

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2017 roku

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych** w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Renata Wyrwich, Halina Ignaszewska

Protokolant: Katarzyna Bakalarczyk-Kielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 lutego 2017 roku we W.

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza na rzecz powódki K. D. od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) we W. kwotę 13.405, 20 złotych brutto (słownie: trzynaście tysięcy czterysta pięć złotych i dwadzieścia groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 28 października 2016 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 671 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.468, 40 złotych brutto.

## UZASADNIENIE

Powódka K. D. pozwem wniesionym w dniu 1 sierpnia 2016 r. (data stempla biura podawczego k. 2), sprecyzowanym następnie pismem z dnia 27 października 2016 r. (k.54), domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) we W., odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 13.405,20 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 28.10.2016r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powódka wskazała, że od 08.03.2004r. była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w Szkole Policealnej (...) Służb (...) we W.. Z dniem 01.10.2006r. została przeniesiona do pracy na stanowisko nauczyciela w Kolegium (...) Służb (...) we W..

Od 02.08.2011r. powódka pełniła funkcję dyrektora Kolegium (...) Służb (...) we W., z której to funkcji została odwołana z dniem 30.09.2015r.

W dniu 01.10.2015r. na podstawie uchwały Sejmiku Województwa (...) nastąpiło włączenie Kolegium (...) Służb (...) we W. do Zespołu Szkół (...) we W.. W konsekwencji, na podstawie art. 91 c§1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p. nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. na Zespół Szkół (...) we W..

Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin pensum).

W dacie 25.07.2016r. powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy. Pracodawca w treści wypowiedzenia powołał się na zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania i uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć, w związku ze zmniejszeniem liczby grup oraz liczby godzin ćwiczeniowych.

Powódka zarzuciła, iż w kwietniu 2016r., w czasie przygotowywania projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 istniały warunki do tego, aby powódka mogła być zatrudniona we wskazanym roku szkolnym w wymiarze 1/2 etatu. Zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela, nauczyciel mianowany może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 wymiaru zajęć. Powódka podniosła, że w wypowiedzeniu pozwany pracodawca nie wskazał konkretnie, o ile zmniejszyła się liczba grup i godzin ćwiczeniowych w placówce, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki, chociażby w wymiarze 1/2 etatu.

Powódka zarzuciła także, że wypowiedzenie jej stosunku pracy w lipcu 2016r., czyli po ruchu kadrowym, który w przypadku nauczycieli ma miejsce do 31 maja każdego roku, uniemożliwiło jej skuteczne poszukiwanie nowego zatrudnienia na rok szkolny 2016/2017.

Podniosła, iż dobór jej osoby do zwolnienia był dowolny i nie został oparty na rzetelnych i obiektywnych kryteriach. Poinformowała, iż wiadomo jej, że z wytycznych Wydziału (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) wynikało, iż nauczycielom mianowanym – a takim była powódka – należy w pierwszej kolejności zapewnić miejsca pracy (pensum).

Dodatkowo powódka wskazała, że strona pozwana naruszyła art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym: „O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.”

W odpowiedzi na pozew (k.26-27), strona pozwana Zespół Szkół (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie strona pozwana wskazała, że podstawą rozwiązania z powódka umowy o pracę były zmiany w arkuszu organizacyjnym związane ze zmniejszeniem grup i godzin ćwiczeniowych powodujące brak dalszej możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu.

Strona pozwana podała, że w poprzednim roku szkolnym 2015/2016 powódka uczyła przedmiotów: seminarium oraz organizacja i zarządzanie. Jednakże przedmioty te nie są już realizowane w III i IV semestrze w zawodzie pracownik socjalny. Przedmiot seminarium ze względów ekonomicznych nie mógł być podzielony na 3 grupy, jak poprzednio.

Pozwany pracodawca zarzucił, iż nie miał możliwości zapewnienia powódce nawet połowy pensum w roku szkolnym 2016/2017.

Nadto strona pozwana podała, że powódka nigdy nie złożyła żadnego oświadczenia w przedmiocie objęcia jej ochroną związkową i od jej wynagrodzenia nie były odprowadzane składki członkowskie na jakikolwiek związek zawodowy.

