

Sygn. akt IV Pa 70/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tadeusz Piesowicz (sprawozdawca)

Sędzia SO Małgorzata Czajka

Sędzia SO Cezary Wieczorek

Protokolant Daniel Drożdż

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) Przedszkolu w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji A. R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 sierpnia 2013 roku sygn. akt IV P 189/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca powódkę A. R. do pracy w (...) Przedszkolu w R. na poprzednich warunkach;

II. zasądza od strony pozwanej - (...) Przedszkola w R. na rzecz powódki A. R. kwotę 120,00 złotych (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 70/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 kwietnia 2014 roku

Wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2013 r., sygn. akt IV P 189/13 Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. R. przeciwko (...) Przedszkolu w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, kosztami postępowania obciążając Skarb Państwa.

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

Powódka A. R. była zatrudniona w (...) Przedszkolu w R. jako nauczyciel w pełnym wymiarze etatu. Od 2005 r. powódka była nauczycielem dyplomowanym.

W roku szkolnym 2012/2013 strona pozwana zatrudniała 6 nauczycielek. W tym cztery dyplomowane, jedną mianowaną i jedną kontraktową.

W roku szkolnym 2013/2014 w (...) Przedszkolu w R. nastąpiły zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem liczby godzin w grupie dzieci 5-6 letnich.

Pismem z dnia 20 maja 2013 r. Związek (...) został poinformowany o zamiarze ograniczenia wymiaru czasu pracy A. R. do połowy etatu z powodu zmian uniemożliwiających dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze.

W dniu 27 maja 2013 roku powódce wypowiedziano warunki pracy i płacy poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 12,5/25 godzin oraz proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Poinformowano powódkę, że w razie odmowy zgody na powyższe zastosowany zostanie art. 20 KN. Powódka nie wyraziła zgody na proponowane jej ograniczenie zatrudnienia.

W dniu 28 maja 2013 r. powódce wręczono pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem na podstawie art. 20 KN. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy są wprowadzone przez organ prowadzący zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu liczby godzin dydaktycznych dla grup dzieci 5 i 6 letnich, powodujące brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Podano również, że powódka została wytypowana do zwolnienia na podstawie „Kryteriów oceny pracowników pedagogicznych (...) Przedszkola” według których uzyskała najniższą ocenę punktową.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana w piśmie z dnia 28 maja 2013 r. jest prawdziwa i zasadna. Przy wyborze nauczyciela do zwolnienia Dyrektor strony pozwanej kierowała się kryterium przydatności nauczyciela do wykonywania zawodu. Przydatność ta była weryfikowana w oparciu o kartę oceny pracownika według skali punktowej opracowanej przez Dyrektora Przedszkola. Powódka otrzymała w tej punktacji najniższą ocenę spośród wszystkich nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji stanął na stanowisku, że roszczenie powódki o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne podlegało oddaleniu, ponieważ przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa i zasadna. Nadto strona pozwana zastosowała właściwe kryterium wytypowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami obowiązującymi w tym zakresie.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela i wskazał, że w sprawie było bezspornym, że w roku szkolnym 2013/2014 uległa zmniejszeniu ilość godzin dydaktycznych. Dyrektor placówki był zmuszony wytypować dwóch nauczycieli do ograniczenia wymiaru czasu pracy. Powódka nie zgadzała się z wytypowaniem jej osoby do zwolnienia oraz kwestionowała przyjęte przez stronę pozwaną kryteria w tym zakresie. Na rozprawie powódka zarzuciła, że zamiar wypowiedzenia nie został skonsultowany ze związkiem zawodowym.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana przeprowadziła konsultację z organizacją związkową reprezentującą powódkę. Wprawdzie konsultacja ta dotyczyła zamiaru ograniczenia wymiaru czasu pracy powódki ale bezpośrednim, wynikającym z ustawy (art. 22 ust. 2 KN), skutkiem braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia jest zastosowanie art. 20 KN. Według Sądu Rejonowego trudno więc przypuszczać aby stanowisko organizacji związkowej było mniej korzystne dla powódki w przypadku zamiaru definitywnego zwolnienia niż w przypadku jedynie ograniczenia etatu. A zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, konsultacja przeprowadzona w niniejszej sprawie przez stronę pozwaną w pełni wyczerpuje ratio legis art. 20 ust. 5a.

