

Sygn. akt XP 376/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. T. (1)**

przeciwko: **(...) w L.**

o przywrócenie do pracy

I przywraca powoda M. T. (1) do pracy u strony pozwanej w (...) w L. na warunkach pracy i płacy sprzed rozwiązania umowy dokonanego pismem z 18.05.2017 r.;

II zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód M. T. (1) pozwem z dnia 14 czerwca 2017 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) w L., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagał się uznania go za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód podniósł, że jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 września 2011 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, z częściowym zwolnieniem od września 2014 r. z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Wskazał, że od 13 marca 2014 r. podlega szczególnej ochronie związkowej, co wiadome było pracodawcy.

W dniu 5 maja 2017 r. strona pozwana wysłała do zarządu związków zawodowych informację o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy. Związki zawodowe nie wyraziły zgody. Pomimo tego pracodawca rozpoczął procedurę dotyczącą zmiany treści lub wypowiedzenia stosunku pracy. W dniu 12 maja 2017 r. powód otrzymał propozycję przeniesienia w stan nieczynny, a w przypadku niewyrażenia zgody - rozwiązania stosunku pracy. Powód nie zgodził się na przedstawione mu warunki. Wskazał, że związki zawodowe nie wyraziły zgody na zmianę ani wypowiedzenie stosunku pracy. Tym samym do wypowiedzenia umowy o pracę doszło z naruszeniem ustawy o związkach zawodowych.

Z ostrożności procesowej powód wskazał, że poza samymi przyczynami wypowiedzenia, wymagane jest wskazanie kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, gdy dochodzi do likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk. Ponadto zarzucił, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana jest w sposób ogólnikowy (k. 3-5).

Odpowiadając na pozew strona pozwana (...) w L. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana przyznała, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w wymiarze 13/18 etatu i był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 5 godzin tygodniowo z uwagi na członkostwo w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Pozwana podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę było konieczne i uzasadnione zaistniałymi w szkole zmianami w związku z przepisami wprowadzającymi ustawę – Prawo oświatowe. Z uwagi na opracowany arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 i stopniowe wygaszanie kształcenia w gimnazjum nr 1 w L. oraz zaplanowany na rok szkolny 2017/2018 powrót do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego innego nauczyciela wychowania fizycznego, zmniejszeniu uległa liczba godzin zajęć wychowania fizycznego możliwych do przydzielenia nauczycielom tego przedmiotu. Z uwagi na ochronę macierzyństwa nie można było rozwiązać umowy o pracę z nauczycielem podlegającym tej ochronie, co było znane powodowi, gdyż uczestniczył on w opiniowaniu arkusza organizacyjnego. W roku szkolnym 2016/2017, poza powodem, wychowania fizycznego uczyli jeszcze trzej inni nauczyciele. Jeden z nich był zatrudniony na podstawie mianowania, drugi na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś trzeci na zastępstwo. Ze względów organizacyjnych nie można było jednak dalej zatrudniać wszystkich nauczycieli. Dlatego z jednym z nich należało rozwiązać stosunek pracy, ewentualnie przenieść go w stan nieczynny.

Strona pozwana wskazała, że od września 2011 r. powód przeszedł na emeryturę, co w jej ocenie może być jedną z przesłanek przemawiających za rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdyż ma zagwarantowane źródło utrzymania. W wyniku porównania sytuacji zawodowej i życiowej powoda oraz pozostałych nauczycieli, z uwzględnieniem faktu posiadania prawa do emerytury, a tym samym gwarancji środków na utrzymanie, ówczesny dyrektor szkoły zadecydowała, że to właśnie powód nie może być dalej zatrudniony.

Strona pozwana zarzuciła, że trwałość stosunku pracy działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględnego. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji związkowej, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony muszą być wykładane ściśle. Z uwagi na obiektywne potrzeby organizacyjne szkoły, wymagające konieczności ograniczenia zatrudnienia nauczycieli, odmowa wyrażenia zgody przez związki zawodowe na rozwiązanie z powodem umowy o pracę jawi się jako nadużycie prawa.

Niezależnie od powyższego strona pozwana zarzuciła, że przywrócenie powoda do pracy nie jest możliwe, bowiem wszystkie godziny wychowania fizycznego wynikające z arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2017/2018 zostały przydzielone poszczególnym nauczycielom pozostającym w zatrudnieniu (k. 28-30).

