

Sygn. akt VII Pa 130/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

**Przewodniczący:SSO Anna Rej-Żuk**

**Sędziowie:SSO Izabela Głowacka-Damaszko**

**SSR del. do SO Ryszard Sułtanowski**

Protokolant:Anna Delestowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 stycznia 2013 r. w J.

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko Szkole (...) im. J. G.w N.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w L.

z dnia 4 września 2012 r. sygn. akt IV P 79/12

apelację oddala.

Sygn. akt VII Pa 130/12

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 04.09.2012r Sąd Rejonowy Sąd Pracy w L.w sprawie IV P 79/12 z powództwa A. D.przeciwko Szkole (...) im. J. G.w N.o przywrócenie do pracy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8062,56 zł, oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł powyższe orzeczenie na następujących ustaleniach:

A. D.była zatrudniona w Szkole (...) w N.od 3.09.2007r jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w klasach I-III. Podstawą zatrudnienia była umowa o pracę dla nauczyciela kontraktowego.

W roku szkolnym 2011/2012 w szkole były trzy klasy edukacji wczesnoszkolnej, w których łącznie uczyło się 33 uczniów. Oprócz powódki w klasach tych nauczwały E. P. i L. K.. W roku szkolnym 2012/2013 jedna klasa pierwsza została połączona z jedną klasą drugą i został zlikwidowany jeden oddział szkolny. W połączonej klasie uczy się 23 uczniów, a w trzeciej klasie 11. W tej sytuacji wystarczyło godzin dydaktycznych tylko dla dwóch nauczycieli. Podjęta została decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z jednym z nauczycieli. W określonych kryteriach doboru do rozwiązania umowy o pracę uwzględniono: staż pracy, stopień awansu zawodowego, kwalifikacje, poziom wykształcenia, aktywność w doskonaleniach zawodowych, absencję, dyspozycyjność, stopień realizacji podstawy programowej, zaangażowanie zawodowe, jakość pracy. Przy porównywalnym poziomie wykształcenia, kwalifikacjach, aktywności

w doskonaleniach zawodowych, zaangażowaniu zawodowym i jakości pracy wszystkich trzech nauczycielek powódka posiada najkrótszy staż pracy i najniższy stopień awansu zawodowego.

Po konsultacjach ze związkami zawodowymi pismem z dnia 15.05.2012r wypowiedziano powódce stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.08.2012r. Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne szkoły polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów oraz godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2012/2013 uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Wypowiedzenie zostało doręczone powódce w dniu 06.06.2012r w czasie gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż roszczenie o przywrócenie do pracy było bezzasadne ponieważ przeprowadzony materiał dowody wykazał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista – doszło do zmian organizacyjnych. Podkreślono, że Sąd nie jest powołany do oceny czy podjęte przez pracodawcę działania w zakresie przeprowadzonej reorganizacji są racjonalne. Kontroli Sądu nie podlega ocena zasadności decyzji o zmianie struktury organizacyjnej lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał za właściwe wytypowanie powódki do zwolnienia. R. innych porównywalnych kryteriach miała najniższy staż pracy, najniższy stopień awansu zawodowego. Nadto jedna z pozostałych nauczycielek jest nauczycielem chronionym w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych.

Sąd I instancji wskazywał – odnosząc się do propozycji powódki jakie kroki mógł podjąć dyrektor szkoły aby pozostawić ją w zatrudnieniu - że nie jest uprawniony do badania który z nauczycieli ma być zatrudniony na danym stanowisku albowiem należy to do wyłącznej kompetencji dyrektora szkoły.

Dopatrzył się jednak Sąd Rejonowy, iż doszło do naruszenia trybu postępowania przy wypowiedzaniu umowy o pracę tj. naruszenia art. 41 kp, który wprowadza zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy np. z powodu zwolnienia lekarskiego. Z uwagi na to naruszenie zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Od powyższego wyroku Sądu Rejonowego powódka wniosła apelację wskazując, iż pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę składając jej wypowiedzenie w okresie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim, a nadto argumentowała, iż Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, iż strona pozwana nie była zmuszona do dokonywania zmian organizacyjnych na rok szkolny 2-012/2013 w taki sposób jak to uczyniła. Podawała za przykład inne szkoły w gminie, w których także przeprowadzono pewne zmiany, ale w których nie doszło do tak radykalnych kroków jak m.in. połączenie klas, a w konsekwencji nie doszło do rozwiązania umów z nauczycielami. Powódka wskazywała nadto, że skoro Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że została zwolniona z naruszeniem przepisów to powinna zostać przywrócona do pracy bo winnym wypadku prawo jej nie chroni.

Powódka wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana na rozprawie apelacyjnej wniosła o oddalenie apelacji powódki.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

W ocenie Sądu Okręgowego apelacje powódki była nieuzasadniona.

Rozpoznając sprawę w granicach apelacji ( art. 378 § 1 kpc), Sąd II instancji oparł swoje stanowisko na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu przed Sądem I instancji (art. 382 kpc ).

Sąd I Instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a dokonana na ich podstawie ocena prawna, w ocenie Sądu Okręgowego była prawidłowa.

Wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem jej rozwiązania, a wskazana przyczyna nie musi być szczególnie doniosła. W każdym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę powinno być oparte o przesłanki rzeczywiste, konkretne i uzasadnione. W przypadku sporu ocena przyczyn wypowiedzenia we wskazanym zakresie należy do Sądu. Aby pracownik wiedział z jakich przyczyn (nawet przez siebie niezawinionych) pracodawca rozwiązuje z nim umowę, przyczyny muszą być wskazane w sposób jednoznaczny i weryfikowalny. To w konsekwencji w dalszej kolejności daje Sądowi możliwość na racjonalną ocenę stanowiska pracodawcy.

Na pracodawcy ciąży przy tym obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. W niniejszej sprawie dla prawidłowego jej rozstrzygnięcia konieczne było zatem ustalenie czy podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia stanowiła uzasadnioną podstawę rozwiązania stosunku pracy. Zaznaczenia przy tym wymaga, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oceniania może być jedynie w oparciu o ujawnione w treści wypowiedzenia przyczyny. W niniejszej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki, wskazano zmiany organizacyjne szkoły polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów oraz godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2012/2013.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż pracodawca wykazał, że faktycznie przeprowadził zmiany organizacyjne jakie wskazał jako przyczynę wypowiedzenia. Dlatego Sąd I instancji uznał przyczynę wypowiedzenia za rzeczywistą i konkretną oraz uzasadniającą co do zasady wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto Sąd ten ocenił, że pracodawca mając do wyboru zwolnienie jednej z trzech nauczycielek dokonał prawidłowego wyboru powódki do zwolnienia stosując obiektywne i racjonalne kryteria doboru. Sąd Okręgowy w całości podziela takie stanowisko Sądu I instancji.

Powódka w złożonej apelacji jak i w toku postępowania przed Sądem I instancji wskazywała na to, że dyrektor szkoły nie musiał dokonywać reorganizacji kosztem jej zatrudnienia i na potwierdzenie tego wskazywała w jaki sposób postępowali dyrektorzy innych szkół na terenie tej samej Gminy. Dokonała także własnej analizy w jaki sposób ograniczając godziny pracy (w tym ponadwymiarowe) innym nauczycielom lub też dokonując zwolnienia jednego z nauczycieli zatrudnionego u strony poznaje w niepełnym wymiarze, a posiadającego pełne zatrudnienie w innej placówce, można byłoby po dokonaniu przesunięć wygospodarować dla niej godziny pracy. Powódka nie godziła się ze stanowiskiem Sądu zarówno co do tego, że pomimo rozwiązania z nią umowy o pracę w okresie zwolnienia lekarskiego nie doszło do uwzględnienia w pełni jej powództwa tj. przywrócenia jej do pracy, jak również wskazywała na to, że jej zdaniem Sąd jest władny ocenić w jaki sposób dokonano w szkole reorganizacji i czy można było dokonać tego w inny sposób, w szczególności w taki który umożliwiłby jej dalsze pozostanie w zatrudnieniu.

Już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku powoływał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące, iż nie jest uprawnieniem Sądu aby oceniał czy reorganizacja przeprowadzona u pracodawcy jest racjonalna, obiektywnie uzasadniona czy służy czy też pogarsza sytuację pracodawcy. Sąd Okręgowy podziela te zapatrywania. W sytuacji gdy pracodawca podaje jako przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zmiany organizacyjne to Sąd ma obowiązek sprawdzić czy do tych zmian faktycznie doszło lub czy są faktycznie wprowadzane i jeżeli jest to prawdą, to sytuacja taka uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Nie może natomiast Sąd ingerować w wewnętrzne sprawy pracodawcy – w tym przypadku szkoły, i dokonywać ocen czy reorganizacja w ogóle była potrzebna, czy jest korzystna dla szkoły lub dla uczniów. Nie może także Sąd wskazywać w jaki sposób dokonywać reorganizacji. W tym, zakresie decyzje podejmuje dyrektor, który ma organy nad nim zwierzchnie i w samorządzie i w zakresie organów oświatowych i to one są kompetentne aby „powstrzymać” dyrektora od podejmowania kroków, które należałoby uznać za szkodliwe dla placówki jako instytucji oświatowej. Sąd pracy nie jest powołany i nie sprawuje nadzoru nad działalnością placówek oświatowych i dlatego powyższych kompetencji nie posiada.

Do kompetencji Sądu należy natomiast ocena prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia w przypadku kiedy pracodawca podjął kroku w celu reorganizacji, które skutkują zmieszeniem zatrudnieni w danej grupie zawodowej. W niniejszej sprawie reorganizacja dotyczyła klas edukacji wczesnoszkolnej, a zatem jedynie grupa nauczycieli dotychczas zatrudnionych w tych klasach była tą grupą, z której winien być wyłoniony kandydat do rozwiązania umowy o pracę. Dlatego nie było wolno sądowi zastanowić się nad tym czy można było zmienić sytuację innych nauczycieli

nie znajdujących się w tej grupie np. poprzez ograniczenie im godzin w tym ponadwymiarowych, przesunięcia ich na inne stanowiska czy dokonanie rozwiązania umowy o pracę z jednym z nich.

Niewątpliwie doszło do naruszenia trybu rozwiązania umowy o pracę z powódką tj. art. 41 kp. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę odpowiadającą je trzymiesięcznemu wynagrodzeniu tytułem odszkodowania. Powódka wskazywała, iż takie podejście Sądu nie chroni jej interesów jako pracownika ponieważ powinna zostać przywrócona do pracy skoro o to wniosła.

Ustawodawca pozostawił Sądowi ocenę czy w zależności od konkretnych okoliczności zaistniałych w danej sprawie należy uwzględnić powództwo w takim kształcie jak zostało zgłoszone. Zgodnie z art.45 § 2 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, jednakże nie sformułował katalogu okoliczności wskazujących na niemożność czy niecelowość uwzględnienia żądania o przywrócenie do pracy. Na przykład do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył likwidację stanowiska pracy pracownika. Tak jak to miało miejsce w przypadku prawy powódki. Wskazywano także w orzecznictwie i na to, że na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 300). W wyroku z 10.10.2000 r. (I PKN 66/00, OSNP 1002/10/235) Sąd Najwyższy wskazał, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

W niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista, dobór powódki do zwolnienia z pozostałych osób był prawidłowy, a zatem jedynie formalnie pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów poprzez dokonanie tego w okresie zwolnienia lekarskiego powódki. Dlatego uzasadniona była decyzja Sądu I instancji o zasądzeniu na rzecz powódki jedynie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc oddalił apelację powódki.