

Sygn. akt IV P 109/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2019

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska**

**Ławnicy: Irena Zawlik, Zdzisław Józwicki**

Protokolant: Katarzyna Przybylska

**po rozpoznaniu w dniu 13 sierpnia 2019 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa E. G.**

**przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących Nr (...) im. C. K. N. w J.**

**o odszkodowanie**

- I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,
- II. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr (...) im. C. K. N. w J. na rzecz powódki E. G. kwotę 5.902,17 zł (pięć tysięcy dziewięćset dwa złote 17/100) tytułem odszkodowania,
- III. w pozostałym zakresie oddala powództwo,
- IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 296 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,
- V. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi,
- VI. nadaje wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.967,39 zł.

Irena Zawlik SSR Marta Ładzińska Zdzisław Józwicki

**Sygn. akt IV P 109/18**

## UZASADNIENIE

Powódka E. G. pozwem z dnia 25 lipca 2019 r. wniesionym przeciwko Dyrektorowi Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. żądała stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia dokonanego pismem z dnia 2 lipca 2019 r. i doręzonego powódce w dniu 5 lipca 2019 r., przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2019 r. (k. 11) pełnomocnik powódki zmodyfikował pozew w zakresie oznaczenia strony pozwanej i jako stronę pozwaną wskazał Zespół Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J..

Uzasadniając żądanie powódka wskazała, że strona pozwana pismem z dnia 2 lipca 2019 r. i doręczonym powódce w dniu 5 lipca 2019 r. rozwiązała za wypowiedzeniem łączący strony stosunek pracy na podstawie mianowania. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przedłożenie przez organ prowadzący wytycznych do sporządzenia arkusza organizacyjnego, zawierający limit klas pierwszych. Wg arkusza limit wynosił 4 klasy pierwsze, co wg pracodawcy

spowodowało znaczny spadek ilości godzin dydaktycznych, a tym samym spadek zatrudnienia. Pracodawca oparł wypowiedzenie na przepisie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Powódka podniosła, że przyczyny wypowiedzenia są nieuzasadnione i nie odpowiadają prawdzie oraz że wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazała, że podstawa prawna wypowiedzenia określona przez stronę pozwaną, a wynikająca z treści art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie może być zastosowana wobec powódki. Wg powódki norma ta dotyczy nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka nie jest zatrudniona w pełnym wymiarze pensum. Oświadczeniem z dnia 29.05.2017 r. wyraziła bowiem zgodę na ograniczenie zatrudnienia do 1/2 pensum, oświadczenie to zostało przez pracodawcę przyjęte i powódka w roku szkolnym 2017/2018 była zatrudniona z uwzględnieniem tego ograniczenia.

Powódka podniosła nadto, że ewentualne zmiany w arkuszu organizacyjnym nie będą miały wpływu na jej zatrudnienie. W związku z ograniczeniem wymiaru zatrudnienia pensum powódki wynosi 9 godzin dydaktycznych tygodniowo, a z treści oświadczenia strony pozwanej wynika, że w nowym roku szkolnym planowanych jest 8 godzin dydaktycznych z przedmiotów, do których nauczania powódka jest uprawniona. Program nauczania przewiduje jednak 1 godzinę dydaktyczną przedmiotu „ekonomia w praktyce”, który był nauczany przez powódkę.

Powódka wywodziła, że wykładnia przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym są faktyczne zmiany organizacyjne, a więc zmiany, które nastąpiły. Strona pozwana nie posiada natomiast zatwierdzonego arkusza organizacyjnego, uzasadniającego wypowiedzenie powódce umowy, a dotychczasowa praktyka pozwala oczekiwać, że faktyczna ilość oddziałów i godzin dydaktycznych będzie wyższa od planowanych.

W związku z powyższym w ocenie powódki brak jest przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

**Strona pozwana w odpowiedzi na pozew** (k. 15 i nast.) wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że powódka jest uprawniona do nauczania podstaw przedsiębiorczości, przedmiotu uzupełniającego – ekonomii w praktyce i etyki. Zgodnie z ramowym planem nauczania przedmioty te realizowane są w wymiarze:

- podstawy przedsiębiorczości – 2 h w klasie I,
- ekonomia w praktyce – 1 h w klasie II – jest przedmiotem uzupełniającym, nie ujętym w ramowych planach nauczania,
- etyka – 1 h w klasie I, II, III – jest przedmiotem nieobowiązkowym i ilość grup zależy od wyboru ucznia we wrześniu każdego roku.