Na rozprawie 8 listopada 2017 r. w związku z upływem okresu wypowiedzenia, pełnomocnik powoda oświadczył, że wnosi o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. T. (1), od 20 sierpnia 1979 r. został zatrudniony w S. P. w L. na stanowisku nauczyciela. Z dniem 1 września 2004 r. na podstawie art. 23¹ k.p. został przejęty przez stronę pozwaną – Zespół Szkół Publicznych w L..

Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2011 r., w związku z decyzją powoda o przejściu na emeryturę.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, powód został ponownie zatrudniony u strony pozwanej od 2 września 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 13/18 etatu, na stanowisku nauczyciela.

Powód naucza wychowania fizycznego. Posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Powód jest członkiem (...). W 2014 r. został wybrany na Prezesa Zarządu Oddziału w W.. Uchwałą z 13 marca 2014 r. nr (...) został objęty szczególną ochroną związkową na okres kadencji 2014-2018. Uchwałą z 14 grudnia 2016 r. został objęty szczególną ochroną związkową na okres od 13 marca 2014 r. do 1 września 2019 r. i rok po zakończeniu kadencji. Od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2018 r. korzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wysokości 5 godzin tygodniowo. Strona pozwana była poinformowana o uchwałach (...) udzielających powodowi ochrony związkowej na okres kadencji.

Na początku maja 2017 r. strona pozwana poinformowała zarząd Oddziału (...), że zamierza wypowiedzieć powodowi umowę o pracę.

Pismem z dnia 9 maja 2017 r. związki zawodowe poinformowały stronę pozwaną, że zarząd oddziału nie wyraża zgody na wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, przeniesienie w stan nieczynny lub inne zmiany warunków pracy powoda.

Pismem z dnia 12 maja 2017 r. strona pozwana poinformowała powoda, że w związku ze stopniowym wygaszaniem działalności Publicznego Gimnazjum nr (...) w L., w roku szkolnym 2017/2018 zaistnieją następujące zmiany organizacyjne: zmniejszenie ilości godzin oddziałów gimnazjum. Zmiany te powodują, że od 1 września 2017 r. niemożliwe jest dalsze zatrudnianie powoda. W związku z tym powód może skorzystać z prawa przeniesienia w stan nieczynny od dnia 1 września 2017 r. W terminie 7 dni od doręczenia pisma może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny. Brak takiego oświadczenia będzie skutkowało przeniesieniem powoda w stan nieczynny, natomiast odmowa będzie skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy.

Pismem z 15 maja 2017 r., powód poinformował stronę pozwaną, że nie wyraża zgody na obniżenie wymiaru godzin, przeniesienia w stan nieczynny jak również rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z 18 maja 2017 r. strona pozwana poinformowała powoda, że w związku z odmową przejścia w stan nieczynny, stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Dowody: Okoliczności bezsporne, a nadto dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda oraz wyjaśnienia stron k. 79, k. 80

W roku szkolnym 2016/2017 było u strony pozwanej 14 oddziałów (10 klas podstawowych i 4 gimnazjalne) z łączną liczbą 220 uczniów. Łączna liczba godzin wychowania fizycznego wynosiła 45, z czego w oddziałach gimnazjalnych 16. Poszczególni nauczyciele wychowania fizycznego mieli przydzieloną następującą ilość godzin:

- powód (8 godz. tygodniowo),
- D. S. (20 godz. tygodniowo)
- G. K. (4 godz. tygodniowo),
- M. T. (2) (3 godz. tygodniowo)
- I. P. (10 godz. tygodniowo - zatrudniony na zastępstwo).

Arkusze organizacyjny na rok szkolny 2017/2018 przewidywał otwarcie 13 oddziałów (10 klas podstawowych i 3 gimnazjalne) z łączną liczbą uczniów 216. Łączna liczba godzin wychowania fizycznego wynosiła 42, z czego w oddziałach gimnazjalnych 12. Poszczególni nauczyciele wychowania fizycznego mieli przydzieloną następującą ilość godzin:

- A. C. (3 godz. tygodniowo),

- E. H. (19 godz. tygodniowo),

- D. S. (20 godz. tygodniowo)

Zgodnie z aneksem nr (...) w roku szkolnym 2017/2018 ulegały zmianie liczby godzin wychowania fizycznego dla poszczególnych nauczycieli:

- D. S. – 16 godz. tygodniowo,

- A. Z. – 8 godz. tygodniowo,

- E. H. – 0 godz. tygodniowo,

- D. N. – 3 godz. tygodniowo,

- E. N. – 4 godz. tygodniowo,

W dniu 20 grudnia 2017 r. do pracy powróciła z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego E. H.. Godziny wychowania fizycznego zostały podzielone w następujący sposób:

- D. S. – 20 godz. tygodniowo,

- A. Z. – 8 godz. tygodniowo,

- E. H. – 11 godz. tygodniowo,

- A. C. – 3 godz. tygodniowo.

