

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 sierpnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Czesława Górską, Wojciech Żukowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Ewa Michniewicz

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. P.**

przeciwko **Zespołowi Szkół nr (...) im. K. B. w S.**

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

J. P. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. K. B. w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy dokonanego w dniu 12 maja 2014r. oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentował, że wypowiedzenie z dnia 12 maja 2014r. nie zawiera pełnego uzasadnienia. Podane w nim przyczyny organizacyjne uniemożliwiają skuteczną obronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem lub ograniczeniem etatu. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12) wskazał, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą wybraną spośród większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne ale także określone kryteria doboru tej konkretnej osoby.

Pozwany Zespół Szkół nr (...) im. K. B. w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie.

Argumentował, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy są zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem liczby oddziałów z 25 w roku szkolnym 2013/2014 do 23 w roku szkolnym 2014/2015 oraz zmiany planu nauczania obowiązującego od 2012r., ograniczające liczbę godzin z przedmiotów, do których kwalifikacje posiada powód, tj. przedmiotów z zakresu kształcenia zawodowego i informatyki.

Wybór powoda do wypowiedzenia warunków pracy i płacy nastąpił w zgodzie z zasadami postępowania w sprawach dotyczących pracowników pedagogicznych objętych zamiarem zwolnienia z pracy, które zostały przedstawione nauczycielom w czasie posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 13 marca 2014r. Biorąc pod uwagę kryterium podstawy nawiązania stosunku pracy, stażu i kwalifikacji, powód został wytypowany do wypowiedzenia warunków pracy

i płacy. Powód jest nauczycielem kontraktowym, a pozostali nauczyciele posiadający jak powód uprawnienie do nauczania przedmiotów zawodowych mechanicznych to nauczyciele z najwyższym stopniem awansu zawodowego – dyplomowani – zatrudnieni przez mianowanie, podobnie jak nauczyciele uprawnieni do nauczania przedmiotów w zakresie bhp i przedmiotów informatycznych, za wyjątkiem dwóch nauczycieli, podobnie jak powód zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, jednakże posiadający znacznie dłuższy staż w nauczaniu przedmiotów informatycznych (8 i 6 lat).

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

J. P. pozostawał zatrudniony w Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. na stanowisku nauczyciela na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w następujących okresach: 22.10.2008r. – 29.10.2008r., 03.11.2008r. – 19.06.2009r., 01.09.2009r. – 31.01.2011r., 07.02.2011r. do 22.06.2011r. (dowód: świadectwa pracy k.9, 10, 11, 15 części C akt osobowych powoda). W dniu 01 września 2012r. J. P. zawarł z Zespołem Szkół nr (...) im. K. B. w S. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych. J. P. posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego (dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k.19, umowa o pracę k.45 części B akt osobowych powoda).

J. P. posiada tytuł magistra inżyniera w zakresie mechaniki i jest uprawniony do nauczania przedmiotów zawodowych mechanicznych w Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. (dowód: akta osobowe powoda). W dniu 21 lipca 2011r. uzyskał świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie pedagogiki bezpieczeństwa i higieny pracy, a w lipcu 2013r. ukończył studia podyplomowe w zakresie informatyki i technologii informacyjnej. Nie ma doświadczenia w nauczaniu przedmiotów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jak również informatyki (dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych k.16 części C akt osobowych, k.59 części B akt osobowych).

Zarządzeniem nr 17/201/13 Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) im. K. B. w S. z dnia 20 grudnia 2012r. w sprawie przyjęcia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników pedagogicznych objętych zamiarem zwolnienia z pracy ustalono, iż przy wyborze nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w Karcie Nauczyciela należy kierować się następującymi kryteriami: nabycie lub posiadanie uprawnień emerytalnych; podstawa nawiązania stosunku pracy; ocena pracy nauczyciela, do której przyjmuje się m.in. następujące kryteria: posiadanie oceny pracy zawodowej lub dorobku zawodowego nie starszej niż 5 lat, przestrzeganie dyscypliny pracy – wykonywanie poleceń służbowych, terminowość składania sprawozdań, realizacja międzylekcyjnych dyżurów nauczyciela, punktualność rozpoczynania i kończenia lekcji, systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zawodowe, posiadanie kwalifikacji do nauczania więcej niż jednego przedmiotu nauczanego w Zespole Szkół nr (...) jak również staż pracy pedagogicznej oraz doświadczenie w nauczaniu danego przedmiotu; zatrudnienie nauczyciela jedynie w Zespole Szkół nr (...) w S. – przy wyborze nauczyciela do zwolnienia typuje się w pierwszej kolejności tego nauczyciela, dla którego Zespół Szkół nr (...) im. K. B. w S. nie jest jedynym miejscem zatrudnienia. Treść zarządzenia została opublikowana w serwisie nauczyciela i jest dostępna dla każdego nauczyciela Zespołu Szkół nr (...) w S. (dowód: zarządzenie k.38).

Z uwagi na ograniczenie liczby oddziałów z 25 w roku szkolnym 2013/2014 do 23 - od września 2014r. na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 13 marca 2014r. dyrektor Zespołu Szkół nr (...) poinformowała o planowanych zmianach organizacyjnych, wskazując m.in., iż propozycję ograniczenia etatu otrzymają nauczyciele z najniższym stażem zatrudnienia – A. K. oraz J. P.. J. P. uczestniczący w posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 13 marca 2014r. nie zgłaszał zastrzeżeń do propozycji ograniczenia mu wymiaru czasu pracy. Projekt arkusza organizacyjnego został zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną, a następnie zatwierdzony przez organ prowadzący (dowód: arkusz organizacyjny k.20-32 protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej k.16-18).

Oświadczeniem woli z dnia 12 maja 2014r. Zespół Szkół nr (...) im. K. B. w S. wypowiedział J. P. warunki pracy i płacy, proponując po upływie okresu wypowiedzenia wymiar czasu pracy 13/18 rodzin tygodniowo, tj. 0,72 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 13/18 z 2 331,00 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmiany w szkolnych planach nauczania,

uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (dowód: oświadczenie z dnia 12.05.2014r. k.64 części B akt osobowych powoda).

W dacie wypowiedzenia J. P. warunków pracy i płacy w pozwanym Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. byli zatrudnieni następujący nauczyciele posiadający kwalifikacje do nauczania przedmiotów mechanicznych:

- Z. K. – nauczyciel dyplomowany z 20 – letnim stażem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela w Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. i nauczania przedmiotów mechanicznych;

- M. K. - nauczyciel dyplomowany z 21 – letnim stażem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. i nauczania przedmiotów mechanicznych;

- J. K. - nauczyciel dyplomowany z 22 – letnim stażem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. i nauczania przedmiotów mechanicznych;

- M. S. - nauczyciel dyplomowany z 21 – letnim stażem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela Zespole Szkół nr (...) im. K. B. w S. i nauczania przedmiotów mechanicznych (dowód: informacja pozwanego k.42).

Kwalifikacje do nauczania przedmiotów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które powód nabył w 2011r., jednakże w tym zakresie nie ma doświadczenia zawodowego, posiada również G. S., który jest nauczycielem dyplomowanym z 18-letnim stażem pedagogicznym. Ponadto kwalifikacje do nauczania przedmiotów informatycznych, które powód nabył w lipcu 2013r. posiadają :

- J. S. - nauczyciel dyplomowany z 21 – letnim stażem pedagogicznym i 7 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- A. M. - nauczyciel mianowany z 31 – letnim stażem pedagogicznym i 7 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- A. T. - nauczyciel mianowany z 9 – letnim stażem pedagogicznym i 9 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- K. W. (1) - nauczyciel dyplomowany z 19 – letnim stażem pedagogicznym i 19 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- K. W. (2) - nauczyciel dyplomowany z 22 – letnim stażem pedagogicznym i 22 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- A. G. - nauczyciel kontraktowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 6 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych;

- E. M. - nauczyciel kontraktowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 8 – letnim stażem nauczania przedmiotów informatycznych (dowód: informacja pozwanego k.42, informacja w odpowiedzi na pozew k.15v).

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., który poprzez art.42§1 k.p. stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna

jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest nieuzasadniona.

Powód roszczenie swoje opierał na twierdzeniu, iż wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę albowiem wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna – nie wskazał on kryteriów, którymi kierował się przy wyborze do wypowiedzenia. Jednocześnie powód nie kwestionował, iż w pozwanym Zespole Szkół nastąpiły zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Istotnie, Sąd Najwyższy w przywołanym przez powoda orzeczeniu (wyrok z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12) wskazał, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jednocześnie w uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy zaznaczył, co jest zgodne z dotychczasową linią orzeczniczą, że przyjmuje się również, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy nie sposób uznać, iż wypowiedzenie powodowi umownych warunków pracy i płacy dotknięte było wadą albowiem pracodawca nie wskazał kryteriów, którymi kierował się przy wyborze powoda do wypowiedzenia. Pomimo, iż pozwany kryteriów zwolnienia w wypowiedzeniu nie wymienił, to były one doskonale znane powodowi. Powód nie zaprzeczył bowiem twierdzeniom pozwanego, iż dyrektor pozwanego Zespołu jeszcze przed wręczeniem mu wypowiedzenia zmieniającego informowała go o wyborze do wypowiedzenia i o kryteriach, którymi się kierowała. Przyznał również, iż był obecny na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 13 marca 2014r., w czasie której dyrektor wymienił jego osobę do ograniczenia etatu, wskazując na takie kryteria jak staż pracy i stopień awansu zawodowego.

Stąd też należy wskazać iż powód był dostatecznie poinformowany jakimi kryteriami kierował się pracodawca dokonując wyboru do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa i doktryny Sąd Pracy jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy, bądź ograniczenie etatu są autentyczne. Ponadto na podstawie art.45 kodeksu pracy Sąd ocenia prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie zwalnia pracodawcy od zastosowania słusznym i sprawiedliwym kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nie daje przyzwolenia na arbitralne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzanie umów o pracę.

Na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie Sąd stwierdził, iż wybór powoda spośród nauczycieli nauczających zawodowych przedmiotów mechanicznych, przedmiotów informatycznych i bhp w pozwanym Zespole Szkół był słuszny i uzasadniony.

Wytypowanie powoda do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy odbyło się w zgodzie z zarządzeniem nr 17/201/13 Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) im. K. B. w S. z dnia 20 grudnia 2012r. w sprawie przyjęcia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników pedagogicznych objętych zamiarem zwolnienia. Przyjęte przez pracodawcę kryteria są obiektywne i nie dyskryminujące, uwzględniają zarówno kwalifikacje zawodowe, podstawę nawiązania stosunku pracy jak i staż pracy.

Mając powyższe na uwadze pracodawca dokonał oceny pięciu nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania przedmiotów mechanicznych i wytypował powoda. Rację ma pozwany twierdząc, iż to właśnie powód w porównaniu z pozostałymi nauczycielami posiada niższy poziom awansu zawodowego oraz staż pedagogiczny. Zauważyć bowiem należy, iż powód jest jedynym nauczycielem z tej grupy, który posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Pozostali nauczyciele są to nauczyciele dyplomowani zatrudnieni przez mianowanie, którzy posiadają staż pedagogiczny i nauczają przedmiotów mechanicznych przez okres nie krótszy niż 20 lat. Staż pedagogiczny powoda to zaledwie 6 lat.

Pomimo, iż powód nie posiada żadnego doświadczenia w nauczaniu przedmiotów informatycznych jak i z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – kwalifikacje do nauczania tych przedmiotów nabył odpowiednio w 2013r. i 2011r. Sąd również dokonał oceny wyboru jego osoby do wypowiedzenia spośród nauczycieli, którym przedmioty te przydzielono. Spośród ośmiu nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania przedmiotów informatycznych tylko powód nie posiada doświadczenia w ich nauczaniu, pozostali legitymują się doświadczeniem w tym zakresie od 6 do 22 lat. Trzech nauczycieli z tej grupy posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, dwóch i mianowanego, trzech - w tym powód – nauczyciela kontraktowego. Jak chodzi o uprawnienia do nauczania przedmiotów bhp to zarówno powód jak i nauczyciel G. S., któremu przydzielono ten przedmiot do nauczania, nie mają doświadczenia w tym zakresie. Niemniej jednak G. S. legitymuje się dłuższym stażem pedagogicznym (18 lat) jak również wyższym stopniem awansu zawodowego – jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym przez mianowanie.

Podkreślenia wymaga, iż przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela gwarantują nauczycielom zatrudnionym przez mianowanie większą trwałość stosunku pracy i tym samym ograniczają pracodawcę w przypadku potrzeby ograniczenia wymiaru czasu pracy pracownikom. Przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują bowiem możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy nauczycielom zatrudnionym przez mianowanie. Stąd też słuszne i ekonomicznie uzasadnione są działania pracodawcy zmierzające do zapewnienia tym nauczycielom pracy w pełnym wymiarze (pensum), w innym bowiem przypadku, nauczyciele ci wykonywaliby pracę w niższym wymiarze czasu pracy otrzymując z tego tytułu pełne wynagrodzenie. Ograniczenia wskazane powyższej nie dotyczą natomiast nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stąd też działania pracodawcy zmierzające do ograniczenia wymiaru etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia, w sytuacji zmniejszenia liczby oddziałów, a tym samym wymiaru godzin lekcyjnych, są uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze po stronie pracodawcy typującego powoda do rozwiązania stosunku pracy Sąd nie dopatrzył się naruszenia przepisów prawa.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa Sąd orzekł o jego oddaleniu.

SSR Alicja Wiśniewska