

sygn. akt IV P 142/14

dnia 31 maja 2016r.

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Ławnicy: Beata Ławniczak, Monika Edyta Żmudowska

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 maja 2016r. sprawy

z powództwa K. L. i J. L.

przeciwko (...) im. (...) (...)w G.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanego (...) im. (...) (...)w G. na rzecz powódki K. L. kwotę 12.386,19 zł. brutto (dwanaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt sześć złotych dziewiętnaście groszy brutto) z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ;

II. zasądza od pozwanego (...) im. (...) (...) w G. na rzecz powódki K. L. ustawowe odsetki od kwoty 18.654,- zł. brutto (osiemnaście tysięcy sześćset pięćdziesiąt cztery złote brutto) od dnia 1 września 2014r. do dnia 29 października 2014r.;

III. oddala powództwo powódki K. L. w zakresie żądania przywrócenia jej do pracy u pozwanego;

IV. zasądza od pozwanego (...) im. (...) (...)w G. na rzecz powoda J. L. kwotę 5.505,06 zł. brutto (pięć tysięcy pięćset pięć złotych sześć groszy brutto) z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

V. oddala powództwo J. L. w zakresie żądania przywrócenia go do pracy u pozwanego;

VI. zasądza od pozwanego (...) im. (...) (...)w G. na rzecz powoda J. L. ustawowe odsetki od kwoty 3.703,70 zł. brutto (trzy tysiące siedemset trzy złote siedemdziesiąt groszy brutto) od dnia 1 września 2014r. do dnia 1 października 2014r.;

VII. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej 4.128,73 zł. brutto (cztery tysiące sto dwadzieścia osiem złotych siedemdziesiąt trzy grosze brutto);

VIII. wyrokowi w punkcie IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej 1.835,02 zł. brutto (jeden tysiąc osiemset trzydzieści pięć złotych dwa grosze brutto);

IX. zasądza od pozwanego (...) im. (...) (...) w G. na rzecz powódki K. L. kwotę 2.693,- zł. (dwa tysiące sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote) z tytułu zwrotu uiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu;

sygn. akt IV P 142/14

UZASADNIENIE

Powódka **K. L.** wniosła w dniu 10 czerwca 2014r. pozew (k. 2 – 5 akt) przeciwko **(...) im. (...) (...) w G.**. Domagała się w nim „odwołania nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony”.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego w charakterze nauczyciela języka polskiego na czas nieokreślony. Pełniła funkcję wicedyrektora szkoły. Jest nauczycielem dyplomowanym. Pismem z dnia 27 maja 2014r. rozwiązano z powódką umowę o pracę w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole uniemożliwiającymi dalsze jej zatrudnianie.

Powódka podniosła, iż nic jej nie było wiadomo o planowanej zmianie organizacji pracy szkoły. W przysłanym wypowiedzeniu nie uzasadniono konkretnej przyczyny takiej decyzji. Nie wzięto pod uwagę posiadanych kwalifikacji, osiągnięć zawodowych, współpracy z dziećmi i rodzicami czy też stażu pracy. Powódce nie zaproponowano również ograniczenia zatrudnienia.

Pismem z dnia 26 czerwca 2014r. (k. 11 akt) powódka sprecyzowała, że domaga się uznania za bezskuteczne dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Wartość przedmiotu sporu określiła na kwotę 53.862,67 zł.

W odpowiedzi na pozew (k. 29 – 33 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów jeżeli zostanie złożony.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że nie było możliwości zapewnienia wszystkim nauczycielom języka polskiego zatrudnienia w pełnym wymiarze. Decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę podjęto kierując się stażem pracy oraz tym, iż nauczycielka o zbliżonym do powódki okresie zatrudnienia posiadała dodatkowe uprawnienia do nauczania historii, co umożliwiałoby zapewnienie jej pensum dydaktycznego.

Pozwany podniósł, iż przeprowadził procedurę konsultacji związkowej. Podał, że miał możliwość wypowiedzenia powódce stosunku pracy mimo jej przebywania na zwolnieniu lekarskim.

W piśmie procesowym z dnia 2 października 2014r. (k. 73 akt) powódka wskazała, iż domaga się przywrócenia do pracy u pozwanego w pełnym etacie.