W związku z powyższym, zdaniem strony pozwanej, twierdzenia powódki zawarte w pozwie należy uznać za chybione.

**W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Zespół Szkół (...) we W. tworzą następujące szkoły: Szkoła Policealna Służb (...) i Medycznych, Szkoła Policealna Służb (...) i Medycznych dla Dorosłych oraz Kolegium (...) Służb (...).

Kolegium (...) Służb (...) kształci w zawodzie pracownik socjalny, w trzyletnim okresie kształcenia w formie stacjonarnej i zaocznej.

Dowód: - Statut strony pozwanej k.34-41.

Powódka K. D. od 08.03.2004r. była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w Szkole Policealnej (...) Służb (...) we W.. Z dniem 01.10.2006r. została przeniesiona do pracy na stanowisko nauczyciela w Kolegium (...) Służb (...) we W..

Od 02.08.2011r. powódka pełniła funkcję dyrektora Kolegium (...) Służb (...) we W., z której to funkcji została odwołana z dniem 30.09.2015r.

Powódka odwołała się od uchwały Zarządu Województwa (...) z 30.06.2015r. w przedmiocie odwołania jej ze stanowiska dyrektora Kolegium (...) Służb (...) we W. do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we W., który to Sąd wyrokiem z dnia 15.04.2016r. sygn. akt III SA/Wr 1099/15 stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały. Wyrok ten strona pozwana zaskarżyła do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Sprawa nie została jeszcze rozpoznana.

W dniu 01.10.2015r. na podstawie uchwały Sejmiku Województwa (...) nastąpiło włączenie Kolegium (...) Służb (...) we W. do Zespołu Szkół (...) we W.. W konsekwencji, na podstawie art. 91 c§1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p. nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. na Zespół Szkół (...) we W..

Po odwołaniu ze stanowiska dyrektora Kolegium (...) Służb (...) we W., powódka od 01.10.2015r. rozpoczęła pracę jako nauczyciel mianowany w tymże Kolegium.

Dowód: - akta osobowe powódki;

- przeniesienie do pracy w Kolegium (...) Służb (...) we W.: k.13;

- uchwała Zarządu Województwa (...) o odwołaniu ze stanowiska dyrektora: k.16;

- informacja o włączeniu Kolegium (...) Służb (...) do Zespołu Szkół (...): k.17, 18;

- wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 15.04.2016r. sygn. akt III SA/ Wr 1099/15 wraz z uzasadnieniem k. 56 – 7 2 .

Po włączeniu Kolegium (...) Służb (...) we W. do Zespołu Szkół (...) we W., dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół (...) została J. B.. Pomiędzy powódką a dyrektorem J. B. istniał konflikt dotyczący objęcia stanowiska zastępcy dyrektora Zespołu Szkół.

Aktualnie nastąpiła ponownie zmiana na stanowisku dyrektora i jest nim A. B..

Dowód: - zeznania świadka A. Ż.: k.122-124;

- przesłuchanie powódki: k.124-126.

W dniu 04.10.2000r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, zaś w dacie 27.12.2011r. – otrzymała stopień nauczyciela dyplomowanego.

Powódka zajmuje się kształceniem kadr pomocy społecznej od 1996 roku. Powódka tworzyła Kolegium (...) Służb (...) we W.. Jest magistrem pedagogiki, nadto posiada doktorat z pedagogiki społecznej, ukończyła studia podyplomowe z zarządzania i marketingu oraz z zarządzania zasobami ludzkimi.

W roku szkolnym 2015/2016 powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin pensum), ale realizowała godziny dydaktyczne w połowie wymiaru czasu pracy (9/18), gdyż drugą połowę etatu miała powódce wypełniać praca zastępcy dyrektora pozwanego Zespołu Szkół (którym ostatecznie nie została).

Nauka w Kolegium (...) Służb (...) jest trzyletnia. W roku szkolnym 2015/2016 w Kolegium był II i III rok. Na pierwszy rok nikt się nie zgłosił. Powódka K. D. na II – gim roku uczyła przedmiotu „organizacja i zarządzanie”, a na III-cim roku prowadziła seminarium dyplomowe. Seminarium dyplomowe było prowadzone odrębnie dla każdej z grup projektowych w ramach danego rocznika. Grupy te zajmują się przygotowaniem pracy dyplomowej w ramach konkretnego projektu socjalnego i liczyły maksymalnie do 5 osób. W roku szkolnym 2015/2016 powódka prowadziła seminaria dyplomowe dla trzech różnych grup dyplomowych.