Wskazał Sąd Rejonowy, że z utrwalonego obecnie orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że kryterium przydatności pracownika do wykonywania zawodu jest kryterium sprawiedliwym i obiektywnym. Takie kryterium

zostało zastosowane przez stronę pozwaną. Ocena pracowników w świetle w/w kryterium została poprzedzona szczegółową analizą opartą na kartach oceny pracownika według ustalonej przez dyrektora placówki skali punktowej. Przeprowadzona ocena pracowników uwzględniała szereg obiektywnych czynników, istotnych z punktu widzenia przydatności nauczyciela dla funkcjonowania przedszkola. Ocenie tej nie można zarzucić wadliwości czy niesprawiedliwości. Niewątpliwie można dyskutować czy za staż lub stopień awansu zawodowego (jak chce powódka) powinna być przyznawana większa ilość punktów niż za realizację zadań dodatkowych lub doskonalenie zawodowe. Zdaniem sądu punktacja ustalona przez stronę pozwaną jest sprawiedliwa, racjonalna i nie budzi zastrzeżeń. Stopień awansu zawodowego sam w sobie nie wpływa z zasady na większą efektywność i przydatność pracownika. Podobnie staż pracy. O ile w przypadku pracownika z kilkumiesięcznym lub niewiele dłuższym stażem pracy możemy mówić o niższej przydatności z uwagi na małe doświadczenie, to w przypadku pracowników mających kilkuletni i dłuższy staż pracy, różnice w stażu pracy są bez znaczenia z punktu widzenia przydatności pracownika. Nie budzi w ocenie sądu żadnych zastrzeżeń punktacja za doskonalenie zawodowe i realizację zadań dodatkowych. Czynniki te niewątpliwie mają istotne znaczenie dla oceny przydatności pracownika. Sytuacja materialna pracownika może być zdaniem sądu jedynie kryterium pomocniczym, gdy kryterium przydatności pracownika jest niewystarczające do wytypowania pracownika do zwolnienia. W związku z powyższym Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, która zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości i zarzuciła naruszenie przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, a to:

1. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w związku z uznaniem wypowiedzenia za uzasadnione,
2. art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela poprzez błędne przyjęcie, że strona pozwana wyczerpała konsultację zamiary rozwiązania stosunku pracy z organizacją związkową.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna i doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy nie podziela niektórych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i wyprowadzonych na ich podstawie wniosków prawnych. Nie podziela Sąd Okręgowy ustalenia Sądu Rejonowego, iż strona pozwana przeprowadziła konsultację z organizacją związkową reprezentującą powódkę. Zdaniem Sądu I instancji, wprawdzie konsultacja ta dotyczyła zamiaru ograniczenia wymiaru czasu pracy powódki ale bezpośrednim, wynikającym z ustawy (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), skutkiem braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia jest zastosowanie art. 20 Karty Nauczyciela. Pogląd Sądu Rejonowego, iż trudno przypuszczać aby stanowisko organizacji związkowej było mniej korzystne dla powódki w przypadku zamiaru definitywnego zwolnienia niż w przypadku jedynie ograniczenia etatu jest nadinterpretacją. Sąd Rejonowy wskazał, iż w świetle powyższego konsultacja przeprowadzona w niniejszej sprawie przez stronę pozwaną w pełni wyczerpuje ratio legis art. 20 ust. 5a w/w ustawy. W świetle ustalonych przez Sąd Rejonowy okoliczności oraz treści zalegających w aktach osobowych powódki dokumentów oceny tej nie sposób podzielić.

Stwierdzić należy, iż zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Z literalnego brzmienia art. 22 ust. 2, zdanie ostatnie Karty Nauczyciela wynika, że w sytuacji gdy nauczyciel odmawia zgody na ograniczenie mu wymiaru zatrudnienia, stosuje się art. 20, przy czym powołany w art. 22 ust.1 jest pełny przepis art. 20, a nie tylko jego ust. 1. Oznacza to, że stosuje się również art. 20

ust. 5a w/w ustawy dotyczący konsultacji związkowej. Wynika z tego, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem na skutek odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków zatrudnienia jest nową procedurą. Pierwsza procedura związana z propozycją ograniczenia wymiaru etatu kończy się odmową bądź akceptacją tej propozycji. W sytuacji gdy nauczyciel odmówi jej przyjęcia, otwiera się nowa procedura związana z ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazać zatem należy, iż przepisy Karty Nauczyciela same w sobie nie przewidują obowiązkowej konsultacji związkowej przy ograniczeniu wymiaru etatu. Obowiązek taki istnieje natomiast przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

Zgodnie z uchwałą SN z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNP 1997, nr 7, poz. 111, "ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego, poza sytuacjami określonymi w art. 22 [...] Karty Nauczyciela [...], jest niedopuszczalne. Zgoda nauczyciela mianowanego na zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć ma znaczenie jedynie dla oceny jego gotowości do pracy".