W piśmie procesowym z dnia 2 października 2014r. (k. 74 akt) powódka wniosła o „ustalenie ustawowych odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty odprawy w wysokości 18.654,- zł. brutto”.

Powód **J. L.** wniósł w dniu 10 czerwca 2014r. pozew (k. 159 – 163 akt) przeciwko **(...) im. (...) (...) w G.**. Domagał się w nim „odwołania nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony”.

W uzasadnieniu powód podał, iż jest nauczycielem kontraktowym. Był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 września 2011r. w charakterze nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 5 czerwca 2014r. odebrał pismo rozwiązujące z powodów umowę o pracę z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w szkole i zmian planu nauczania.

Zdaniem powoda liczba oddziałów w szkole się nie zmniejszyła. Nic mu też nie było wiadomo o planowanych zmianach planu nauczania.

Powód podniósł, że w przysłanym mu wypowiedzeniu nie uzasadniono mu konkretnej przyczyny zwolnienia z pracy. Nie wzięto pod uwagę posiadanych kwalifikacji, osiągnięć zawodowych, współpracy z dziećmi i rodzicami. Wskazał, że w czasie kiedy wysłano do niego wypowiedzenie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 26 czerwca 2014r. (k. 168 akt) powód wskazał, iż domaga się uznania za bezskuteczne dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew (k. 184 – 187 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów jeżeli zostanie złożony.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że nie było możliwości zapewnienia wszystkim nauczycielom historii i wiedzy o społeczeństwie zatrudnienia w pełnym wymiarze. Decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podjęto kierując się tym, że powód posiadał najniższy stopień awansu zawodowego z nauczycieli uczących powyższych przedmiotów.

Pozwany podniósł, iż przeprowadził procedurę konsultacji związkowej. Podał, że nie posiada możliwości przywrócenia powoda do pracy albowiem nie ma faktycznej możliwości zapewnienia mu zatrudnienia.

W piśmie procesowym z dnia 2 października 2014r. (k. 247 akt) powód wskazał, iż domaga się przywrócenia do pracy u pozwanego w pełnym etacie.

W piśmie procesowym z dnia 2 października 2014r. (k. 245 akt) powód wniósł o „ustalenie ustawowych odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty odprawy w wysokości 3.703,70 zł. brutto”.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka jest nauczycielem dyplomowanym. Została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w dniu 7 grudnia 2009r. jako nauczyciel języka polskiego, w wymiarze 2/18 etatu. Od dnia 1 października 2010r. była zatrudniona u pozwanego w charakterze nauczyciela języka polskiego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze godzin tj. 18/18 etatu. W dniu 7 września 2010r. powierzono powódce obowiązki wicedyrektora pozwanej placówki oświatowej. Funkcję tę pełniła do lutego 2014r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 7 grudnia 2009r. – k. 34 akt; akt mianowania z dnia 1 września 2010r. – k. 35 akt; powierzenie obowiązków wicedyrektora z dnia 7 września 2010r. – k. 36 akt.

Powód został zatrudniony w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę w dniu 1 września 2010r. jako nauczyciel historii i wiedzy o społeczeństwie na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011r. jako nauczyciel stażysta w wymiarze pełnego etatu (18 godzin tygodniowo). Następnie w dniu 27 sierpnia 2011r. otrzymał stopień zawodowy nauczyciela kontraktowego i w dniu 1 września 2011r. został zatrudniony na czas nieokreślony w takim samym charakterze, w tym samym wymiarze – jako nauczyciel kontraktowy. W dniu 23 maja 2013r. powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy, zmniejszając mu wymiar godzin dydaktycznych do 14 tygodniowo, co spowodowało, że od tego dnia był zatrudniony na 14/18 etatu. Powód wypowiedzenie zaakceptował.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 2010r. – k. 188 akt; akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 27 sierpnia 2011r. – k. 189 akt; pismo z dnia 23 maja 2013r. – k. 191 akt; aneks do umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2013r. – k. 192 akt.

Powódkę zatrudniał i mianował wicedyrektorem poprzedni dyrektor pozwanej szkoły Z. H.. Również powoda zatrudniał poprzedni dyrektor. W momencie zatrudnienia powódka była czwartym polonistą w szkole.