Dowody: Arkusze organizacyjne – karta 33-37, 66-71.

Zarówno nauczyciele nauczania zintegrowanego, jak i nauczyciele wychowania fizycznego mogą prowadzić nauczanie przedmiotu wychowanie fizyczne w klasach 1-3. U strony pozwanej nie było praktyki aby nauczyciele wychowania fizycznego uczyli wychowania fizycznego w klasach 1-3.

W roku szkolnym 2015/2016 strona pozwana zatrudniła na stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze czasu pracy E. H., na pół etatu. Drugą połowę etatu E. H. uzupełniała w innej szkole. Powód sygnalizował ówczesnej dyrektor szkoły, że dziwi się, że zatrudnia ona kolejnego nauczyciela w sytuacji zmniejszającej się liczby uczniów. Przypominał, że od 2014 r. podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem.

W roku szkolnym 2016/2017 E. H. przebywała na urlopie macierzyńskim oraz wychowawczym. Do pracy powróciła w dniu 20 grudnia 2018 r. w trakcie roku szkolnego 2017/2018.

W roku szkolnym 2017/2018 w świetlicy było łącznie 29 godzin. Godziny świetlicowe liczy się w stosunku 1:1,5. Część nauczycieli, w tym E. H. uzupełniali brakujący etat nauczycielski w świetlicy. Niektórzy nauczyciele mieli przydzielone w świetlicy godziny ponad swój etat. Ilość tych godzin nie przekraczała 10.

D. S. ma kilkunastoletni staż pracy, natomiast E. H. kilkuletni.

Strona pozwana nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Swoje obowiązki wykonywał w sposób należyty.

Będąc prezesem Oddziału (...) w okresie ochronnym, powód mógł skorzystać z obniżenia wymiaru czasu pracy o 9-10 godzin tygodniowo. Żeby nie obciążać zbytnio budżetu pracodawcy korzystał tylko z 5 godzin. Aby pozostać w zatrudnieniu, powód był skłonny obniżyć swój wymiar etatu do 9/18, a ponadto skorzystać w przysługującego związkom zawodowym ustawowego zwolnienia ze świadczenia pracy w wymiarze 9 godzin. Po konsultacji z organem

prowadzącym szkołę, dyrektor szkoły poinformowała powoda, że nie wyraża na to zgody. Zasugerowano powodowi, że jest emerytem i ma z czego żyć, przez co powinien ustąpić miejsca pracy innym.

Powód byłby również skłonny uzupełnić brakujące godziny pracą w świetlicy. Nie otrzymał jednak takiej propozycji.

Dowody: Wyjaśnienia powoda M. T. (1) złożone na rozprawie 23.05.2018 r.,

Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej A. Z. złożone na rozprawie 23.05.2018 r.

Zarządu Oddziału (...), którego prezesem jest powód, opiniuje projekty organizacyjne szkół, regulaminy, zwolnienia nauczycieli, akty prawa lokalnego, rozporządzenia burmistrza.

Dowody: Wyjaśnienia powoda złożone na rozprawie 23.05.2018 r.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powoda, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2017, poz. 1189 ze zm.), który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Strona pozwana podnosiła, że zgodnie art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe, nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 1). Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1 (ust.3). Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia (ust.4). Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 6). Stosunek pracy nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny wygasa: 1) z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym; 2) z dniem podjęcia zatrudnienia w innej szkole (ust. 7). Dyrektor gimnazjum rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem, który nie wyraził zgody na przeniesienie w stan nieczynny, z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (ust. 10).