W roku szkolnym 2016/2017 wskazane 3 grupy dyplomowe połączono w jedną grupę.

Powódka nie mogła nadto w roku szkolnym 2016/2017 nauczać przedmiotu „organizacja i zarządzanie”, gdyż II-ga klasa stawała się III-cią, a w III-ciej klasie nie było już takiego przedmiotu. Ponadto nie było naboru do I-wszej klasy.

Dowód: - akta osobowe powódki,

- akt nadania stopnia zawodowego nauczyciela mianowanego: k.8 ,
- akt nadania stopnia zawodowego nauczyciela dyplomowanego: k.14,
- arkusze organizacyjne: k.103;
- zeznania świadka A. Ż.: k.122-124;
- przesłuchanie powódki: k.124-126.

W korespondencji e-mailowej z dnia 27 kwietnia 2016r., skierowanej m.in. do pozwanego Zespołu Szkół, Wydział (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) zawarł wytyczne dotyczące sporządzania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017. W wytycznych tych wskazano m.in.: „ W arkuszu przydzielamy zajęcia tylko tym nauczycielom, którzy zatrudnieni są przez mianowanie/na czas nieokreślony”.

Dowód: - email z 27.04.2016r.: k.116.

U strony pozwanej arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 przygotowywała w kwietniu 2016r. A. Ż. – kierownik praktyk zawodowych w Kolegium Służb Pracowniczych. W kwietniu 2016r. dyrektor J. B. poleciła A. Ż., aby ujęła w arkuszu powódkę, gdyż jako nauczyciel mianowany, zgodnie z w/w wytycznymi, musi mieć zapewnione minimum ½ etatu. W arkuszu organizacyjnym sporządzonym przez A. Ż. powódka była ujęta jako nauczyciel na ½ etatu. Przydzielono jej nauczanie następujących przedmiotów: seminarium dyplomowe, wychowanie dziecka w szkołach policealnych, organizacja i zarządzanie - ale nie w Kolegium tylko w szkołach policealnych. W takim kształcie arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 A. Ż. pod koniec kwietnia 2016r. wysłała do Urzędu Marszałkowskiego.

Powódka w kwietniu zapytała A. Ż. o przydział godzin, a ta zapewniła ją, że powódka ma zagwarantowane ½ etatu w roku szkolnym 2016/2017.

Tymczasem w okresie lipiec/sierpień 2016r. okazało się, że w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym dla strony pozwanej przez Urząd Marszałkowski, nie ma godzin dydaktycznych dla powódki.

Jak już wskazano powyżej, trzy grupy seminarium dyplomowego w Kolegium, w których uczyła powódka, zredukowano do jednej grupy i seminarium to prowadzi A. Ż.. Przedmiot „wychowanie dziecka” w szkołach policealnych przydzielono I. Z., zaś przedmiot „organizacja i zarządzanie” w szkołach policealnych początkowo zaproponowano A. Ż., która jednak odmówiła jego prowadzenia, wskazując, iż nie ma do tego stosownych kwalifikacji, a następnie przydzielono go A. P..

I. Z. i A. P. są nauczycielami mianowanymi. I. Z. ma wykształcenie z zakresu pedagogiki socjalnej, zaś A. P. jest socjologiem.

Aktualnie w Kolegium Służb Pracowniczych większości przedmiotów uczy dwóch nauczycieli: A. Ż. i A. P. oraz ok. 2-3 nauczycieli dochodzących z pozostałych szkół Zespołu.

Dowód: - zeznania świadka A. Ż.: k.122-124;

- przesłuchanie powódki: k.124-126.

Oświadczeniem z dnia 3 lipca 2016 r., doręczonym powódce w dniu 25 lipca 2016 r., strona pozwana na podstawie art. 20 ust. 1 pkt.2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, rozwiązała z powódką umowę o pracę, z zachowaniem skróconego dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2016 r. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia (1 miesiąc) wypłacono powódce odszkodowanie.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca powódki wskazał zmiany organizacyjne, powodujące zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Wskazano, iż zmiany planu nauczania związane są ze zmniejszeniem liczby grup oraz liczby godzin ćwiczeniowych.

