

Sygn. akt IV P 126/18

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Józefa Konopka, Jadwiga Irauth

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko Zespołowi Szkolno- Przedszkolnemu w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy

1.Zasądza od pozwanego Zespołu Szkolno- Przedszkolnego w B. na rzecz powódki P. M. kwotę 16.062,48 zł ( szesnaście tysięcy sześćdziesiąt dwa złote 48/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 5.354,16 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Zasądza od pozwanego Zespołu Szkolno- Przedszkolnego w B. na rzecz powódki P. M. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 22 czerwca 2018r. powódka P. M. wnosila o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego jej w dniu 30 maja 2018r. przez pozwaną Zespół Szkolno -Przedszkolny w B. za bezskuteczne.***

Pozwany Zespół Szkolno- Przedszkolny w B. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 6 lutego 2019r. powódka oświadczyła, że zmienia żądanie pozwu w ten sposób, że nie domaga się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole, tylko domaga się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkolno Przedszkolny w B. zmienionego powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka P. M. zawarła w dniu 1 września 1982r. umowę o pracę ze Szkołą Gminną w B., początkowo na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, a następnie stosunek pracy łączący strony istniał na podstawie mianowania ( akta osobowe).

Powódka w 1988r. ukończyła studia wyższe magisterskie w zakresie nauczania początkowego ( akta osobowe). Powódka ukończyła też studia podyplomowe w zakresie: pedagogiki resocjalizacyjnej i terapii pedagogicznej, organizacji i zarządzania placówką edukacyjną, specjalność menedżer oświaty, bibliotekarstwo szkolne, kształcenie zintegrowane w klasach I-III ( akta osobowe).

Powódka była nauczycielem nauczania zintegrowanego i faktycznie, w okresie zatrudnienia w pozwanym Zespole, prowadziła zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w zakresie nauczania wczesnoszkolnego i przedszkolnego (bezsporne).

W okresie od 1 września 1991r. do 1996r. powódka pełniła funkcję dyrektora Szkoły Podstawowej w B. ( akta osobowe).

Powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany (akta osobowe).

Z dniem 1 września 2011r. powódka stała się pracownikiem Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w B. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ( akta osobowe).

W październiku 2017r. powódka została wpisana przez Ministra Edukacji Narodowej na listę ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy (akta osobowe).

W lutym 2018r. powódka otrzymała od dyrektora pozwanej Zespołu (...) wyróżniającą ocenę jej pracy ( akta osobowe).

Przez cały okres swojego zatrudnienia, w tym w roku szkolnym 2017/2018, powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, w ostatnim roku szkolnym powódka swoją pracę wykonywała w oddziale przedszkolnym ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.64v, akta osobowe).

W kwietniu 2018r. dyrektor zapoznał Radę Pedagogiczną o treści projektu arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019 w pozwanej szkole, w którym min. przewidział, że powódka będzie wykonywała swoją pracę w wymiarze 17/18 w klasie I ( projekt koperta k.61). Już na etapie sporządzania projektu dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że planuje dla niej pracę w wymiarze 17/18, a powódka poinformowała dyrektora, że ona nie wyraża zgody na pracę w wymiarze 17/18, bo są nauczyciele, którzy mają przydzielone godziny ponadwymiarowe, które mogłaby ona realizować (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Rada Pedagogiczna oraz zakładowa organizacja związkowa zaopiniowały pozytywnie projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019 pozwanej szkoły (k. 25,26). Także L. Kurator Oświaty zaopiniował pozytywnie ten projekt w zakresie zgodności z przepisami prawa ( k.27).

Załącznikiem do projektu arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019 jest wykaz kadry pedagogicznej dotyczący kwalifikacji nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej w roku szkolnym 2018/2019 (k. 49-57).

Zgodnie z tym arkuszem, dyrektor pozwanego przewidział w roku szkolnym 2018/2019 dla nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej godziny ponadwymiarowe w przedszkolu min. dla M. S. 25/22, A. P. 25/22, K. G. 26/25, J. B. 26/25, I. N. 25/21, M. S. (2) 26/25 ( koperta k.61, wykaz k.49-57, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 8 maja 2018r. dyrektor pozwanego Zespołu (...) przedstawił organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019, w którym przewidziano, że powódka będzie realizowała nauczanie w edukacji wczesnoszkolnej łącznie w wymiarze 17/18 i tego dnia Wójt Gminy B. zatwierdził ten projekt – koperta k.61.

Tego też dnia dyrektor pozwanego przedstawił powódce pismo informujące ją na podstawie art. 22 ust3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017r. poz. 1189 ze zm) o braku możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz że nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w innej szkole, a wobec tego dyrektor poprosił powódkę o zajęcie stanowiska w sprawie ograniczenia jej obowiązkowego wymiaru zajęć do 17/18 ( k.23, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 17 maja powódka poinformowała dyrektora pozwanego o tym, że nie wyraża ona zgody na zatrudnienie jej od dnia 1 września 2018r. w wymiarze 17 godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniem (k.22).