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu jednoznaczne ustalenie, czy strona pozwana, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, w związku z wyrażoną przez powoda odmową przejścia w stan nieczynny, dokonała wypowiedzenia w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej

na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W treści pisma z dnia 18.05.2017 r., doręzonego powodowi 31.05.2017 r., pracodawca poinformował powoda, że w związku z odmową przejścia w stan nieczynny, pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z powodem z dniem 31.08.2017 r. Treść pisma nie zawiera przyczyny wypowiedzenia umowy, przyczynę tę strona pozwana wskazała jednak w piśmie z dnia 12 maja 2017 r., z którego wynika, że wskazaną przez pracodawcę przyczyną zaproponowania powodowi przejścia w stan nieczynny, a w przypadku odmowy powoda – przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, były zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu ilości godzin oddziałów gimnazjum.

Wskazana przyczyna w ocenie Sądu czyni zadość wymogom formalnym, jest bowiem jasna i konkretna. Konieczność wskazania przyczyny nie wymaga opisywania jej w sposób drobiazgowy i szczegółowy. Z treści oświadczenia woli strony pozwanej jednoznacznie wynika, że chodzi o zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem ilości godzin w oddziałach gimnazjum.

W ocenie Sądu, wskazana przyczyna jest również prawdziwa. Z arkuszy organizacyjnych wynika, że w roku szkolnym 2016/2017 było łącznie 45 godzin wychowania fizycznego, z czego 16 godzin w 4 oddziałach gimnazjalnych. Natomiast w roku szkolnym 2017/2018 było ich łącznie 42 godziny, z czego 12 godzin w 3 oddziałach gimnazjalnych. Niewątpliwie doszło zatem do zmniejszenia ilości godzin w oddziałach gimnazjalnych, choć w ocenie Sądu, zmniejszenie ilości godzin wychowania fizycznego należy rozpatrywać biorąc pod uwagę łącznie oddziały gimnazjum i szkoły podstawowej, nie zaś same oddziały gimnazjalne. Powód nie był bowiem zatrudniony wyłącznie w gimnazjum, ale w (...), do którego należała obok gimnazjum szkoła podstawowa. Nie zmienia to jednak oceny wskazanej przyczyny, gdyż takie porównanie nadal wskazuje na faktyczne zmniejszenie ilości godzin wychowania fizycznego.

W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna nie uzasadniała jednak rozwiązania umowy z powodem w świetle okoliczności niniejszej sprawy.

W pierwszej kolejności za uzasadniony Sąd uznał podniesiony przez powoda zarzut niewskazania powodowi kryterium wyboru go do zwolnienia.

Konieczność zastosowania obiektywnych kryteriów wyboru do zwolnienia zachodzi wówczas, gdy niezbędne jest zwolnienie pracownika z większej liczby osób, które wykonują analogiczną pracę. W przypadku powoda jego wybór do zwolnienia musiał zatem nastąpić z grupy nauczycieli, którzy nauczali wychowania fizycznego.

Z art. 94 pkt 9 k.p., wynika nakaz stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Pracodawca dokonujący wyboru pracownika do zwolnienia powinien więc zastosować obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziąć przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, że podejmując decyzję o zwolnieniu powoda, strona pozwana nie kierowała się żadnymi konkretnymi kryteriami doboru do zwolnienia, które byłyby powodowi znane. Z zeznań powoda wynika jedynie, że już po zwolnieniu, w trakcie jednej z rozmów z ówczesną dyrektorką szkoły, powód został poinformowany, że to właśnie z nim został rozwiązany stosunek pracy, gdyż posiada inne źródło utrzymania w postaci emerytury nauczycielskiej. Okoliczności te potwierdza obecny dyrektor szkoły, który zeznał, że poprzednia dyrektorka szkoły poinformowała go, iż przyczyną zwolnienia powoda było to, że jest on emerytem. Podkreślenia jednak wymaga, że strona pozwana nie wykazała, by ówczesna dyrektorka dokonała jakiegokolwiek analizy

sytuacji życiowej pozostałych nauczycieli uczących wychowania fizycznego, w tym by porównała ich sytuację życiową i osobistą z sytuacją powoda.

W tych okolicznościach można więc co najwyżej przyjąć, że ewentualnym kryterium doboru powoda do zwolnienia było uzyskanie przez niego uprawnień emerytalnych. W ocenie Sądu, okoliczności te mogą stanowić obiektywne kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, nie mogą być jednak jedynym i wyłącznym kryterium takiego doboru, gdyż wówczas przybierają charakter dyskryminujący. W niniejszej sprawie – wobec niewykazania przez stronę pozwaną, że sytuacja powoda była porównywana z sytuacją innych nauczycieli wychowania fizycznego, wskazanie uprawnień emerytalnych powoda jako jedynej przyczyny wyboru go do zwolnienia nie może być uznane za zastosowanie przez pracodawcę obiektywnego kryterium doboru do zwolnienia, w szczególności w świetle szczególnej ochrony, jakiej powód podlegał z uwagi na pełnienie funkcji związkowej.