Powódka została pouczona o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Zwykle ruchy kadrowe w szkołach odbywają się w maju/czerwcu roku szkolnego. Powódka zaś, już po ruchu kadrowym, w lipcu 2016r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a co uniemożliwiło jej zdobycie zatrudnienia od września 2016 roku.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 3 lipca 2016 r. k. 19 .

Jesienią 2015r. powódka zwróciła się do (...) Organizacji (...) z prośbą o objęcie jej ochroną związkową. Wskazana organizacja związkowa podjęła decyzję o udzieleniu powódce takiej ochrony, a o czym poinformowała dyrektora strony pozwanej pismem z dnia 26.10.2015r.

Dowód: - pismo (...)Solidarność z dnia 26.10.2015r.: k.100.

Pismami z dnia 10.05.2016r. dyrektor J. B. zwróciła się do związków zawodowych: Regionu D. (...) we W. oraz do Prezesa O. (...) Związku (...) we W. z wnioskiem o udzielenie pisemnej informacji czy K. D. jest członkiem wskazanych związków zawodowych, czy jest objęta ochroną przez któryś z tych związków zawodowych lub czy planowane jest objęcie jej taką ochroną.

Pismem z dnia 01.06.2016r. Związek (...) Oddziału we W. poinformował dyrektora strony pozwanej, że powódka nie jest członkiem tego związku zawodowego, nie jest objęta jego ochroną i nie występowała o nią.

Z kolei w odpowiedzi na pismo z 10.05.2016r., (...) Organizacja (...), poinformowała dyrektora strony pozwanej, że przesłanie żądanych informacji może nastąpić tylko i wyłącznie w przypadku wystąpienia indywidualnej sprawy pracowniczej, a z treści pisma pracodawcy nie wynikało, aby zaistniała taka sprawa.

Dyrektor strony pozwanej nie zawiadomił w/w organizacji związkowej (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę i nie przedstawił przyczyn planowanego wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Dowód: - akta osobowe powódki, a w nich pisma dyrektora do związków zawodowych z 10.05.2016r. oraz odpowiedź Związku (...);

- pismo (...) z 06.06.2016r.: k.42-44 .

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką, nie zostało poprzedzone konsultacją związkową ze związkiem zawodowym, który podjął się obrony praw powódki, tj. z (...) Organizacją (...).

Dowód: - przesłuchanie powódki: k.124-126.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.468,40 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki k. 2 8 .

***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W niniejszym postępowaniu, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, powódka K. D. domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, w kwocie 13.405,20 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami, w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki, na statucie pozwanego Zespołu Szkół, na piśmie związku zawodowego (...) z 26.10.2015r., arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017.

Nadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. Ż. – pracownika strony pozwanej, które to zeznania należało ocenić jako rzeczowe, jasne i spójne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd za wiarygodne uznał także wyjaśnienia powódki K. D. przesłuchanej w charakterze strony, gdyż w całości korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Natomiast Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej – zgodnie z wyraźnym wnioskiem pełnomocnika strony pozwanej zgłoszonym na rozprawie w dniu 14.02.2017r. (k.121).

Materialnoprawna podstawa roszczenia powódki została zawarta w treści art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup>k.p. i w zw. z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela. W myśl art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika –orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa ulega już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zaś zgodnie z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Mając na uwadze powyższe, rozpoznając roszczenie powódki, Sąd w pierwszej kolejności powinien ustalić, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem, a zatem czy spełniało wymogi formalne. Pracodawca bowiem jest zobowiązany do przestrzegania przepisów Kodeksu pracy, m.in. art. 30 § 3 (nakładającego obowiązek wyrażenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie), art. 30 § 4 (stanowiącego o obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie), art. 30 § 5 (zobowiązującego pracodawcę wypowiadającego umowę do pouczenia pracownika o prawie odwołania do Sądu Pracy).

Nadto, należy mieć na uwadze, że bardziej rozbudowane są obowiązki pracodawcy, który zamierza wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W myśl art. 38 § 1 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Także zgodnie z art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela: „O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.”