W dniu 30 maja 2018r. dyrektor pozwanego P. W. zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2018r., na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 i ust 3 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.z 2018r., poz. 967 ze zm), a jako przyczynę swojej decyzji wskazał: brak zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia wynikające ze zmian organizacyjnych powodujących zmianę przydziału planowych godzin dydaktyczno- wychowawczych. Zmiany te uniemożliwiają zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2018/2019 w pełnym wymiarze godzin (k.21).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 5.354,16zł (k.20).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusz organizacji roku szkolnego 2018/2019 i akta osobowe powódki. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze sobą i ze złożonymi do akt dokumentami, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki, zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy, zasługuje na uwzględnienie.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał brak zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia wynikające ze zmian organizacyjnych powodujących zmianę przydziału planowych godzin dydaktyczno- wychowawczych, a jako podstawę prawną swojej decyzji wpisał art. 20 ust 1 pkt 2 i ust 3 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U.z 2018r., poz. 967 ze zm).

Powódka nie kwestionuje istnienia okoliczności wskazywanej przez dyrektora pozwanego w treści w pisma rozwiązującego z powódką stosunek pracy tj. że zaistniały zmiany organizacyjne powodujące zmianę przydziału planowych godzin dydaktyczno- wychowawczych, ani też nie kwestionuje prawidłowości działań dyrektora pod względem prawnym, po tym jak nie wyraziła ona zgody na ograniczenie jej wymiaru zajęć. Powódka natomiast kwestionuje fakt wytypowania właśnie jej przez dyrektora, spośród innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej, do tej niekorzystnej decyzji o ograniczeniu zatrudnienia do wymiaru 17/18, która to decyzja pracodawcy, wobec odmowy powódki na wykonywanie pracy w takim wymiarze, w konsekwencji doprowadziła do decyzji dyrektora o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, a tym samym powódka podnosi, iż nieznanne i niejasne są kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, zastosowane przez dyrektora pozwanego.

W ocenie sądu, analizując treść pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy, a także materiał dowodowy zebrany w sprawę, stwierdzić należy, iż przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy jest niezgodna z prawem, a także jest nieuzasadniona.

Przede wszystkim podnieść należy, że w świetle aktualnego stanowiska Sądu Najwyższego (np. Postanowienie z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie II PK 137/17) - pracodawca co do zasady, powinien wskazać w treści oświadczenia

woli o rozwiązaniu umowy o pracę również kryteria, jakimi się kierował wybierając konkretnego pracownika do zwolnienia, chyba że kryteria te były znane pracownikowi lub są dla niego oczywiste. Chodzi tu oczywiście o sytuacje, gdy podstawową przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy danemu pracownikowi są okoliczności nietyczące pracownika, a pracodawca dokonuje wyboru tego pracownika do zwolnienia z grona pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. W takiej sytuacji, a więc gdy przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika, pracodawca wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 kp, w treści wypowiedzenia stosunku pracy powinien wskazać nie tylko tą podstawową przyczynę wypowiedzenia, lecz także przyczynę wytypowania danego pracownika do zwolnienia z pracy ( np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Następnie, w toku postępowania sądowego, to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że rozwiązując stosunek pracy z konkretnym pracownikiem a nie z innym znajdującym się w porównywalnej sytuacji pracowniczej, zastosował on kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15). Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór ( np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

Wymagania formalne określone w art. 30§4 kp dotyczą także nauczycielskiego stosunku pracy, bowiem wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 80/15.

Zatem w przypadku gdy dyrektor szkoły dokonuje wyboru nauczyciela do zwolnienia z grona nauczycieli realizujących swoje obowiązki w szkole w tym samym lub podobnym zakresie, powinien wskazać w piśmie wypowiadającym nauczycielowi stosunek pracy, obok podania zasadniczej przyczyny leżącej u podstaw podjęcia wobec danego nauczyciela decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy - zmian organizacyjnych - art. 20 ust 1 pkt 2 i ust 3 Karty Nauczyciela , także kryteriów, które spowodowały jego wybór tego właśnie nauczyciela do zwolnienia z pracy i kryteria te muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Wybór pracownika do zwolnienia z tych przyczyn powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu).