Podniesiony przez powoda zarzut nieuzyskania przez pracodawcę zgody reprezentującej powoda organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z powodem był w pełni uzasadniony.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że ochrona pracowników podlegających szczególnej ochronie z tytułu ich działalności w ramach związków zawodowych jest szeroka, ale nie bezwzględna. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 26 listopada 2003 r. (I PK 616/02 - Pr. Pracy 2004/6/34), celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnych funkcji. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy przedstawił w wyroku z dnia 13 października 2016 r. (II PK 214/15 – publ. portal orzeczeń SN). Wymóg uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej, w której pracownik pełni funkcję z wyboru na rozwiązanie stosunku pracy, ma stanowić prawną gwarancję jego niezależności od pracodawcy. Oczywiście osoba taka nie jest zwolniona z należytego wykonywania swoich podstawowych obowiązków wynikających z art. 100 k.p. tj. np. wykonywania pracy sumiennie, starannie, dbania o dobro pracodawcy, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Co istotniejsze, to właśnie od działacza związkowego należy wymagać postawy nienagannej, wręcz wzorcowej, gdyż tylko taka postawa może sprzyjać wiarygodności jego poczynań i autorytetowi niezbędnemu do właściwego pełnienia funkcji (tak uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 619/00 – publ. portal orzeczeń SN).

Bezsporne było, że powód będąc prezesem Oddziału (...) w W. w okresie od marca 2014 r. do sierpnia 2019 r. podlegał szczególnej ochronie związkowej przed zwolnieniem. Przed rozwiązaniem stosunku pracy, strona pozwana zwróciła się do reprezentującej powoda organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, jednakże zarząd Oddziału (...) w W. nie wyraził na nie zgody.

Podkreślenia wymaga, że w ocenie Sądu, w braku zgody organizacji związkowej w niniejszej sprawie nie można doszukać się naruszenia zasad współżycia społecznego. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę uzasadniały obiektywne potrzeby organizacyjne szkoły, wymagające ograniczenia zatrudnienia, zaś z arkuszy organizacyjnych na kolejne lata szkolne wynika, że uległy zmniejszeniu liczby oddziałów oraz liczby godzin wychowania fizycznego. Pod uwagę należy jednak wziąć całokształt okoliczności sprawy. Jak wykazało postępowanie dowodowe, w 2015 r. strona pozwana zatrudniła nauczyciela wychowania fizycznego - E. H., dla której już wówczas nie było możliwości zapewnienia pełnego etatu, w związku z czym połowę

etatu uzupełniała w innej szkole. W tym okresie pozwana miała świadomość szczególnej ochrony, jaką od 2014 ro był objęty powód. Strona pozwana swoim działaniem wykreowała sytuację przerostu zatrudnienia nauczycieli wychowania fizycznego. Sytuacja ta uległa chwilowej poprawie kiedy w kolejnym roku szkolnym E. H. korzystała z urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego. Powrót E. H. do pracy w roku szkolnym 2017/2018, z dniem 20 grudnia 2017 r., w zbiegu z ograniczeniem ilości oddziałów i liczby godzin wychowania fizycznego, uniemożliwił zapewnienie wszystkim nauczycielom tego przedmiotu odpowiedniego pensum.

Pomimo, że polityka kadrowa leży w wyłącznej gestii pracodawcy, w ocenie Sądu powód nie może ponosić negatywnych skutków sztucznego kreowania przez pracodawcę przerostu zatrudnienia. Strona pozwana, która wiedziała o szczególnej ochronie powoda od 2014 r., a pomimo tego w 2015 r. zatrudniła kolejnego nauczyciela tego samego przedmiotu, nie może uzasadniać konieczności rozwiązania z powodem umowy o pracę z uwagi na niemożliwość zapewnienia mu wymaganej liczby godzin, w szczególności w sytuacji podlegania przez powoda szczególnej ochronie związkowej i braku zgody organizacji związkowej na zwolnienie powoda z pracy. To strona pozwana swoim działaniem doprowadziła do tego, że w roku szkolnym 2017/2018 nie było możliwości zaoferowania wszystkim zatrudnionym przez nią nauczycielom wychowania fizycznego odpowiedniej ilości godzin.