W wyroku z dnia 3 października 2006 r., III PK 57/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 272, Sąd Najwyższy wskazał, iż "niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 [...] Karty Nauczyciela [...] nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty". W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż "brak zgody nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia ze względu na zmiany organizacyjne w placówce oświatowej może bowiem iść w parze z jego przekonaniem, że reorganizacja, przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, w tym uwzględnieniu jego kwalifikacji, nie pociąga za sobą niemożliwości jego dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze. W takiej sytuacji przyjęcie, iż niewyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia stanowi wystarczającą podstawę do wytypowania go do zwolnienia, spowodowałoby, że prawidłowość doboru i zastosowane kryteria typowania nauczycieli do zwolnienia wymykałyby się całkowicie spod kontroli, co przeczyłoby istocie regulacji zawartej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela".

Fakt, że w niniejszej sprawie dyrektor zwrócił się do związków zawodowych z pismem, w którym poinformował o zamiarze ograniczenia apelującej wymiaru etatu nie może zastępować konsultacji związkowej zasięgniętej przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, błędnie Sąd Rejonowy utożsamiał treść pisma z dnia 20 maja 2013 roku (k.32) z czynnością faktyczną w postaci konsultacji związkowej o której mowa w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. W treści przedmiotowego pisma skierowanego do Prezesa (...), Oddziału (...) w R. wskazano, że na podstawie art. 20 ust. 5 a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 roku, nr 97, poz. 674) w związku ze zmianami uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych Dyrektor zamierza ograniczyć A. R. wymiar czasu pracy do 12,5/25, w okresie od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku. Powołanie się w piśmie na art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela jest nie wystarczające i nie może zastępować faktycznej konsultacji z organizacją związkową. Samo bowiem powołanie się na art. 20 ust. 5 a Karty Nauczyciela nie jest realizacją obowiązku w nim wskazanego. Poza tym analizowane pismo z dnia 20 maja 2013 roku dotyczy zamiaru ograniczenia apelującej wymiaru etatu i nie zawierało w jego treści informacji, iż dotyczy ono wypowiedzenia umowy o pracę.

Treść przedmiotowego pisma dotyczy tylko i wyłącznie zamiaru zmian warunków zatrudnienia dla powódki A. R.. Kolejnym pismem z dnia 22 maja 2013 roku poinformowano powódkę o ograniczeniu jej wymiaru czasu pracy do 12,5/25 godz. oraz proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia stosownie do zatrudnienia. W treści przedmiotowego pisma wskazano również, że w przypadku braku zgody na powyższe, pozostanie ona w zatrudnieniu na podstawie mianowania. Powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Jak już wyżej wskazano w sytuacji gdy nauczyciel odmówi przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, otwiera się nowa procedura związana z ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy. Zastosowanie winien zatem znaleźć art. 20.

Na gruncie ustawy Karta Nauczyciela, w sytuacji gdy mamy do czynienia z nauczycielem mianowanym, nie działa automatyczny mechanizm, jak w przypadku art. 42 k.p. W sytuacji wskazanej w art. 42 k.p. jeśli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, umowa rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie, w świetle przepisów w/w ustawy Karta Nauczyciela, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, nie ma

automatyzmu – nauczyciel odmawia przyjęcia nowych warunków pracy, dyrektor wypowiada mu wówczas umowę. Konsultacja związkowa, o której mowa w art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela powinna być zatem w takiej sytuacji zachowana. W aktach sprawy brak jest dowodu, iż przedmiotowa konsultacja związkowa została przeprowadzona.

Nawet gdyby przyjąć, że pismo z dnia 20 maja 2013 roku stanowi formę konsultacji z organizacją związkową zamiaru rozwiązania stosunku pracy to zauważyć należy, iż nie został zachowany termin na jaki wskazuje art. 20 ust. 5a w/w ustawy, zgodnie z którym 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. Przedmiotowe pismo otrzymała Prezes (...) B. B. w dniu 22 maja 2013 roku (k.32), o czym świadczy adnotacja na przedmiotowym piśmie, zaś pismo z dnia 28 maja 2013 roku rozwiązujące stosunek pracy z A. R. z dniem 31 sierpnia 2013 roku (k.5) powódka otrzymała w dniu 28 maja 2013 roku. Termin zatem 7 dni wskazany w art. 20 ust. 5a w/w ustawy nie został zachowany.

W przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, a zatem skuteczny okazał się również zarzut naruszenia art. 45 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Powódce zatem przysługiwało jedno z roszczeń wymienionych w tym przepisie. Skoro umowa uległa już rozwiązaniu to należało orzec o przywróceniu powódki do pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt I sentencji na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt II sentencji na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1, § 12 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. z 2013 r., poz.490).