Powódka jest nauczycielem edukacji wczesnoszkolnej i nauczania przedszkolnego, w tym zakresie realizowała dotąd w pozwanej szkole swój obowiązkowy wymiar zajęć i oprócz niej, w pozwanym Zespole było jeszcze kilkanaście nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej i nauczania przedszkolnego. Tymczasem dyrektor pozwanego Zespołu nie podał ani w treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy, ani też wcześniej w treści pisma, w którym informował powódkę o braku możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć, jakimi kryteriami kierował się typując właśnie ją do ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć, a nie inne nauczycielki nauczania przedszkolnego

i edukacji wczesnoszkolnej. Powódka zaś nie mogła, obiektywnie na to patrząc, mieć wiedzy, jak to była przyczyna, która spowodowała takie zachowanie dyrektora pozwanego wobec niej. Powódka bowiem jest bardzo doświadczonym pedagogiem bo pracowała w tej szkole od 1982r., była przez pewien czas dyrektorem szkoły podstawowej, ukończyła studia podyplomowe dające jej kilka innych dodatkowych kwalifikacji, była wyróżniana, nagradzana, w październiku 2017r. została wpisana przez Ministra Edukacji Narodowej na listę ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy, w lutym 2018r. otrzymała od dyrektora pozwanego Zespołu wyróżniającą ocenę jej pracy. Zatem oczywistym jest, że gdy powódka otrzymała informację od dyrektora, że nie ma możliwości zatrudnienia właśnie jej w roku szkolnym 2018/2019 w pełnym wymiarze zajęć i że jej obowiązkowy wymiar zajęć na być ograniczony do 17/18, w sytuacji gdy miała wiedzę, że inne nauczycielki edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego miały przydzielone godziny ponadwymiarowe, to tej decyzji dyrektora nie rozumiała.

Wobec tego uznać należy, że dyrektor pozwanego Zespołu, nie podając w treści pisma wypowiadającego powódce stosunek pracy, także kryteriów, które spowodowały wybranie właśnie powódki, z grona wszystkich nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego, do ograniczenia etatu i w konsekwencji, wobec braku zgody powódki na ograniczenia wymiaru, do wypowiedzenia jej stosunku pracy, naruszył art 30 §4 kp.

Przedmiotowa decyzja dyrektora pozwanego Zespołu była także oczywiście nieuzasadniona. Jak wynika z analizy arkusza organizacji roku szkolnego 2018/2019 pozwanego Zespołu, dyrektor pozwanego Zespołu zdecydował, aby przydzielić kilku nauczycielom edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej godziny ponadwymiarowe, a powódce nie przydzielić jednej godziny, która spowodowałaby aby powódka miała 18/18 wymiary zajęć. Dyrektor pozwanego Zespołu słuchany w charakterze strony w trybie art. 299 kpc przyznał, iż faktycznie jest 6 godzin ponadwymiarowych w „zerówce” i jak podał w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony – nie będzie on polemizował, że ten arkusz organizacji roku szkolnego można było inaczej sformułować, ale – jak podał, nie można było zmienić arkusza, gdy był już przedstawiony organowi prowadzącemu. Dyrektor pozwanego Zespołu nie podał dlaczego tak, a nie inaczej skonstruował projekt arkusza organizacyjnego, w którym właśnie są nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej i wychowania przedszkolnego: M. S., A. P., K. G., B. J., I. N. czy M. S. (2), którym przydzielono więcej godzin, niż wymagał tego ich etat, a jest powódka w roku szkolnym 2018/2019 miała pracować w wymiarze 17/18. Poza sporem jest, że godziny pracy w „0”, które zostały przydzielone, jako ponadwymiarowe, dwóm innym nauczycielkom- w sumie 6 godzin, mogły być, bez uszczerbku dla dobra dzieci, realizowane przez powódkę w ramach jej obowiązkowego wymiaru 18/18. W ocenie sądu, takie zachowanie dyrektora pozwanego jest niezrozumiałe; zresztą dyrektor pozwanego Zespołu (...) słuchany w trybie art. 299 kpc w zasadzie także tego nie tłumaczył. Znamionym jest, że powódce do wymiaru 18/18 brakowało tylko jednej godziny i dlatego zachowanie dyrektora, który konstruując arkusz organizacji roku szkolnego widzi wolne godziny, a ich nie przydziela jako obowiązkowy wymiar min. dla powódki, a przydziela jako ponadwymiarowe innym nauczycielkom, jest absolutnie nieuzasadnione. Natomiast w takiej sytuacji, zrozumiałą jest decyzja powódki, iżby nie wyrażać zgody na zatrudnienie jej wymiarze 17/1, 8 skoro jest faktyczna możliwość wykonywania dalej przez nią w Zespole pracy, jak dotąd, w pełnym wymiarze czasu pracy, bez uszczerbku dla obowiązkowego wymiaru etatu innych nauczycieli.

Zatem uznać należy, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jest niezgodna z prawem i także nieuzasadniona.

Przepis art. 45 kp ma też- poprzez zastosowanie art. 91c Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych mianowania ( np. uchwała Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r. I PZP 30/95, wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, z 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, z dnia 6 lipca 2016 r. II PK 181/15).

Wobec tego i na podstawie art. 45§2 kp i art. 91c Karty Nauczyciela sąd, zgodnie z żądaniem powódki, zasądził na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jej stosunku pracy, którego wysokość wynika z treści art. 47<sup>1</sup> kp, a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego ( Dz.U. z 2018r, poz. 265).