

Sygn. akt IX Pa 65/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Sądu Okręgowego Joanna Smycz /spr/

Sędziowie: Sędzia Sądu Okręgowego Barbara Kuźdrzał-Kiermaszek

Sędzia Sądu Okręgowego Maria Olszowska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2019r. w Rybniku

sprawy z powództwa **A. H.**

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 14 marca 2019 r. sygn. akt IV P 79/17

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sędzia Sądu Okręgowego Przewodniczący- Sędzia Sądu Okręgowego Sędzia Sądu Okręgowego

Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek Joanna Smycz Maria Olszowska

Sygn. akt IX Pa 65/19

UZASADNIENIE

Powódka A. H. 20 marca 2017r. wnosila pozew przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w P. i precyzując go na rozprawie 27 września 2018 r. wskazała, że domaga się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z 8 marca 2017 rok.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w P. na stanowisku nauczyciela. Stanowisko to zajmuje od 1 września 2013 roku, a wcześniej, od 1 września 2013 roku, zajmowała stanowisko dyrektora szkoły. 9 marca 2017r., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy, w którym, jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów z 5 do 4 uniemożliwiające dalsze zatrudnienie jej w pełnym wymiarze zajęć nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Powódka podniosła cztery zarzuty odnoszące się do niezasadności i sprzeczności z prawem dokonanego wypowiedzenia:

- naruszenie art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela poprzez zaniechanie przez pozwaną zawiadomienia Związku (...) o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy,*
- naruszenie art. 186.8 k.p. poprzez wypowiedzenie przez pozwaną stosunku pracy po złożeniu przez nią wniosku o udzielenie jej urlopu wychowawczego,*
- naruszenie przez pozwaną art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela wskutek wypowiedzenia jej stosunku pracy nie z końcem roku szkolnego, lecz w marcu,*
- nie zawarcie w wypowiedzeniu pełnej przyczyny jego dokonania.*

Pozwana, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że zwróciła się do właściwego miejscowo Oddziału Związku (...) celem ustalenia, czy powódka jest jego członkiem. W odpowiedzi wskazany związek nie potwierdził członkostwa powódki. Niezależnie od tego pozwana pismem z 1 marca 2017 roku poinformowała ten związek o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, czym zachowała wszelkie wymogi określone w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela. Nadto pozwana wskazała, że wniosek powódki o udzielenie urlopu wychowawczego, datowany na 6 marca 2017 roku, wpłynął do niej 9 marca 2017 roku, wypowiedzenie natomiast dokonane zostało 8 marca 2017 roku, powódka odebrała je 9 marca 2017 roku. Tym samym nie można mówić o naruszeniu przez pozwaną art. 186⁸ § 1 k.p., przy założeniu, że przepis ten ma zastosowanie do nauczycieli mianowanych. Podniosła również, że zgodnie z art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1, m.in. z powodu zmniejszenia liczby oddziałów następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Z przepisu tego nie wynika, kiedy powinno nastąpić wypowiedzenie umowy o pracę, a jedynie zawiera on zastrzeżenie, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego. Stąd też nie było żadnych przeszkód, by powódce wypowiedzieć umowę o pracę już w marcu. Wreszcie pozwana podała, że z uwagi na coraz mniejszą liczbę dzieci w klasach 1-3 niezbędne stało się wypowiedzenie umowy o pracę jednej z pięciu nauczycielek edukacji wczesnoszkolnej. Wyboru konkretnego nauczyciela dokonano na podstawie znanych nauczycielom kryteriów określonych w Procedurze i kryteriach zwalniania nauczycieli obowiązującej w Szkole Podstawowej nr (...) w P., opracowanej i przedstawionej radzie pedagogicznej w 2016 roku i potwierdzonej w następnym roku szkolnym zarządzeniem dyrektora szkoły.

Wyrokiem z 14 marca 2019r., sygn. akt IV P 79/17 Sąd Rejonowy w Jastrzębiu Zdroju IV Wydział Pracy w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki 11.336,40 zł brutto jako odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. W pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki 180,00 zł jako zwrot kosztów zastępstwa procesowego w sprawie, a w pkt 3 nakazał pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju 567,00 zł opłaty sądowej, od zapłaty której powódka była ustawowo zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Pozwana zwróciła się do właściwego miejscowo Oddziału Związku (...) celem ustalenia, czy powódka jest jego członkiem. W odpowiedzi związek nie potwierdził członkostwa powódki. Niezależnie od tego pozwana pismem z 1 marca 2017 roku poinformowała ten związek o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Wniosek powódki o udzielenie jej urlopu wychowawczego, datowany na 6 marca 2017 roku, nadany został przez powódkę w urzędzie pocztowym tego samego dnia, wpłynął on do pozwanej 9 marca 2017 roku. Wypowiedzenie natomiast dokonane zostało 8 marca 2017 roku, powódka odebrała je 9 marca 2017 roku.

Wypowiedzenie dokonane zostało na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, stosunek pracy z powódką nawiązany na podstawie mianowania uległ rozwiązaniu z powódką po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia – 31 sierpnia 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w nim zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, z 5 do 4, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej.

Bezsporna pomiędzy stronami była wysokość hipotetycznie należnego powódce odszkodowania – kwota 11.336,40 zł brutto.

Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie, gdyż czwarty zarzut powódki okazał się zarzutem trafnym.

Przytoczył treść art. 42 §1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy uznał, że w wypowiedzeniu, niezgodnie z art. 30 §4 k.p., wskazano jedynie częściowo przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Podniósł, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Celem tej regulacji jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego też ważne jest, by z oświadczenia pracodawcy zawartego w treści wypowiedzenia wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą stawianego pracownikowi zarzutu, uzasadniającego rozwiązanie z nim stosunku pracy – w konkretnym przypadku dlatego, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć danego przedmiotu, to akurat powódce wypowiedziano umowę o pracę.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Musi być to jednak przyczyna konkretna i rzeczywista. Konkretna to jest taka, która uzasadnia wypowiedzenie. Rzeczywista zaś to taka, która faktycznie zaistniała.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwić jej indywidualizację w miejscu i czasie. Postępowanie dowodowe przed sądem w zakresie zasadności wypowiedzenia w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tych przyczyn, które wskazał pracownikowi w wypowiedzeniu. Wskazanie przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przesądza

o tym, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach podanych przyczyn. Okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same. Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne przyczyny przemawiające za słuszością wypowiedzenia umowy o pracę.

W przypadku powódki przyczyny podjęcia przez pozwanego decyzji o wypowiedzeniu były w ocenie Sądu I instancji były dwie.

Pierwsza to zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć danego przedmiotu, druga to okoliczności, które złożyły się na to, że wybór padł na powódkę. Tej drugiej przyczyny powódka nie poznała w momencie wręczenia jej wypowiedzenia. O motywach takiej decyzji powódka dowiedziała się dopiero na etapie postępowania sądowego, co jest niezgodne z treścią wskazanego wyżej przepisu.

Z tych też względów w ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było zgodne z przepisami prawa.

Niepodanie przez pracodawcę pracownikowi m.in. pełnej przyczyny wypowiedzenia daje pracownikowi możliwość dochodzenia roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. i art. 56 k.p.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 45 § 1 k.p. oraz art. 471 k.p., zgodnie z którymi, 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 uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powódki za okres wypowiedzenia wynosiło 11.336,40 zł, z związku z tym Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu jak w pkt. 1 wyroku. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w sprawie na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800)

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 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) 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 – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, w sprawie I PZP 1/07, opublikowana w OSNP z 2007 roku, Nr 19-20, poz. 269.

Opłatę, od uiszczenia której powódka była zwolniona, Sąd obliczył zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów postępowania cywilnego, a mianowicie:

- art. 328 §2 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie odniesienie się w treści uzasadnienia do przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pozwaną w treści wypowiedzenia oraz ograniczenie rozważań jedynie do treści samego wypowiedzenia,

- art. 316 §1 kpc poprzez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia z pominięciem całokształtu ustaleń dokonanych w ramach prowadzonego postępowania dowodowego na chwilę zamknięcia rozpraw

2. przepisów prawa materialnego:

- art. 30 §4 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w sytuacji pełnego przeprowadzenia postępowania dowodowego, wykazania zasadności wypowiedzenia zarówno co do przyczyny, jak i doboru pracownika do zwolnienia, zasadnym jest ograniczenie się przez sąd jedynie do oceny formalnej treści tego dokumentu z pominięciem całokształtu przeprowadzanego w sprawie postępowania dowodowego,

- art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 45 kp poprzez jego niezastosowanie i nie przyjęcie, że pozwana skutecznie i przy spełnieniu przesłane opisanych w jego dyspozycji, wypowiedziała powódce umowę o pracę .

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem I instancji oraz Sądem odwoławczym, względnie o uchylenie postanowienia i przekazanie sprawy Sadowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Pozwana w uzasadnieniu apelacji podniosła, że zgodnie z dyspozycją art. 30 §4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Nie zostały wskazane kryteria, jakimi kierował się pracodawca dokonując wyboru powódki do zwolnienia, gdyż wskazany przepis w sposób literalny takiego zobowiązania nie precyzuje. Natomiast w niniejszej sprawie Sąd przeprowadził pełne postępowanie dowodowe, pozwana przedstawiła dowody na okoliczność obowiązywania u niej kryteriów w oparciu, o które wytypowano powódkę do zwolnienia, przedstawiła ww. kryteria odnośnie powódki oraz pozostałych pracowników i wykazała, że prawidłowym było wytypowanie, spośród zatrudnionych pracowników na tym samym stanowisku, powódki do zwolnienia. Tym samym skoro wykazano w procesie, że zastosowane kryteria realnie u pozwanej obowiązywały i stanowiły obiektywnie istniejące okoliczności, zapoznani z nim byli zatrudnieni w szkole nauczyciele, a przynajmniej każdy z nich miał możliwość się z nimi zapoznać, to nie można postawić pozwanej zarzutu wadliwości dokonanego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości.

Podniosła, że w apelacji pozwana wskazała, że dokonała zwolnienia powódki w oparciu o kryteria ustalone w zarządzeniu z 20.02.2017r. W tym czasie powódka nie miała możliwości zapoznania się z tymi kryteriami, gdyż przebywała na urlopie wypoczynkowym. Nie została poinformowana o wprowadzeniu takich kryteriów, a zaledwie 2 tygodnie później, jeszcze w trakcie trwania jej urlopu zostało wysłane wy

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie wyroku Sądu Rejonowego jest prawidłowe.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 kpc i ostatecznie przyjął ją za własną.

Wskazane w apelacji argumenty, zdaniem Sądu Okręgowego, są zupełnie niezasadne.

Trafnie Sąd I instancji przyjął, że wskazanie przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach podanych przyczyn. Okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same. Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne przyczyny przemawiające za słuszością wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ma racji pozwana twierdząca, że podała przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, a w toku postępowania wskazała jedynie kryteria tej przyczyny, co, w ocenie apelującej, jest zgodne z treścią art. 30 §4 kp.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że w tym konkretnym wypadku przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nie były prawidłowo podane przez pozwaną i słusznie przyjął Sąd I instancji, że w przypadku powódki przyczyny podjęcia przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu były dwie, natomiast pozwana podała tylko jedną przyczynę.

Sytuacja jest w niniejszej sprawie szczególna. Biorąc pod uwagę, iż powódka w roku szkolnym 2015/2016 i 2016/2017 korzystała z urlopu wychowawczego a od stycznia 2017r. z zaległego urlopu wypoczynkowego, bezspornie nie była ona zapoznana z „ Procedurą i kryteriami zwalniania nauczycieli” , obowiązującą w pozwanej od 27.04.2016r.

Bez wątpienia co potwierdzone jest przedstawionymi przez pozwaną listami obecności powódka nie uczestniczyła ani w posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dn. 27.04.2016r , ani w następnych posiedzeniach do czasu wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę .Obowiązkiem zatem pozwanej w niniejszej sytuacji było podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę drugiej z przyczyn tj. jakie kryteria zadecydowały o doborze powódki do zwolnienia. Pozwoliłoby to jej należycie ocenić zasadność wypowiedzenia umowy o pracę .

Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe potwierdziło , że kryteria doboru powódki do zwolnienia były przedstawione powódce dopiero w trakcie postępowania sądowego a zatem ostatecznie nie mogły być ocenianie odnośnie ich zasadności , gdyż nie były wcześniej znane powódce .

Biorąc powyższe pod uwagę nie ulega wątpliwości, że kryteria doboru powódki wytypowanej do zwolnienia były w tym wypadku przyczyną wypowiedzenia obok pierwszej przyczyny – zmniejszenia liczby oddziałów u pozwanej.

W tej sytuacji niepodanie przez pracodawcę pracownikowi pełnej przyczyny wypowiedzenia daje pracownikowi możliwość dochodzenia roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. i art. 56 k.p.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wyrok zaskarżony apelacją pozwanej odpowiada prawu i dlatego opierając się na treści art. 385 kpc Sąd Okręgowy w pkt. 1 wyroku oddalił tę apelację jako bezzasadną.

Na mocy art. 98 kpc Sąd Okręgowy w pkt. 2 wyroku orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sędzia Sądu Okręgowego Przewodniczący Sędzia Sądu Okręgowego Sędzia Sądu Okręgowego
Barbara Kuźdrzał -Kiermaszek Joanna Smycz Maria Olszowska