Zgodnie z obowiązującym prawem dyrektor szkoły jest zobowiązany sporządzić do dnia 30 kwietnia każdego roku projekt arkusza organizacyjnego szkoły, uwzględniający potrzeby kadrowe w zakresie nauczania w kolejnym roku szkolnym. Sporządzając projekt arkusza organizacyjnego dyrektor szkoły bierze pod uwagę wytyczne Wydziału (...) i (...) Urzędu Miasta J. jako organu prowadzonego szkołę oraz spodziewany nabór do klas pierwszych z uwzględnieniem kierunków nauczania. Na rok szkolny 2018/2019 organ prowadzący wyznaczył limit uruchomienia 4 klas pierwszych, co spowodowało znaczny spadek ilości godzin dydaktycznych wynikających z ramowych planów nauczania. Spowodowało to znaczny spadek zatrudnienia.

Podstawą rozwiązania stosunku pracy powódki były zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć i braku możliwości zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

W zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 ilość godzin, które mogły zostać przydzielone powódce z podstaw przedsiębiorczości wynosiła 8 (4 klasy x 2 h).

Zgodnie z ramowym planem nauczania na rok szkolny 2018/2019 sporządzonym w kwietniu 2018 r. przedmioty są realizowane w wymiarze:

- podstawy przedsiębiorczości – 2 h w klasie I, do których powódka posiada pełne kwalifikacje;
- etyka – 1 h w klasie I, II, III – jest przedmiotem nieobowiązkowym i ilość grup zależy od wyboru ucznia we wrześniu każdego roku, kwalifikacje posiadają dwie nauczycielki.

W zatwierdzonym projekcie arkusza organizacji pracy na rok szkolny 2018/2019 etykę w wymiarze 2 h przydzielono ją innemu nauczycielowi – pani M. S. pozwana wywodziła, że nauczyciel ten posiada wysokie kwalifikacje, a jej dobór i dobór powódki do zwolnienia nastąpił na podstawie kryteriów uchwalonych przez radę pedagogiczną.

Strona pozwana zarzuciła, że ograniczenie zatrudnienia odnosi się wyłącznie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, jest związane wyłącznie z rokiem szkolnym, w którym obowiązuje opracowany i zatwierdzony przez prezydenta miasta arkusz organizacji pracy. W każdym kolejnym roku szkolnym może bowiem zaistnieć inna sytuacja, wpływająca na zmianę liczby godzin. Ograniczenie zatrudnienia zawsze obowiązuje jedynie na jeden rok szkolny.

Powódka nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Powódka podniosła dodatkowo (pismo z dnia 16.04.2019 r., k – 115), że poza okolicznością, że przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste ani uzasadnione, dodatkowo kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia i wybór powódki do zwolnienia nastąpił w sposób dowolny i nieobiektywny. Powódka nie знаła zastosowanych wobec niej kryteriów.

Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 10.01.2019 r. zmodyfikował żądanie wskazując, że żąda zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3x 7262,11 zł (k. 40).

Strona pozwana uzupełniła uzasadnienie swojego stanowiska twierdzeniami, że tworząc projekt arkusza organizacyjnego dyrektor szkoły nie ma wiedzy o faktycznej ilości godzin dydaktycznych, które będą nauczane po wprowadzeniu aneksów do arkusza.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka E. G. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. od dnia 18.02.2009 roku na stanowisku nauczyciela. Powódka ma kwalifikacje do nauczania podstaw przedsiębiorczości, ekonomii w praktyce, etyki.

**(dowód:** bezsporne)

W dniu 28 sierpnia 2014 r. powódka nabyła uprawnienia nauczyciela mianowanego.

**(dowód:** bezsporne, akt mianowania – akta osobowe powódki)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.967,39 zł brutto miesięcznie.

