

Sygnatura akt IV P 90/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 21-10-2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: Krystyna Jaworska, Eugeniusz Kolbe

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 21-10-2015 r. w Ostródzie

na rozprawie sprawy z powództwa M. Z. (PESEL (...))

przeciwko Gimnazjum im. (...) w D. (NIP: (...))

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

1. przywraca powódkę M. Z. do pracy w pozwanym Gimnazjum im. (...) w D. na poprzednich warunkach pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka M. Z. złożyła pozew przeciwko Gimnazjum im. (...) w D. o uznanie wypowiedzenia z pracy za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu pozwu wywodziła, iż jako działacz związkowy Uchwałą Zarządu Oddziału (...) w Gminie O. nr (...) z dnia 09 maja 2014 roku jest objęta ochroną zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z dnia 14 maja 2015 roku pozwany poinformował Zarząd Oddziału (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 r.

Pozwany Gimnazjum im. (...) w D. wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł, iż nie wypowiedział powódce umowy o pracę i powódka świadczy pracę w dalszym ciągu na tym samym stanowisku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. Z. zatrudniona jest w Gimnazjum im. (...) w D. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3389,33 zł brutto.

(umowa o pracę k. 82 część B akt osobowych, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k. 34)

Uchwałą Zarządu Związku (...) z dnia 09 maja 2014 roku stosunek pracy powódki na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podlega ochronie do dnia 31 sierpnia 2018 roku. Pozwany o powyższym został poinformowany.

(okoliczność bezsporna, uchwała nr 3/2014 k. 6-7)

Pismem z dnia 14 maja 2015 roku pozwany powiadomił Prezesa Zarządu Oddziału (...) w Gminie O. o zamiarze wypowiedzenia z dniem 31 sierpnia 2015 roku umowy o pracę powódce, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia

26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów z 7 do 6, a tym samym zmniejszeniu ilości godzin nauczania w roku szkolnym 2015/2016.

Pismem z dnia 19 maja 2015 r. pozwany w związku ze zmianą projektu pracy organizacji szkoły na rok szkolny 2015/2016 zaproponował powódce zatrudnienie w charakterze nauczyciela świetlicy w wymiarze 25/26 godzin świetlicy oraz 1/18 godziny wychowawczej. W przypadku nie przyjęcia i niepowiadomienia Dyrektora pozwanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania pisma pozwany uznał za jednoczesne rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 roku. Powódka pismo odebrała w dniu 27 maja 2015 r. i nie wyraziła zgody na zaproponowane warunki pracy.

Pismem z dnia 25 maja 2015 r. Związek (...) poinformował pozwanego, w odpowiedzi na jego pismo z dnia 14 maja 2015 roku, że Uchwałą nr 5/2015 z dnia 25 maja 2015 roku nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, ponieważ M. Z. zgodnie z Uchwałą Zarządu Oddziału (...) nr (...) z dnia 09 maja 2014 roku podlega ochronie pracownika zgodnie z art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód: pismo (...) - 5.05.2015 k. 157 część B akt osobowych, pismo k. 5, pismo (...) - 4.05.2015 k. 50, zeznania świadka Z. F. k. 62-63)

Pismem z dnia 01 czerwca 2015 roku pozwany zwrócił się do Prezesa Zarządu Oddziału (...) w Gminie O. o odwołanie, w związku z nie wyrażeniem zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

(pismo (...) - 8.06.2015 k. 51)

Obecnie powódka świadczy pracę jako nauczyciel świetlicy.

(okoliczność bezsporna)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Sąd uwzględnił również zeznania świadka Z. F., albowiem zeznania te są spójne, logiczne i korespondują z materiałem dowodowym w postaci dokumentów.

Zgodnie z treścią przepisu art.45 Kodeksu pracy (dalej k.p.) w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy lub dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, pracownik może żądać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, lub odszkodowania. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). Przepis art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nie określony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które spełnia przewidziane prawem warunki formalne i może być ocenione jako uzasadnione.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzało do ustalenia, czy strona pozwana pismem z dnia 19 maja 2015 roku dokonała wypowiedzenia warunków pracy powódce oraz czy wypowiedzenie to było skuteczne.

W przedmiotowej sprawie pismo powyższe traktować należy jako wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powódce.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie.

Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę zarówno wynikających z ustawy, jak i z woli stron ustalonych w umowie o pracę. Wypowiedzenia wymagają te warunki pracy, które wynikają z treści umowy o pracę (wyr. (...) w L. z 15.9.1976 r., I P 579/76, Sł. Prac. 1976, Nr 12, s. 28). Różni się ono od wypowiedzenia umowy o pracę tym, że musi zawierać propozycję nowych warunków pracy. Jest to element niezbędny dla wypowiedzenia zmieniającego. Zmiana warunków uzależniona jest od zgody drugiej strony umowy, a w razie odmowy ich przyjęcia skutkiem takiej odmowy jest ustanie stosunku pracy z nadejściem końca okresu wypowiedzenia. Dlatego też można określić wypowiedzenie zmieniające jako wypowiedzenie warunkowe, które doprowadza do skutku ustania stosunku pracy tylko w razie odrzucenia przyjęcia propozycji nowych warunków. Niemniej jednak jest to określona forma wypowiedzenia i dlatego ze względów ochrony pracownika znajdują do niej zastosowanie rygory związane z wypowiedzeniem dokonywanym przez pracodawcę (zob. Komentarz do art. 42 k.p. pod red. Wojciecha Muszalskiego, Wydanie 10).

Do wypowiedzenia zmieniającego znajdują zastosowanie ogólne postanowienia dotyczące wypowiedzenia, a więc w stosunku do pracodawcy w szczególności obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową, jak również zakaz dokonania wypowiedzenia w stosunku do pracowników podlegających wzmożonej ochronie stosunku pracy - odnośnie do działaczy związków zawodowych, pracownic na urloпах macierzyńskich i innych pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem (na podstawie kodeksu pracy, jak i przepisów szczególnych).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy wskazać należy, iż pismem z dnia 19 maja 2015 roku pozwany zaproponował powódce nowe warunki pracy – zatrudnienie w charakterze nauczyciela świetlicy w wymiarze 25/26 godzin świetlicy oraz 1/18 godziny wychowawczej. Pozwany jednocześnie zastrzegł, że w przypadku nie przyjęcia i niepowiadomienia Dyrektora w terminie 14 dni od dnia otrzymania pisma, pozwany uzna za jednoczesne rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 roku. Powódka nie wyraziła zgody na zaproponowane warunki pracy, zatem jak wynika z literalnego brzmienia rzeczzonego pisma, skutkiem jej decyzji miało być rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 r. Biorąc pod uwagę powyższe, pismo pozwanego z dnia 19 maja 2015 roku nosi cechy wypowiedzenia zmieniającego. Zdziwienie zatem budzi i pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania twierdzenie pozwanego, jakoby jego zamiarem nie było rozwiązanie z powódką umowy o pracę, a zatrudnienie jej w charakterze nauczyciela świetlicy zgodnie z kwalifikacjami. Stoi to bowiem w oczywistej sprzeczności z zapisem znajdującym się w wypowiedzeniu zmieniającym, o skutkach nie przyjęcia warunków pracy przez powódkę i rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 roku, jak również z pismem adresowanym do Prezesa Związku (...) w Gminie O., w którym pozwany pisze wprost o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

W przedmiotowej sprawie nie budziło wątpliwości, że wypowiedzenie powódce warunków pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Co do zasady pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w każdym czasie. Istnieje jednak grupa pracowników szczególnie chronionych i są to między innymi kobiety w ciąży, pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownicy o których mowa w art.39k.p. Do grupy pracowników chronionych przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy należą również imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art.32 ust.1 pkt 1 ustawy z 23.05.1991r. o związkach zawodowych). Nie ulegało wątpliwości i nie było kwestionowane przez pozwanego, że powódka jest członkiem Zarządu Oddziału Związku (...) w Gminie O., a co za tym idzie, podlega ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Przepisy cytowanej ustawy pozwalają na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z takim pracownikiem, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, tylko wówczas gdy dopuszczają to odrębne przepisy, a więc w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art.41¹k.p.), tzw. zwolnień grupowych (art.5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Przepisy prawa, w tym Karta Nauczyciela, nie przewidują możliwości wypowiedzenia umowy nauczycielowi objętemu szczególną ochroną na mocy art.32 ustawy o związkach zawodowych, bez zgody zarządu zakładowej organizacji

związkowej, w przypadku zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Pozwany nie uzyskał zgody Zarządu Oddziału (...) na rozwiązanie z powodką umowy o pracę, a zatem dokonał wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu.

Ustalenie, że wypowiedzenia dokonano z naruszeniem przepisów prawa, powoduje, że pracownik może skutecznie domagać się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy, jeżeli minął okres wypowiedzenia) lub odszkodowania, choćby nawet wskazana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniona. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Gimnazjum na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania tj. w oparciu o art. 98 k.p.c. Zgodnie z regułą wynikającą z tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwany przegrał sprawę w całości, a zatem zobowiązany był zwrócić koszty procesu powódce, na które składały się koszty zastępstwa procesowego (60 zł - ustalone zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu).