

Sygn. akt IV P 67/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jolanta Woźniak, Ewa Połom
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w B.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

1. Uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwaną Szkołę Podstawową nr (...) w B. powódce B. S. z dnia 15 maja 2018 r.
2. Zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w B. na rzecz powódki B.

S. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 67/18

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki B. S. wniósł przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od dnia 1.09.2001 r. i posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Posiada też kwalifikacje nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej oraz terapii pedagogicznej. 17 maja 2018 r. pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.08.2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazał zmniejszenie liczby oddziałów w klasie pierwszej, co uniemożliwia zatrudnienie powódki w nowym roku szkolnym (...) w charakterze wychowawcy klasy, odmowa przyjęcia pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w B. na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w klasie pierwszej, odmowa przyjęcia porozumienia zmieniającego stanowisko pracy na nauczyciela wspomagającego w klasie trzeciej. Powódka kwestionuje podaną przyczynę zarówno ze względów formalnych jak i z uwagi na jej niezrozumiałość. Nie wiadomo z jakiego powodu to właśnie z powódką rozwiązano umowę o pracę. Pozwany do dnia rozwiązania z powódką umowy o pracę nie przedstawił kryteriów rozwiązywania z pracownikami umów o pracę. Przepisy prawa oraz orzecznictwo

sądowe (w tym wyrok SN w sprawie o sygn.. akt II PK 258/11), wyraźnie określają, że rozwiązując stosunek pracy z konkretnym nauczycielem pracodawca powinien przedstawić kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które powinny opierać się na ocenie sprawiedliwej i obiektywnej. Ponadto pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę z reprezentującym powódkę Związkiem Zawodowym (...), do czego był zobligowany przepisem art. 20 ust. 5 KN.

Pozwana szkoła w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż w roku szkolnym 2017/2018 u pozwanego było 8 oddziałów klas trzecich, natomiast wyniku przeprowadzonej w marcu br. rekrutacji do klas pierwszych utworzono tylko 4 oddziały klas pierwszych. W stosunku do powódki został spełniony 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, ponieważ dyrektor Szkoły o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nauczyciela zawiadomił reprezentującą nauczyciela zakładową organizację związkową, która nie zajęła stanowiska. Dyrektor Szkoły również wywiązał się z obowiązku z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy, ponieważ poinformował pracownika o możliwości na wniosek nauczyciela przeniesienia w stan nieczynny, z czego powódka nie skorzystała. Pozwany uważa, że nie doszło również do naruszenia dyspozycji z art. 30 § 4 kp, ponieważ wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy w postaci zmniejszenia liczby oddziałów w szkole nastąpiła, co znajduje potwierdzenie w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka B. S. jest zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w B. od 1.09.2001 r. i posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Powódka pracuje na stanowisku nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, umowy o pracę k. 24,25 i k. 39).

Dyrektor na radzie pedagogicznej w 16.10.2017 r. podał do wiadomości nauczycieli kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy.

(bezsporne).

W pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w B. w roku szkolnym 2018/2019 zabrakło etatów dla czterech nauczycieli.

(dowód: arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2018/2019 z załącznikami).

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w B. pismem z 4.05.2018 r. zawiadomiła Organizację (...) w B. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

(dowód; zawiadomienie k. 22).

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w B. pismem z 15.05.2018 r. doręczonym 17.05.2018 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1.09.2009 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.08.2018 r. z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w klasie pierwszej, co uniemożliwia zatrudnienie powódki w nowym roku szkolnym (...) w charakterze wychowawcy klasy, odmowa przyjęcia pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w B. na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w klasie pierwszej, odmowa przyjęcia porozumienia zmieniającego stanowisko pracy na nauczyciela wspomagającego w klasie trzeciej.

(dowód: wypowiedzenie k. 8).

Powódka 15.05.2018 r. została poinformowana o możliwości przejścia w stan nieczynny.

(dowód: pismo k.19).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 6013,42 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.15).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Przy ocenie obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. nie można pominąć celu, dla którego przepis ten został wprowadzony. Chodzi mianowicie o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy.

Sąd podziela utrwalone już w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko, iż jeśli pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę 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 sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Oczywiście wadliwe przy formułowaniu na piśmie przyczyny wypowiedzenia (nazbyt ogólnikowe), jest użycie przez pracodawcę zwrotu „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne”, bo takie sformułowanie „wymusza” na pracowniku wytoczenie powództwa celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2 marca 2016 r. III PK 76/15, por. też Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 22 marca 2016 r., I PK 100/15 i Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 18 września 2013 r. II PK 5/13 i wyrok z 1.06.2012 r. II PK 258/11).

W przedmiotowej sprawie pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w B. pismem z 15.05.2018 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1.09.2009 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31.08.2018 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazała, zmniejszenie liczby oddziałów w klasie pierwszej, co uniemożliwia zatrudnienie powódki w nowym roku szkolnym (...) w charakterze wychowawcy klasy, odmowa przyjęcia pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w B. na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w klasie pierwszej, odmowa przyjęcia porozumienia zmieniającego stanowisko pracy na nauczyciela wspomagającego w klasie trzeciej.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w B. w roku szkolnym 2018/2019 nastąpiło zmniejszenie ilości oddziałów klasy pierwszej.

W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, iż rzeczywiste zmniejszenie zatrudnienia czy likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Jednak zgodnie z przywołanym wyżej orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu także kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru).

Dyrektor pozwanej szkoły na radzie pedagogicznej w 16.10.2017 r. podał do wiadomości nauczycieli kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy.

Mimo to pozwana szkoła w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie wskazała przyczyny jej wyboru do zwolnienia z pracy. Powódka nie była też poinformowana o kryteriach, które zadecydowały o jej doborze do wypowiedzenia ani porównaniu z pozostałymi nauczycielami nauczania wczesnoszkolnego.

Co istotne strona pozwana do momentu zamknięcia przewodu sądowego nie przedłożyła żadnych dowodów potwierdzających zastosowanie, podanych na radzie pedagogicznej, kryteriów doboru do wypowiedzenia.

Ponadto kryteria doboru nie mogą ograniczać się tylko i wyłącznie do grona nauczycieli którzy oddali klasy trzecie, ale do wszystkich zatrudnionych w szkole nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego.

Sąd rozpoznaje zasadność i przestrzeganie przepisów o wypowiedzeniu w granicach wskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca nie może w toku procesu uzupełniać treści czy braków oświadczenia o wypowiedzeniu (vide: wyr. SN z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 427).

Jak wynika z pisma pozwanej szkoły skierowanego do powódki z 15.05.2018 r. została ona poinformowana o możliwości przejścia w stan nieczynny.

Pracodawca nie naruszył też przepisu art. 20 ust. 5a KN tj. konsultacji zamiaru wypowiedzenia, bowiem pismem z 4.05.2018 r. zawiadomił Organizację (...) w B. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W ocenie sądu pozwana szkoła nie wskazując w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryterium doboru powódki do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w klasie pierwszej naruszyła dyspozycję przepisu art. 30 § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwana szkołę powódce z 15.05.2018 r.

Z uwagi na dostateczne wyjaśnienie istotnych okoliczności spornych sąd na mocy art 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek dowodowy pełnomocnika powódki zawarty w punkcie 5 c i d pozwu i na zasadzie przepisu art. 207 § 6 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadka A. B. z uwagi na spóźnione zgłoszenie tego wniosku dowodowego.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) zasadzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.