(dowód: zaświadczenie z dnia 24.06.2019 r. k – 162)

Pismem z dnia 24.04.2017 r. powódka została poinformowana przez pracodawcę, że w roku szkolnym 2017/2018 w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole oraz w związku z wejściem w życie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego ogólna liczba przedmiotów, do których nauczania jest uprawniona zmniejszy się, a tym samym nie ma możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze pensum. Pracodawca zaproponował powódce zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż 1/2 pensum.

( **dowód** : pismo z dnia 22.04.2017 r., k 144 cz. B akt osobowych powódki)

Powódka wyraziła zgodę na powyższe oświadczeniem z dnia 29.05.2017 r. i w roku szkolnym 2017/2018 zatrudniona była w połowie wymiaru pensum.

(**dowód**: bezsporne, a nadto pismo z dnia 29.05.2017 r., k – 150 cz. B akt osobowych powódki)

Pismem z dnia 2 lipca 2018 r., doręczonym powódce w dniu 5 lipca 2018 r., pracodawca rozwiązał stosunek pracy zawarty z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne, spowodowane zmniejszeniem liczby oddziałów, a tym samym liczby godzin przedmiotów: podstawy przedsiębiorczości, ekonomia w praktyce, etyka.

Wskazano, że w arkuszu organizacji pracy na rok szkolny 2018/2019 zaplanowano następującą ilość godzin:

- podstawy przedsiębiorczości – 2 h w klasie I,

- etyka – 1 h w klasie I, II, III – jest przedmiotem nieobowiązkowym i ilość grup zależy od wyboru ucznia we wrześniu każdego roku,

Poinformowano powódkę, że organ prowadzący ustalił limit uruchomienia 4 klas pierwszych.

Powódkę pouczono o prawie do sześciomiesięcznej odprawy oraz do złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny.

Wypowiedzenie zostało dokonane na piśmie, zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu Pracy oraz o prawie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

( **dowód** : pismo z dnia 2.07.2019 r., k – 6-6v)

Na posiedzeniu rady pedagogicznej z dnia 26 kwietnia 2016 roku dyrektor strony pozwanej przedstawił nauczycielom kryteria różnicujące przy doborze nauczycieli do zwolnień na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Na posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu 19.05.2016 r. kryteria te zostały pozytywnie zaopiniowane. Powódka była obecna na tej radzie pedagogicznej. Kryteria znajdowały się do wglądu w gabinecie dyrektora oraz w sekretariacie szkoły.

Kryteria te obejmują następujące aspekty:

1. Kwalifikacje formalne
2. realizacja zadań dydaktyczno – wychowawczych i opiekuńczych
3. dyscyplina pracy i bieżąca postawa
4. kwalifikacje zawodowe uprawniające do wykonywania innego zawodu, a także praktyka w nauczaniu danego przedmiotu
5. posiadanie uprawnień emerytalnych
6. sytuacja życiowa pracownika
7. interes szkoły.

( **dowód** : kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, k- 111-112, zarządzenie dyrektora, k – 113, lista obecności, k - 114, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej, k – 104v-106, zeznania świadka A. U., k - 155-156)

Powódka brała udział w szeregu szkoleń i kursów, miała wysokie kwalifikacje.

( **dowód** : bezsporne, a nadto: zaświadczenia i certyfikaty, k – 117-150, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej I. K.)

W roku szkolnym 2017/2018 u strony pozwanej nauczano w zakresie przedmiotów, co do nauczania których powódka miała kwalifikacje:

- podstawy przedsiębiorczości – w czterech klasach pierwszych po 2 h, tj. razem 8 h;
- ekonomii w praktyce - 1 h w klasie drugiej
- etyki – 1 h w klasie drugiej i 1 h w klasie trzeciej, łącznie 2 h;

Łącznie u strony pozwanej nauczano tygodniowo **11 godzin** przedmiotów, co do nauczania których powódka miała kwalifikacje.

