów w związku ze zmniejszeniem liczby uczniów oraz że pracodawca podjął stosowne decyzje kadrowe, rozwiązując stosunek pracy z trzema nauczycielami oraz obniżył wymiar czasu pracy trzem nauczycielom mianowanym. Mimo też likwidacji etatu pedagoga i obniżenia liczby godzin zajęć w świetlicy (z 52 godzin w roku szkolnym 2011/2012 do 39 w 2012/2013) do rozwiązania w 2012r. z powódką stosunku pracy nie doszło tylko i wyłącznie z uwagi na jej ciężę i trwający od 7.05.2012r. urlop macierzyński.

Sąd więc pierwszej instancji pominął, że zmiany organizacyjne powodujące niemożność zatrudnienia powódki powstały od 1.09.2012r. i obowiązywały ze skutkiem na cały rok szkolny 2012/2013. Powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i następnie wypoczynkowym jedynie do 4.11.2012r., tym samym wróciła do pracy na rok szkolny 2012/2013. Pracodawca był niejako zmuszony utrzymać jej etat w okresie od listopada 2012r. do sierpnia 2013r., mimo że był on dla niego „zbędny”. Powyższe zostało spowodowane specyfiką zawodu nauczyciela, któremu można wypowiedzieć stosunek pracy de facto tylko raz w roku (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce stosunku pracy w maju 2012r. ze skutkiem na koniec sierpnia 2012r. z uwagi na szczególną ochronę powódki jako kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim i nie mógł tego zrobić w listopadzie 2012r. z uwagi na treść art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela. Skoro dyrektor pozwanej Szkoły nie mógł wypowiedzieć powódce stosunku pracy, to oczywistym jest, że musiał dostosować zatrudnienie do zaistniałej sytuacji. Zmiany więc co do godzin w świetlicy były wymuszone zaistniałą sytuacją związaną z powrotem powódki do pracy. Dalsze jednak utrzymywanie zaistniałego stanu rzeczy w kolejnym roku szkolnym prowadziło do niekorzystnych skutków ekonomicznych dla szkoły i organu prowadzącego, o czym pozwany Zespół Szkół zwracał uwagę podczas postępowania przed Sądem I instancji i szeroko to wykazał w apelacji. Dyrektor zatem Zespołu Szkół musiał dostosować zatrudnienie

do łącznej liczby godzin w Szkole w celu uzupełnienia pensum nauczycielom mianowanym, gdyż tego wymagały nie tylko względy ekonomiczne, ale i przepisy Karty Nauczyciela. Stąd zmuszony był wypowiedzieć powódce umowę o pracę po upływie urlopu macierzyńskiego. O tym powódka dobrze wiedziała od wiosny 2012r., gdyż trudno przypuszczać, aby pozwany o tym jej nie poinformował. Zresztą wskazane dowody z zeznań świadków jednoznacznie na to wskazują. Podobnie wskazują również zgromadzone dowody w sprawie, że powódka została poinformowana o przyczynach wypowiedzenia na Radzie Pedagogicznej w dniu 11.03.2013r. Nie sposób bowiem zgodzić się z powódką, aby tak ważna kwestia na tej Radzie nie była poruszana. Sąd I instancji w tej kwestii tylko lakonicznie stwierdził, że przeczą temu zeznania świadków uczestniczących w tym posiedzeniu, jak również fakt, iż w protokole z tego posiedzenia Rady, już po jego podpisaniu przez protokolanta i dyrektora Zespołu Szkół, znalazły się dopiski świadczące o manipulacji przy jego treści. Nie wskazał natomiast zupełnie tych świadków i ich zeznań. Pominął zaś zupełnie w tym względzie zeznania J. B., B. K. i A. T. oraz D. M.. Wynika natomiast z nich, że podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 11.03.2013r. dyrektor mówił o planowanych zwolnieniach w (...) w S. i wyjaśnił, że zwolnienia te mają związek ze zmianami organizacyjnymi sprzed roku. Świadek J. B. przyznała ponadto, że mimo iż na Radzie w dniu 11.03.2013r. dyrektor nie czytał z nazwiska osób przeznaczonych do zwolnienia, domyślała się, iż zwolniona zostanie powódka lub ona i że zwolnienia te są konsekwencją zmian organizacyjnych sprzed roku (str. 4 protokołu rozprawy z dnia 30.09.2013r.). Dziwi więc stwierdzenie Sądu, że zeznania świadków uczestniczących w tym posiedzeniu przeczą twierdzeniom strony pozwanej, skoro w/w świadkowie potwierdzili wszystko, co w sprawie podniosła strona pozwana. Powódka była obecna na tej Radzie, tym samym musiała zauważyć, że nie została uwzględniona w arkuszu (nie zostały jej przydzielone żadne godziny pracy). Co znamienne, właśnie następnego dnia powódka złożyła wniosek o ograniczenie wymiaru godzin.

Może więc było błędem pozwanego Zespołu Szkół, że z dniem 1.04.2013r. formalnie wymiar czasu pracy powódki został na jej wniosek z dnia 12.03.2013r. obniżony do 1/2 etatu, ale okoliczność ta sama przez się nie może decydować o rozstrzygnięciu w sprawie. Przyczyna bowiem wypowiedzenia umowy o pracę była z powołanych wyżej wskazanych względów konkretna i prawdziwa. Powódki zaś nie mógł chronić art. 186⁸ kp. Jak bowiem Sąd Najwyższy wskazał to w swojej uchwale z dnia 15.02.2006r. , II PZP 13/05 (Lex 171465), przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim kp. Mogą więc stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego nie tylko w czasie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Analogicznie odnosi się to też do art. 186⁸ kp, gdyż w art. 186¹ chodzi o udzielenie urlopu wychowawczego, a w 186⁸ kp o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Mając zatem to wszystko na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, zwłaszcza że powódka w ogóle nie wskazywała, że to inny nauczyciel winien być zwolniony z pracy, a nie ona.

O kosztach w sprawie Sąd rozstrzygnął na mocy art. 102 kpc, odstępując od obciążania powódki kosztami postępowania za obie instancje. Miał bowiem na uwadze charakter sprawy związany z kwestią utraty pracy i okoliczności temu towarzyszące.

PW/mmw