Co więcej - z wyjaśnień powoda wynika, że był on skłonny ograniczyć zatrudnienie z 13/18 do połowy etatu - 9/18. Jako prezes Oddziału (...) w W. powód korzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 5 godz. i jeżeli zaszłaby taka konieczność, to ilość godzin zwolnienia za zgodą związku zawodowego mógłby zwiększyć. Ponadto, nawet gdyby nie doszło do zmiany pensum powoda i do zwiększenia jego liczby godzin pracy na rzecz organizacji związkowej, a także do powierzenia innym nauczycielom wszystkich lub niemal wszystkich godzin wychowania fizycznego, powód nadal mógłby pozostać w zatrudnieniu, wykonując pracę lub uzupełniając brakujące godziny w świetlicy szkolnej. Z wyjaśnień A. Z. wynika, że część nauczycieli w tym właśnie między innymi E. H., uzupełnia brakujące godziny etatu w świetlicy, zaś niektórzy nauczyciele pracują w świetlicy ponad wymiarowy etat. Godzin tych jest ok. 10. Strona pozwana nie wyjaśniła, z jakich przyczyn nie zaproponowała tych godzin powodowi lub innym nauczycielom wychowania fizycznego (wówczas powód mógłby nauczać wychowania fizycznego w ich miejsce), tylko zdecydowała się zwolnić powoda z pracy, i to pomimo braku ustawowo wymaganej zgody organizacji związkowej na zwolnienie powoda.

Postępowanie dowodowe nie wykazało także, aby brak zgody organizacji związkowej mógł zostać uznany za spreczny z zasadami współżycia społecznego z uwagi na sposób świadczenia pracy przez powoda. Strona pozwana przyznała bowiem, że nie miała do wykonywanej przez powoda pracy żadnych zastrzeżeń. W niniejszej sprawie nie było podstaw do przyjęcia, by powód, z uwagi na wykonywanie pracy związkowej, lekceważył swoje obowiązki nauczycielskie, wykonywał pracę w sposób niewłaściwy lub w inny sposób naruszał swoje obowiązki pracownicze. Powód jest nauczycielem z wieloletnim doświadczeniem, do którego merytorycznej pracy strona pozwana nie miała żadnych uwag.

Zgodnie z art. 45 par 2 i 3 k.p.c., w przypadku szczególnej ochrony przed zwolnieniem Sąd pracy nie może nie uwzględnić powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzić odszkodowania w sytuacji, gdyby przywrócenie do pracy było niecelowe lub niemożliwe. Na marginesie wskazać należy, że okoliczności tych pozwana nie wykazała.

Reasumując stwierdzić należy, że strona pozwana nie wykazała, jakimi kryteriami kierowała się dokonując wyboru powoda do zwolnienia, a w szczególności – by biorąc pod uwagę sytuację finansową i osobistą powoda – jego wiek i uzyskiwanie świadczeń emerytalnych – wzięła analogicznie pod uwagę sytuację osobistą i finansową innych nauczycieli wychowania fizycznego, w szczególności zaś nie wyjaśniła przyczyn doboru do zwolnienia powoda, nie zaś innych pracowników, w świetle braku wymaganej ustawą zgody organizacji związkowej na zwolnienie powoda z pracy. Pozwana nie wykazała również przyczyn zatrudnienia w 2015 r. kolejnego nauczyciela wychowania fizycznego w sytuacji, w której miała wiedzę o przysługującej powodowi ochronie. Wreszcie pozwana nie wykazała dlaczego nie wyraziła zgody na zatrudnianie powoda w niższym wymiarze godzin, wykorzystanie przez niego większej ilości godzin pracy związkowej ani nie zaproponowała mu pracy w świetlicy.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe oraz dowody z dokumentów, które zostały sporządzone w przewidzianej prawem formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd dał również wiarę wyjaśnieniom stron, które były spójne i logiczne i ze sobą korespondowały, a także uzupełniały wiarygodne dowody z dokumentów.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda były koszty wynagrodzenia reprezentującego go pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) wynosiły 180,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że strona przegrywająca sprawę – Zespół Szkół Publicznych w L., jest instytucją publiczną.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.