( **dowód:** zestawienie, k – 43-45, projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2017/2018 wraz z aneksami, k – 47-67)

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 przewidziano 4 klasy pierwszych, 5 klas drugich, 6 klas trzecich oraz zaplanowano następujący wymiar godzin:

- podstawy przedsiębiorczości – 2 h w klasie I, tj. łącznie 2h x 4 klasy = 8 h;
- ekonomia w praktyce – 1 h w klasie II – jest przedmiotem uzupełniającym, nie ujętym w ramowych planach nauczania,
- etyka – 1 h w klasie II, III, tj. łącznie 1h x 2 klasy = 2 h;

Łącznie u strony pozwanej zaplanowano tygodniowo **10 godzin** przedmiotów, co do nauczania których powódka miała kwalifikacje.

Na skutek aneksów do arkusza organizacyjnego ostatecznie w roku szkolnym 2018/2019 u strony pozwanej było 6 klas pierwszych, występował następujący wymiar godzin:

- podstawy przedsiębiorczości – 6 x2 h = 12 h;
- ekonomia w praktyce – brak
- etyka 3 x 1h= 3 h.

( **dowód:** projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019, k – 21-22, zestawienie przydziału nauczycieli, k - 23, zestawienie zaplanowanych godzin, k – 34-35, zestawienie, k – 43-45, arkusz wraz z aneksami, k – 68-80, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej, k – 104v-106)

Na rok szkolny 2018/2019 propozycję projektu dyrektor sporządził i złożył w formie elektronicznej w Wydziale (...) i (...) Urzędu Miasta J. w dniu 20.04.2018 r. Propozycja dyrektora szkoły odnośnie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 została zaakceptowana przez Wydział (...) i (...) Urzędu Miasta J..

( **dowód:** bezsporne)

W roku szkolnym 2018/2019 jedynie powódka miała kwalifikacje do nauczania podstaw przedsiębiorczości i ekonomii w praktyce, ponieważ nauczyciele uczący tego przedmiotu w poprzednim roku szkolnym byli nauczycielami zatrudnionymi z innych szkół do dnia 31.08.2018 r.

Do nauczania etyki kwalifikacje mieli dwaj nauczyciele - powódka oraz p. M. N..

**(dowód:** bezsporne, a nadto: zestawienie, k – 43-45 )

Pracodawca przed wręczeniem powódce wypowiedzenia dokonał analizy pracy nauczycieli etyki, zgodnie z obowiązującymi kryteriami doboru nauczyciela do zwolnienia.

( **dowód** : przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej I. K., k – 104v-106)

Pracodawca nie poinformował powódki, jakie były wyniki zastosowanych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia.

( **dowód** : bezsporne, a nadto: przesłuchanie powódki, k – 104-104v, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej I. K., k – 104v – 106)

Powódka obecnie pracuje jako nauczyciel i nie mieszka w J..

( **dowód** : bezsporne, a nadto: przesłuchanie powódki, k – 104-104v)

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, nie kwestionowanych przez strony, tj. na projektach arkuszy organizacyjnych, aneksach do arkuszy, zaświadczeniu o zarobkach, a także na zeznaniach świadka A. U., przesłuchaniu stron uzupełniającym przesłuchaniu stron.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był de facto sporny, sporna pozostawała jego ocena prawna. Pomiędzy stronami nie było sporu co do tego, jaka była struktura zatrudnienia w roku szkolnych 2017/2018, jaka była treść arkusza organizacyjnego na 2018/2019 rok i wreszcie – jak ukształtowało się zatrudnienie w roku szkolnym 2018/2019 po wprowadzeniu zmian do arkusza organizacyjnego. S. z tych bezopornych okoliczności wywodziły jednak odmienne wnioski.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo E. G. w ocenie Sądu jest uzasadnione. Powódka żądała pierwotnie ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy. Zawodowy pełnomocnik reprezentujący powódkę zmodyfikował żądanie – żądając zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 3x 7.262,11 zł (k. 40).

