

Sygn. akt IVP 67/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu, IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Joanna Moroz-Korycka**

Ławnicy : L. Z., M. Z.

Protokolant: Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2013 r. w Bolesławcu

sprawy z powództwa **G. R.**

przeciwko **Miejskiemu Przedszkolu Publicznemu (...) im. J. B. w B.** o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 510 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn.akt. IVP 67/12

UZASADNIENIE

Powódka G. R. w pozwie wniesionym przeciwko Miejskiemu Przedszkolu Nr (...) im. J. B. w B. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela oraz przywrócenia do pracy. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia w wysokości 12 miesięcy x 3724 zł tj. 44.688 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że wypowiedzenie stosunku pracy, które otrzymała dnia 12.07.2012 r. uważa za niezgodne z obowiązującym prawem i zasadami etyki. Powódka po 27 latach pracy przebywając na urlopie wypoczynkowym otrzymała listem poleconym wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że Związek (...), którego powódka jest członkiem, dwukrotnie nie wyraził na to zgody. G. R. jako nauczyciel pracuje od dnia 01.09.1983 r., u pozwanego jest zatrudniona od dnia 02.07.1987 r. Posiada wykształcenie wyższe, dnia 12.02.1992 r. otrzymała tytuł magistra pedagogiki w zakresie wychowania przedszkolnego. Do 2010 r. przez 12 lat pełniła funkcję społecznego zastępcy dyrektora Miejskiego Przedszkola Publicznego (...). Wielokrotnie otrzymywała nagrody za wyróżniającą pracę zawodową. Z dużym zaangażowaniem podchodziła do pracy wychowawczo - dydaktycznej z dziećmi, współpracowała z rodzicami, aktywnie uczestniczyła w posiedzeniach rad pedagogicznych, szkoleniach i konferencjach. Nigdy nie była karana. Powódka czuje się skrzywdzona i upokorzona zachowaniem pracodawcy wobec jej osoby. G. R. jest jedynym żywicielem rodziny i utrata pracy pozbawia ją środków do życia. Wobec powyższych okoliczności powództwo jest uzasadnione.

W odpowiedzi na pozew z dnia 08.08.2013 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany podał, że pismem z 21.05.2012 r. Prezydent Miasta B. poinformował, że od nowego roku (...) zostaje zmniejszony o 18 godzin tygodniowy czas pracy przedszkola i wynosić on będzie 135 godzin, zamiast 153 godzin. Etat nauczyciela wynosi 25 godzin tygodniowo, w związku z tym brak jest możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć dla jednego nauczyciela. Pozwany musiał dokonać bardzo trudnego wyboru nauczyciela do zwolnienia. Za tym,

ze powódka otrzymała wypowiedzenie zdecydowały następujące okoliczności: powódka nie zakończyła procedury o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, którą rozpoczęła w od dnia 01.09.2004r. , nie poinformowała pracodawcy o przyczynach rezygnacji z ubiegania się o wyższy stopień awansu zawodowego. W sierpniu 2009 r. powódka została odwołana z funkcji społecznego zastępcy dyrektora przedszkola. G. R. w ostatnim czasie miała przyznany niższy dodatek motywacyjny, w roku szkolnym 2008/2009 otrzymała naganę ustną za nie wywiązywanie się z obowiązków dodatkowych. Nadto powódka nie przestrzegała ustalonych terminów lub w ogóle nie przedstawiała do zatwierdzenia rocznych planów pracy wychowawczo-dydaktycznej. Związek (...), po zwróceniu się o opinię w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę w pierwszym piśmie podał, że powódka jest członkiem zarządu podlegającym szczególnej ochronie i związek nie wyraził zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Po rozmowie z Prezesem związku zawodowego okazało się, że powódka nie jest członkiem zarządu i pracodawca wystąpił ponownie z pismem o wydanie opinii, w odpowiedzi otrzymał opinię, w której negatywnie zaopiniowano zamiar rozwiązania z powódką umowy o pracę. W trakcie toczącej się procedury dotyczącej zwolnienia powódki wpłynęła pisemna skarga od rodziców dotycząca jakości pracy powódki.

Na rozprawie w dniu 05.03.2013 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie jej do pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. R. jako nauczyciel pracuje od dnia 01.09.1983 r. W dniu 02.07.1987 r. zatrudniona została w Miejskim Przedszkolu Nr (...) im. J. B. w B. (wcześniej przedszkole miało numer 9) w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Powódka posiada wykształcenie wyższe, w 1992 r. ukończyła Wyższą Szkołę (...) w Z. na kierunku pedagogiki w zakresie wychowania przedszkolnego. W dniu 02.10.2000r. powódce został nadany stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Powódka należycie wywiązywała się z pracy dydaktyczno – wychowawczej w przedszkolu, rodzice dzieci, które miała pod opieką bardzo dobrze oceniali jej pracę. G. R. jako nauczyciel w przedszkolu współpracowała z (...) Ceramiki w B., z Miejską (...) w B., z Nadleśnictwem B., Komendą Powiatową Policji w B., II Środowiskowym Domem Samopomocy w B., ze Szkołą (...) S., wszystkie wymienione instytucje bardzo dobrze oceniły współpracę z powódką.

dowód: akta osobowe powódki, kopia umowy o pracę k. 5, aneks do umowy o pracę k. 6, akt nadania stopnia awansu zawodowego k.7-8, zeznania powódki k. 65-65v, 78-78v, zeznania świadka J. S. k. 67v-68, zeznania świadka A. R. k. 68, zeznania świadka J. G. k. 68, zeznania świadka A. C. k. 68v., opinie o współpracy z powódką k. 53-64.