Zaś art. 20 ust. 5b cyt. ustawy stanowi: „Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.”

Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991r. Nr 50, poz.234 z późn. zm.): „W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.”

Nadto przepisy art. 30 ust.1-2<sup>1</sup> tej ustawy stanowią, iż: „1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.

2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

2<sup>1</sup>. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.”

Zaniedbanie przez pracodawcę trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ze związkiem zawodowym, podczas gdy powinna ona zostać przeprowadzona, stanowi naruszenie przepisów proceduralnych o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należało, że oświadczenie strony pozwanej z dnia 3 lipca 2016 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracodawca powódki - pomimo, że przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę posiadał wiedzę o tym, iż powódka korzysta z obrony swoich praw pracowniczych przez związek zawodowy (...), zaniechał konsultacji związkowej. Z akt sprawy bezspornie bowiem wynika, iż (...) Organizacja (...), pismem z dnia 26.10.2015r. poinformowała dyrektora strony pozwanej J. B., iż powódka korzysta z ochrony praw pracowniczych przez ten związek zawodowy. Na wskazanym piśmie widnieje pieczęć strony pozwanej z zaznaczeniem daty wpływu pisma do pracodawcy: „wpłynęło dnia 26.10.2015r.” – k.100.

Zatem skoro pracodawca od października 2015r. posiadał już wiedzę, że powódka podlega ochronie przez w/w związek zawodowy, to nie powinien był zwracać się do związku zawodowego z pismem z dnia 10.05.2016r. z zapytaniem, „czy powódka jest członkiem tego związku zawodowego, czy jest objęta ochroną przez ten związek zawodowy lub czy planowane jest objęcie jej taką ochroną”, lecz należało przeprowadzić indywidualną konsultację związkową, wskazując w/w związkowi zawodowemu na zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę i planowane przyczyny tego wypowiedzenia - zgodnie z cytowanymi powyżej przepisami art. 20 ust. 5a i 5b ustawy Karta Nauczyciela oraz art. 38 §1 k.p.

Tego trybu konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę pracodawca nie zachował, co czyni roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania uzasadnionym w świetle art. 45 §1 k.p.

Niezależnie do powyższego, należy również zwrócić uwagę na okoliczność, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych i zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13, opubl. L.).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż w istocie u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych, w wyniku których powódka nie mogła już nauczać przedmiotu „organizacja i zarządzanie” w Kolegium Służb Pracowniczych, a nadto dotychczasowe trzy grupy seminaryjne prowadzone przez powódkę zostały połączone jedną grupę. Powódka nie mogła nauczać przedmiotu „organizacja i zarządzanie” w Kolegium w roku szkolnym 2016/2017, gdyż II-ga klasa, w której ten przedmiot był nauczany stawała się III-cią, a w III-ciej klasie nie było już takiego przedmiotu. Ponadto nie było naboru do I-wszej klasy.

W rezultacie - co do zasady - doszło do zmian organizacyjnych, o których mowa w wypowiedzeniu, wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy, a powódce wypłacono należną jej odprawę pieniężną.

Natomiast Sąd zważył, iż uzasadniony okazał się być zarzut powódki, że pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników do redukcji zatrudnienia, a to stanowiło naruszenie przepisów prawa pracy. Wręczone powódce pismo stanowiące wypowiedzenie stosunku pracy nie wskazywało bowiem kryteriów doboru pracowników do rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Jak zaś podnosi się konsekwentnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu redukcji etatów powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy i pracodawca powinien w treści wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (vide: wyrok SN z 01.04.2014r. I PK 244/13, Lex nr 1498580, wyrok SN z 25.01.2013r., I PK 172/12, Lex nr 1451375).

Jedną z przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, na treść której powołała się strona pozwana, ustawodawca wskazał w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy, lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. W razie zmian organizacyjnych w szkole, w rozumieniu powyższego przepisu, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione, a wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997r., sygn. akt I PKN 399/97, opubl. OSNAPiUS 1998/18/541).

Powódka zarzuciła, że kryteria wyboru powódki jako pracownika do zwolnienia z pracy, nie były jej znane.

Jak wynika z konkretnych i rzeczowych zeznań świadka A. Ż. - pracownika strony pozwanej, który w kwietniu 2016r. sporządził arkusz organizacyjny Zespołu Szkół na rok szkolny 2016/2017, w tymże arkuszu organizacyjnym powódka była ujęta jako nauczyciel na 1/2 etatu. Przydzielono jej nauczanie następujących przedmiotów: seminarium dyplomowe, wychowanie dziecka w szkołach policealnych, organizacja i zarządzanie - ale nie w Kolegium tylko w szkołach policealnych. W takim kształcie arkusz organizacyjny na rok szkolny 2016/2017 A. Ż. pod koniec kwietnia 2016r. wysłała do Urzędu Marszałkowskiego.

Natomiast z nieznanymi przyczyn – i w żaden sposób niewyjaśnionych w toku postępowania przez stronę pozwaną (proces jest kontradiktoryjny) - w okresie lipiec/sierpień 2016r. okazało się, że w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym dla strony pozwanej przez Urząd Marszałkowski, nie ma godzin dydaktycznych dla powódki.

Trzy grupy seminarium dyplomowego w Kolegium, w których uczyła powódka, zredukowano do jednej grupy i seminarium to prowadzi A. Ż.. Przedmiot „wychowanie dziecka” w szkołach policealnych przydzielono I. Z., zaś przedmiot „organizacja i zarządzanie” w szkołach policealnych ostatecznie przydzielono A. P..

Strona pozwana – wbrew obowiązującym regułom rozkładu ciężaru dowodu - w żaden sposób nie wyjaśniła, z jakich przyczyn pozostawiła w stosunku zatrudnienia I. Z. i A. P. i tym nauczycielkom przydzieliła przedmioty zaplanowane



dla powódki na rok 2016/2017, a wytypowała do wypowiedzenia stosunku pracy powódkę K. D.. Nie wskazano i nie wyjaśniono powódce kryteriów wyboru powódki do zwolnienia z pracy. Nadto wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło już po tzw. ruchu kadrowym w szkołach – gdyż w lipcu, a nie w maju lub czerwcu, co uniemożliwiło powódce znalezienie nowej pracy od września 2016r.

Powódka nie została poinformowana odrębnym pismem, że pracodawca zamierza z nią rozwiązać stosunek pracy, z inicjatywy pracodawcy nie odbyło się również żadne spotkanie z powódką w tym zakresie.

W konsekwencji wypowiedzenie powódce umowy o pracę należało uznać za dokonane niezgodnie z prawem, tj. z naruszeniem art. 20 ust. 5a i 5b ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 38 k.p. oraz z naruszeniem art. 30 §4 k.p.

W związku z powyższym, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej dochodzoną pozewem kwotę 13.405,20 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. O należnym powódce odszkodowaniu Sąd orzekł na podstawie art. 47<sup>1</sup>k.p., zgodnie z którym: „odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. W związku z tym, iż w niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powódce stosunku pracy wynosił trzy miesiące, Sąd zasądził na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowanie w kwocie 13.405,20 zł brutto, odpowiadającej trzymiesięcznym zarobkom powódki zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach przedstawionym w toku postępowania przez stronę pozwaną (k.28; 4.468,40 zł brutto x 3).

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za zwłokę znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odsetki te Sąd zasądził od kwoty odszkodowania, licząc od dnia 28 października 2016r. do dnia zapłaty, tj. zgodnie z żądaniem powódki – od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma powódki ze zmianą treści żądania, czyli od dnia następującego po rozprawie z 27.10.2016r. (k.54, k.73).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. II-gim sentencji wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu i zasądził na rzecz powódki jako strony wygrywającej proces od strony pozwanej kwotę 360 zł ustaloną na podstawie § 9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 – przed nowelizacją tego rozporządzenia obowiązującą od dnia 02.11.2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 01.08.2016r.).

W punkcie III-cim sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka jako pracownik była zwolniona z mocy ustawy, tj. kwoty 671 zł obliczonej jako 5% od zasądzonej kwoty, tj. 13.405,20 zł.

Zgodnie bowiem z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007, sygn. I PZP 1/07, opubl. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 4.468,40 zł brutto.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.