W związku z dokonaną modyfikacją żądania Sąd umorzył w punkcie I wyroku postępowanie w zakresie, w którym powództwo zostało cofnięte, przyjmując za stanowiskiem Sądu Najwyższego, prezentowanym w szeregu wyroków, że modyfikacja powództwa oznacza cofnięcie żądania w pierwotnym brzmieniu. Zmiana powództwa polegająca na wystąpieniu z nowym roszczeniem zamiast pierwotnego zawiera w sobie dorozumiane częściowe cofnięcie pozwu w zakresie pierwotnie zgłoszonego żądania. Taka zmiana jest zatem czynnością procesową złożoną, obejmującą cofnięcie powództwa w zakresie dotychczasowego roszczenia oraz wniesienie innego powództwa zawierającego roszczenie nowe. Jej skuteczność podlega kontroli sądu, który powinien umorzyć postępowanie w tym zakresie (tak: uchw. SN z 13.4.1988 r., III CZP 24/88, OSNC 1989, Nr 9, poz. 138, por. również m.in. postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 16.04.2019 r., sygn. akt I PZ 3/19, publ. L.).

W przedmiotowej sprawie zastosowanie znajdują przepisy art. 20 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191).

Ustawie tej podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni między innymi w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie:

1. całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
2. 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**. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Na mocy przepisu art. 23 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

1. na wniosek nauczyciela;
2. w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;
3. w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
4. (uchylony);
5. w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;
6. w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Na mocy przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umowy 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 lub o odszkodowaniu.

Sąd przystępując do rozpoznania sprawy, której przedmiotem jest ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę, sprawdza w pierwszej kolejności czy pozew został złożony w terminie, a następnie bada czy został zachowany tryb rozwiązania umowy o pracę.

Powódka zachowała 21-dniowy termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu również wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, wskazywało przyczyny uzasadniające wypowiedzenie oraz

w piśmie zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, a także informacja wynikająca z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela.

Odnosząc się do twierdzeń powódki wskazać należy, że mają do niej zastosowanie przepisy art. 20 Karty Nauczyciela. Powódka wywodziła, że przepis ten nie może mieć w stosunku do niej zastosowania, ponieważ była nauczycielem zatrudnionym w ograniczonym czasie pracy. W ocenie Sądu jest to stanowisko błędne. Powódka bowiem była nauczycielem zatrudnionym w ograniczonym czasie pracy w roku szkolnym 2017/2018. Ograniczenie wymiaru pracy, wynikające z przyjęcia przez nauczyciela propozycji pracy w nie mniej niż połowie pensum, obowiązuje bowiem jedynie w jednym roku szkolnym, a więc w stosunku do powódki obowiązywało od 1.09.2017 r. do 31.08.2018 r.

Z tych względów Sąd analizował stan faktyczny sprawy w kontekście przepisu art. 20 § 1 KN i art. 45 k.p.

Przepis art. 45 § 1 k.p. odróżnia wypowiedzenie następujące „z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” od wypowiedzenia nieuzasadnionego. Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Ustawodawca rozróżnił niezgodność z prawem ze względu na brak podania przyczyny oraz brak zasadności wypowiedzenia, jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Innymi słowy, wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób (por. Góral Zbigniew. Art. 30. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wolters Kluwer, 2016).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że pracodawca wskazał w wypowiedzeniu jego przyczyny. W ocenie Sądu przyczyny te były prawdziwe. Polegało bowiem na prawdzie twierdzenie pracodawcy, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 przewidziano jedynie 8 godzin przedmiotu podstawy przedsiębiorczości i dwie godziny etyki, a nie przewidziano żadnych godzin dydaktycznych ekonomii w praktyce. Projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 w takim kształcie został zatwierdzony przez organ prowadzący. Oznacza to, że na rok szkolny 2018/2019 zaplanowano 10 godzin przedmiotów, do których nauczania miała kompetencje powódka, w porównaniu do 11 godzin w roku szkolnym 2017/2018. Przyczyna podana przez pracodawcę – zmiany organizacyjne prowadzące do zmniejszenia liczby oddziałów – była rzeczywista.

Argumentacja powódki, że sąd winien brać pod uwagę rzeczywisty stan zatrudnienia nauczycieli we wrześniu 2018 r. nie zasługuje na akceptację. Ruch kadrowy trwa bowiem na przełomie kwietnia i maja i to w tym okresie dyrektor szkoły podejmuje decyzje dotyczące dalszego zatrudnienia albo zwolnienia nauczycieli. Dyrektor nie ma wiedzy, jaka będzie faktyczna ilość oddziałów i godzin dydaktycznych z poszczególnych przedmiotów, ustalona na skutek faktycznego naboru uczniów i aneksów do arkusza organizacyjnego. Dyrektor ma obowiązek kształtowania zatrudnienia w okresie tworzenia projektu arkusza organizacyjnego. Z tych też względów ustawodawca wprowadził możliwość przejścia nauczyciela w stan nieczynny – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela).

Z możliwości tej powódka nie skorzystała, choć była o niej prawidłowo pouczona. Taka konstrukcja ustawy Karta Nauczyciela i uprawnień nauczyciela jest logiczna i zabezpiecza interesy zarówno nauczycieli jak i dyrektorów szkół. W razie bowiem powstania większej niż przewidywana ilości oddziałów, nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym ma pierwszeństwo w powrocie do pracy. Natomiast w sytuacji, gdy ilość oddziałów i godzin dydaktycznych nie ulegnie w toku roku szkolnego zmianie – nauczyciel nadal ma prawo do pobierania wynagrodzenia w stanie nieczynnym.

Z tych względów nie ma znaczenia dla oceny prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu fakt, że ilość oddziałów i godzin dydaktycznych we wrześniu 2018 r. wzrosła i pozwalała na zatrudnienie powódki.

Jak wyżej wskazano - naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę może polegać na tym, że w piśmie pracodawcy nie została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, stosownie do przepisu art. 30 § 4 k.p. W



wypowiedzeniu skierowanym do powódki pracodawca podał przyczynę wypowiedzenia – zmiany planu nauczania, uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

W orzecznictwie utrwalony jest podgląd, że zaistnienie sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a więc zmiany planu nauczania uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w planie nauczania, implikujących zmniejszenie liczby zajęć z danego przedmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., sygn. akt I PK 30/16).

Samo wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia nie jest jednak wystarczające. Przyczyna ta musi być konkretna – w różnym stopniu w zależności od sytuacji faktycznej, w której wypowiedzenie umowy o pracę następuje. W przypadku, gdy umowa o pracę jest rozwiązywana z uwagi na likwidację stanowiska pracy, zajmowanego w danym zakładzie pracy przez jednego pracownika, takie określenie przyczyny wypowiedzenia, jakie miało miejsce w przedmiotowej sprawie jest wystarczające. Nie wymaga bowiem dalszego uzasadnienia fakt zwalniania tego właśnie pracownika, a dla pracownika jest oczywiste, dlaczego to właśnie on otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę. Jeżeli jednak mamy do czynienia z sytuacją większej liczby zatrudnionych na likwidowanym stanowisku pracy pracowników, wówczas pracodawca już w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z jednym z takich pracowników, bądź najpóźniej w momencie wręczania mu wypowiedzenia, obowiązany jest wskazać kryteria doboru do zwolnienia właśnie tego pracownika. W takiej sytuacji bowiem zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny muszą być więc nie tylko rzeczywiste, ale i konkretne, a wymóg konkretności przyczyn wypowiedzenia jest spełniony wówczas, gdy pracownik wie, dlaczego to on został wybrany do zwolnienia. Podkreślić przy tym należy, że choć tak określony wymóg wypowiedzenia nie wynika bezpośrednio z treści art. 30 § 4 k.p., to na obowiązek pracodawcy w tym zakresie wskazuje ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 stycznia 2002 r., sygn. akt I PKN 780/00; z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 86/08; z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 258/11; z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 i z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13).

Realizując obowiązek wynikający z przepisu art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać więc nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką były w niniejszej sprawie **zmiany organizacyjne, powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć**, lecz także konkretną przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, odnoszącą się do stosowanych u danego pracodawcy kryteriów doboru. Owa konkretna przyczyna nie musi być wskazywana w wypowiedzeniu jedynie w sytuacji, gdy jest ona oczywista lub znana pracownikowi (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., sygn. akt I PK 183/14, z dnia 11 marca 2015 r., sygn. akt III PK 115/14, z dnia 23 czerwca 2016 r., sygn. akt II PK 152/15).