W lutym 2014r. stanowisko wicedyrektora zostało w pozwanej placówce zlikwidowane. W takim stanie rzeczy powódka była zobligowana do objęcia normalnych godzin etatowych.

W związku z powyższą sytuacją okazało się, że brakowało godzin lekcyjnych dla wszystkich czterech polonistek. Dyrektor Z. H. znalazł z tego takie wyjście, aby co roku jedna z polonistek udawała się na roczny urlop dla poratowania zdrowia.

Jako pierwsza z takiego urlopu skorzystała B. D.. W roku szkolnym 2014/2015 przypadła kolej na S. O.. Początkowo wyraziła ona ustnie zgodę na takie rozwiązanie. Nie uważała ona, aby jej stan zdrowia wymagał udania się na urlop zdrowotny, ale czuła się naciskana w tej kwestii przez dyrektora szkoły.

Następnie w maju 2014r. ze Z. H. został rozwiązany stosunek pracy.

W związku z powyższym w maju 2014r. w pozwanej placówce odbyła się specjalna rada pedagogiczna. Oprócz grona pedagogicznego na radzie obecni byli Burmistrz G. A. S. i jego doradca do spraw oświatowych R. Ł.. W trakcie zebrania S. O. zapytana, czy podtrzymuje zamiar skorzystania z urlopu zdrowotnego oświadczyła, że w zmienionej sytuacji rezygnuje z takiego urlopu.

Pełniącym obowiązki dyrektora pozwanej placówki została wyznaczona K. P..

Dowód: zeznania świadka S. O. – k. 385 – 386 akt; zeznania świadka A. S. – k. 387 akt; zeznania świadka A. L. – k. 401v – 402 akt; zeznania świadka D. S. – k. 402 – 402v akt; zeznania świadka D. T. – k. 402v – 403 akt; zeznania świadka R. Ł. – k. 416 – 417 akt.

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanej placówce było 11 oddziałów klasowych, dla których program nauczania przewidywał łącznie 51 godzin języka polskiego tygodniowo. Jednocześnie w pozwanej placówce było zatrudnionych 4 nauczycieli języka polskiego: powódka (18 lat pracy), D. S. (31 lat pracy), B. D. (33 lata pracy) i S. O. (16 lat pracy). Wszyscy wymienieni to nauczyciele dyplomowani.

B. D. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia do dnia 31 sierpnia 2014r.

Dowód: arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2013/2014 – k. 40 – 44 akt.

Poprzedni dyrektor pozwanej placówki przygotował projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015, w którym przewidział, że S. O. będzie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Tymczasem S. O. nie składała wniosku o udzielenie jej takiego urlopu.

Arkusz organizacyjny przygotowany przez Z. H. nie uzyskał zatwierdzenia organu prowadzącego.

Dowód: projekt arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2014/2015 – k. 45 – 49 akt.

Ostatecznie, po ustaleniu, że S. O. nie wystąpiła i nie wystąpi o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia, okazało się, że na 52 godziny tygodniowo języka polskiego przypada 4 nauczycieli. Wszyscy byli nauczycielami dyplomowanymi, przy czym S. O. posiada oprócz uprawnienia do nauczania języka polskiego, również uprawnienie do nauczania historii. Z wszystkich tych nauczycieli powódka była zatrudniona w pozwanej placówce najkrócej.

Dowód: zatwierdzony arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – k. 50 – 54 akt; zeznania świadka S. O. – k. 385 – 386 akt.

W powyższej sytuacji nie było możliwe zapewnienie 4 nauczycielom języka polskiego zatrudnienia w pełnym wymiarze. Wobec tego pełniąca obowiązki dyrektora pozwanej placówki K. P. zaproponowała powódce 1/2 etatu, w tym 6 godzin nauczania indywidualnego, jednak powódka odmówiła.

Dowód: zeznania dyrektora pozwanego K. P. – k. 434v – 435 akt.

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanej placówce było 11 oddziałów klasowych, dla których program nauczania przewidywał łącznie 22 godziny historii i 7 godzin wiedzy o społeczeństwie tygodniowo. Jednocześnie w pozwanej szkole było zatrudnionych 2 nauczycieli historii: powód (nauczyciel kontraktowy – 5 lat pracy i jednocześnie nauczyciel wiedzy o społeczeństwie) i M. H. (nauczyciel dyplomowany – 16 lat pracy) oraz nauczyciel języka polskiego i historii S. O. (nauczyciel dyplomowany – 16 lat pracy), a nadto nauczyciel wiedzy o społeczeństwie i wychowania fizycznego D. G. (nauczyciel dyplomowany – 29 lat pracy).

Dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 – k. 197 – 201 akt; projekt arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2014/2015 – k. 202 – 206 akt; arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – k. 207 – 2011 akt.

Poprzedni dyrektor pozwanej placówki przygotował projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015, w którym przewidział, że S. O. będzie przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Tymczasem S. O. nie składała wniosku o udzielenie jej takiego urlopu. Jednocześnie z urlopu dla poratowania zdrowia w dniu 1 września 2014r. wracała nauczycielka języka polskiego B. D. (nauczyciel dyplomowany – 34 lata pracy).

Arkusz organizacyjny przygotowany przez Z. H. nie uzyskał zatwierdzenia organu prowadzącego.

Dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 – k. 197 – 201 akt; projekt arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2014/2015 – k. 202 – 206 akt; arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – k. 207 – 2011 akt; zeznania świadka S. O. – k. 385 – 386 akt.

Ostatecznie, po ustaleniu, że S. O. nigdy nie wystąpiła i nie wystąpi o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia, okazało się, że na 3 nauczycieli historii tj. powoda, M. H. i S. O. przypada 22 godziny historii tygodniowo, zaś na 2 nauczycieli wiedzy o społeczeństwie tj. powoda i D. G. przypada 8 godzin tygodniowo.

Dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – k. 207 – 2011 akt.

W powyższej sytuacji nie było możliwe zapewnienie 4 nauczycielom historii i wiedzy o społeczeństwie zatrudnienia w pełnym wymiarze. Wobec tego pełniąca obowiązki dyrektora pozwanej placówki K. P. zaproponowała powódowi 9/18 etatu, jednak powód odmówił. Pozwana rozwiązała stosunek pracy powoda, bowiem nie była w stanie zapewnić pensum w/w nauczycielom, a powód miała z nich najniższy stopień awansu zawodowego. Przydzielenie nauczania wiedzy o społeczeństwie D. G., zaś wszystkich 18 godzin historii M. H. pozwalało uzyskać pensum również dla 3 polonistów (w takim układzie nauczyciel języka polskiego D. S. otrzymała 19 godzin zajęć z tego przedmiotu, nauczyciel języka polskiego B. D. otrzymała 19 godzin zajęć z tego przedmiotu, nauczyciel języka polskiego i historii S. O. otrzymała 14 godzin zajęć z języka polskiego i 4 godziny zajęć z historii).

Dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 – k. 207 – 2011 akt.

Pozwana placówka zasięgnęła opinii (...) na temat zwolnienia powodów. Rozpatrzyła stanowisko (...) i podjęła decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Dowód: pisma pozwanego z dnia 26 maja 2014r. – k. 37 i 212 akt.

Pismem z dnia 27 maja 2014r. rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazano art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Wskazano, iż zwolnienie następuje w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole,

uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż na jej wniosek może zostać przeniesiona w stan nieczynny.

Pismo zawierało pouczenie o możliwości wniesienia od niego odwołania. Było podpisane przez zastępującą Dyrektora K. P..

Dowód: oświadczenie z dnia 27 maja 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 7 akt.

Pismem z dnia 27 maja 2014r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazano art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Wskazano, iż zwolnienie następuje w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów i zmianami planu nauczania uniemożliwiający dalsze zatrudnienie powoda na stanowisku nauczyciela wiedzy o społeczeństwie i historii.

Pismo zawierało pouczenie o możliwości wniesienia od niego odwołania. Było podpisane przez zastępującą Dyrektora K. P..

Dowód: oświadczenie z dnia 27 maja 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 164 akt.

W dniu 29 października 2014r. powódka otrzymała od pozwanego odprawę przyznaną na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela w wysokości 18.654,- zł. brutto. W dniu 1 października 2014r. powód otrzymał od pozwanego odprawę w wysokości 3.703,70 zł. brutto.

Dowód: okoliczności bezsporne.

Wyrokiem z dnia 12 lutego 2015r. sygn. akt II K 295/14 Sąd Rejonowy w G.umorzył z powodu znikomej społecznej szkodliwości postępowanie karne prowadzone przeciwko powódce, ustalając jednocześnie, iż poświadczala ona nieprawdę w dokumentach szkolnych.

Tym samym wyrokiem umorzono z powodu znikomej społecznej szkodliwości postępowanie karne prowadzone przeciwko powodowi o poświadczenie nieprawdy w dokumentacji szkolnej.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego w G.z dnia 12 lutego 2015r. sygn. akt II K 295/14 – k. 129 – 134 akt.

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2015r. sygn. akt II K 860/14 Sąd Rejonowy w G.warunkowo umorzył postępowanie karne przeciwko powodowi o to, że znieważył ucznia używając pod jego adresem obraźliwych słów i ośmieszał go na forum klasy.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego w G.z dnia 23 lutego 2015r. sygn. akt II K 860/14 – k. 300 akt.

W roku szkolnym 2015/2016 do pozwanej szkoły uczęszcza o 31 uczniów mniej aniżeli w zeszłym roku szkolnym. W efekcie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów klasowych, a także do obniżenia liczby godzin lekcyjnych przeznaczonych na nauczanie historii i wiedzy o społeczeństwie i języka polskiego. W pozwanej placówce jest 10 oddziałów klasowych, dla których program nauczania przewidywał łącznie 47 godzin lekcyjnych języka polskiego tygodniowo tj. o pięć godzin mniej aniżeli w roku szkolnym 2014/2015 oraz łącznie 20 godzin lekcyjnych historii tygodniowo, tj. o 2 godziny mniej aniżeli w roku szkolnym 2014/2015 oraz 7 godzin lekcji wiedzy o społeczeństwie, tj. o 1 godzinę mniej aniżeli w roku szkolnym 2014/2015.

Obecnie w pozwanej placówce zatrudnionych jest 3 nauczycieli języka polskiego: D. S. (nauczyciel dyplomowany), B. D. (nauczyciel dyplomowany) i S. O. (nauczyciel dyplomowany).

Obecnie w pozwanej placówce zatrudnionych jest 2 nauczycieli historii: S. O. (nauczyciel dyplomowany) i M. H. (nauczyciel mianowany) oraz 1 nauczyciel wiedzy o społeczeństwie – D. G.. S. O., która jest nauczycielem języka polskiego z uprawnieniami do nauczania historii powierzono prowadzenie 2 godzin lekcji historii w celu uzupełnienia

jej pensum. Dla D. G. (nauczyciela mianowanego z uprawnieniami do nauczania wychowania fizycznego i wiedzy o społeczeństwie) przewidziano 17 godzin lekcyjnych tygodniowo.

Dowód: przydział przedmiotów, godzin lekcyjnych i zajęć dodatkowych dla nauczycieli w roku szkolnym 2015/2016 – k. 360 akt; projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 – k. 361 akt.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto powódki, liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.128,73 zł.

Dowód: informacja z dnia 17 października 2014r. – k. 88 akt.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto powoda, liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 1.835,02,73 zł.

Dowód: informacja z dnia 17 października 2014r. – k. 262 akt.

Sąd zważył, co następuje:

Wypowiedzenie powodom stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem prawa.

Wskazane powodom przyczyny wypowiedzenia umów o pracę okazały się prawdziwe. W pierwotnym planie organizacji pracy szkoły wysuniętym przez byłego dyrektora Z. H. zakładano, iż nauczyciel S. O. uda się na roczny urlop dla poratowania zdrowia. Tylko w takim wariantcie byłaby dalsza możliwość zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 wszystkich pozostałych nauczycieli od języka polskiego, historii i wiedzy o społeczeństwie. W sytuacji, gdy okazało się, że S. O. nie miała i nie ma zamiaru korzystania z takiego urlopu zaistniał problem objawiający się brakiem wystarczającej liczby godzin lekcyjnych z w/w przedmiotów, tak aby zapewnić wszystkim uczącym tych przedmiotów zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Zaistniała więc realna konieczność dokonania niezbędnych decyzji kadrowych.

Co do sposobu, w jaki dyrektor szkoły powinien sformułować na piśmie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, to obowiązują reguły analogiczne, jak przy wypowiedzaniu umów o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego obejmującej problematykę zwolnień „z przyczyn organizacyjnych” wyrażono pogląd, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r. I PK 172/12). Kryteria wyboru do zwolnienia – co do zasady – muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k. p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013r. II PK 5/13). Powyższe stanowisko należy uznać za utrwalone.

Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika (w tym wypadku nauczyciela) możliwości oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014r. III PK 11/14). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi – w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych – nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k. p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r. I PKN 645/98; z dnia 21 marca 2001r. I PKN 311/00 i z dnia 2 października 2002r. I PKN 586/01). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k. p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k. p.) i właśnie z tego powodu przyczyna

wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei, konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015r. I PK 140/14). Dlatego w orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że oczywiście wadliwe (bo nazbyt ogólne) jest użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne”, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r. I PK 86/08).

Pozwany Zespół Szkół dopuścił się obrazy art. 30 § 5 k. p. w związku z art. 45 § 1 k. p., skoro ciążył na nim obowiązek powiadomienia powodów o tym, jakie kryteria miały decydujący wpływ na dobór właśnie tych pracowników do zwolnienia. W pismach wypowiadających stosunki pracy pracodawca ograniczył się wyłącznie do wskazania, że rozwiązanie stosunków pracy jest podyktowane zmianami organizacyjnymi polegającymi na ograniczeniu liczby oddziałów szkolnych i zmianami planu nauczania. Z takich wskazań w żaden sposób nie wynika – nawet ogólnie – dlaczego redukcja zatrudnienia miała się odbyć „kosztem” powodów. Dopiero w toku procesu sądowego, a więc po terminie, pracodawca ujawnił rzeczywiste motywy, które skłoniły go do rozwiązania stosunku pracy z powodami. W konsekwencji należy przyjąć, że wskazane powodom na piśmie przyczyny rozwiązania stosunku pracy były zbyt ogólne i w takim kształcie nie poddawały się weryfikacji pod kątem oceny zasadności wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § k. p.

W swoim pozwie powódka zarzuciła, że pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby. Zgodnie bowiem z treścią art. 41 k. p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzut powódki nie jest uzasadniony. Sąd Najwyższy konsekwentnie wyrażał pogląd, iż rozwiązanie stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Pogląd taki zaprezentowano w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 16 kwietnia 2003r. I PK 91/02, z dnia 25 stycznia 2001r. I PKN 215/00, z dnia 11 kwietnia 2001r. I PKN 343/00 i z dnia 17 grudnia 2001r. I PKN 752/00. Zgodnie z tymi orzeczeniami, przepis art. 41 k. p. nie ma w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, gdyż rozwiązanie, zmiany, a także nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym unormowane zostały w Karcie Nauczyciela w sposób wyczerpujący.

Na podstawie art. 45 § 2 k. p. sąd nie uwzględnił żądań powodów o przywrócenie ich do pracy uznając, iż byłoby to zarówno niemożliwe, jak i niecelowe. Pozwany nie ma faktycznej możliwości zapewnienia powodom zatrudnienia, a to z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów uczęszczających do pozwanego (...) i w konsekwencji obniżenie ilości oddziałów klasowych. Poza tym, przeciwko powodom prowadzone były postępowania karne, które wprawdzie zakończyły się warunkowymi umorzeniami, jednak równocześnie stwierdzono popełnienie przez powodów czynów karalnych, i to mających bezpośredni związek z pracą u pozwanego. Przemawia to za niecelowością przywracania powodów do pracy, choćby z uwagi na, jak można przypuszczać, negatywny odbiór takiej decyzji przez społeczność szkolną, która jest świadoma negatywnych zachowań powodów.

Wobec tego zasądzono na rzecz powodów odszkodowania, których wysokość uzasadniona jest przepisem art. 47¹ k. p.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie przepisu art. 477² § 1 k. p. c. który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O odsetkach należnych powodom z tytułu opóźnienia w wypłaceniu odpraw pieniężnych należnych im zgodnie z Kartą Nauczyciela zdecydowano na mocy art. 481 § 1 i 2 k. c.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 k. p. c.

SSR Ireneusz Bolechowski