Wymóg taki jest związany z dokonywaną przez Sąd oceną zarzucanej pracodawcy bezzasadności dokonanego wypowiedzenia i celowością jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza bowiem granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania pracownikowi w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę tych przyczyn w sposób precyzyjny. Ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia, były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (tak m.in.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2016 r., sygn. akt III PK 76/15).

Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie powinny być następnie zmieniane, modyfikowane lub „uzupełniane” przez pracodawcę. Jeśli pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażeń ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 645/98, z dnia 21 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 311/00 i z dnia 2 października 2002 r., sygn. akt I PKN 586/01).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że pozwany pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazał jedynie zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów, a tym samym godzin dydaktycznych z przedmiotów: podstawy przedsiębiorczości, ekonomia w praktyce, etyka.

Powódka była jedynym nauczycielem posiadającym kwalifikacje do nauczania podstawy przedsiębiorczości i ekonomia w praktyce, jednak do nauczania etyki uprawniona była również pani M. N.. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny dotyczyły nie tylko powódki, ale i tego nauczyciela.

U strony pozwanej nie doszło bowiem do likwidacji stanowiska, na którym zatrudniony był czy też mógł być ze względu na kwalifikacje, jeden pracownik. Pracodawca wybrał do zwolnienia z dwuosobowej grupy jednego pracownika – powódkę. Był zobowiązany zastosować określone kryteria, które w pozwanej szkole obowiązywały. Kryterium takie nie zostało wskazane w pisemnym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nie zostało ono także w żaden inny sposób powódce przekazane - najpóźniej w momencie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę chociażby w sposób ustny, co było bezsporne. Powódka otrzymała bowiem pismo wypowiadające umowę pocztą w dniu lipca 2018 r., a - jak zeznawał przedstawiciel strony pozwanej – ostatni kontakt powódki z pracodawcą miał miejsce w styczniu 2018 r.

Wobec niewskazania w treści wypowiedzenia, które kryteria doboru do zwolnienia zadecydowały o wytypowaniu powódki do zwolnienia, stwierdzić należy, że nie były one powódce znane w dacie wręczania jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Potwierdza to przy tym również przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej - dyrektor I. K., która wprost wskazywała, że zastosowała kryteria doboru pracownika do zwolnienia, jednak nie przedstawiła ich powódce.

Powyższe ustalenia nakazują przyjąć, że sformułowana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była zgodna z rzeczywistością, jednak niedostatecznie konkretna, a tym samym – wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie nastąpiło niezgodnie z przepisami.

Wobec ustalenia, że powódka podjęła pracę w innej szkole i zamieszkuje obecnie w okolicach W., niezasadne było przywracania powódki do pracy. Z tych względów zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie, jak w punkcie II wyroku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1967,39 zł, powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, tak więc należne powódce odszkodowanie wyniosło  $3 \times 1967,39 \text{ zł} = 5.902,17 \text{ zł}$ , co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie II wyroku. Powódka żądała zasądzenia odszkodowania w kwocie  $3 \times 7.262,11 \text{ zł} = 21.786,33 \text{ zł}$ , jednak powództwo ponad kwotę 5.902,17 zł nie zasługiwało na uwzględnienie, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie III wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie IV wyroku znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu co do zasady, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Wysokość opłaty obliczono jako 5% zasądzzonego odszkodowania, tj.  $5\% \times 5.902,17 \text{ zł} = 296 \text{ zł}$ .

Sąd uznał przy tym, że powódka wygrała proces co do zasady, jednak co do wysokości jej żądanie nie zostało uwzględnione w całości – a wręcz – uwzględniono je w około 25 %, co skutkowało zastosowaniem zasady wzajemnego zniesienia kosztów zastępstwa procesowego, na podstawie przepisu art. 100 k.p.c. – jak w punkcie V wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w pkt VI sentencji wyroku na zasadzie art. 477 (2) § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, dodatkowo mając na względzie, że sąd nadaje wyrokowi z uznania przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.