Prezydent Miasta B. pismem z 21 maja 2012 r. poinformował dyrektora Miejskiego Przedszkola Publicznego (...) im. J. B. w B., że od nowego roku (...) zostaje zmniejszony o 18 godzin tygodniowy czas pracy wszystkich grup przedszkolnych i wynosić on będzie 135 godzin, zamiast 153 godzin. Etat nauczyciela wynosi 25 godzin tygodniowo, w związku z tym zaistniała konieczność zwolnienia jednego z nauczycieli, bowiem zabraknie godzin, aby nadal zatrudniać sześciu nauczycieli w pełnym w pełnym wymiarze zajęć.

dowód: akta pismo UM w B. k. 24, projekt organizacji pracy k. 26-27,28-30, zeznania dyrektor I. Ł. k. 65v-66,78v-79.

Pismem z dnia 24.05.2012 r. pozwany zawiadomił o zamiarze zwolnienia G. Z. Oddziału Związku (...) w B., jako przyczynę podał zmiany organizacyjne w Miejskim Przedszkolu Nr (...) polegające na zmniejszeniu dziennego czasu pracy oddziałów w roku szkolnym 2012/2013. Zarząd Oddziału (...) w piśmie z dnia 25.05. 2012 r. nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, podnosząc, iż powódka korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32.1 ustawy o związkach zawodowych i z tego powodu umowa o pracę nie może zostać z nią rozwiązana. Pismem z dnia 27.06.2012 r. pozwany ponownie zwrócił się do Z. Oddziału (...) w B. o wydanie opinii w sprawie wypowiedzenia powódce umowy o pracę i jednocześnie poprosił o udostępnienie uchwały z której wynika, że powódka jest członkiem funkcyjnym w (...) i podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32.1 ustawy o związkach zawodowych. W odpowiedzi Zarząd oddziału (...) negatywnie ocenił zamiar wypowiedzenia umowy o prace powódce i wyjaśnił, że powódka nie jest członkiem związku szczególnie chronionym, ale przysługuje jej ochrona z tytułu przynależności do organizacji związkowej.

dowód: akta osobowe powódki, zeznania dyrektor I. Ł. k. 65v-66,78v-79, zeznania świadka E. M. k. 67-67v.

W dniu 12.07.2012 r. G. R. przebywając na urlopie wypoczynkowym otrzymała pismo z dnia 11.07.2012 r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.10.2012 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu czasu pracy grup przedszkolnych w Miejskim Przedszkolu Publicznym (...) im. J. B. w B.. G. R. została pouczone o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy w terminie 7 dni od doręczenia niniejszego pisma.

dowód: akta osobowe powódki, wypowiedzenie stosunku pracy k. 9, zeznania powódki k. 65-65v, 78-78v, zeznania dyrektor I. Ł. k. 65v-66,78v-79,

W Miejskim Przedszkolu Nr (...) im. J. B. w B. oprócz powódki zatrudnionych jest pięć nauczycielek: T. K., L. K., J. K., A. B., B. G.. Wszystkie nauczycielki mają wykształcenie wyższe, mają od 17 do 29 lat stażu pracy, otrzymywały nagrody dyrektora, wywiązywały się z pracy dydaktyczno wychowawczej i z wykonywania prac dodatkowych. J. K., A. B., B. G. są nauczycielkami dyplomowanymi, L. K. i T. K. są nauczycielkami mianowanymi, w 2011 r. złożyły wnioski o uzyskanie awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego. L. K. i B. G. otrzymały nagrodę Prezydenta Miasta.

dowód: zestawienia pracy nauczycieli k. 73, zeznania dyrektor I. Ł. k. 65v-66,78v-79, zeznania świadka L. K. k. 66.

Dyrektor Miejskiego Przedszkola Nr (...) dokonała wyboru powódki do zwolnienia biorąc pod uwagę awans zawodowy, formy doskonalenia zawodowego, ocenę dorobku zawodowego, ocenę zadań dodatkowych, podejmowanie inicjatyw, aktywność, organizowanie zajęć popołudniowych dla rodziców, prowadzenie dokumentacji, osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, dyscyplinę pracy i sytuację życiową. Dyrektor I. Ł. nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy dydaktycznej powódki. Powódka nie wywiązywała się z czynności dodatkowych, które zostały jej powierzone. G. R. nie radziła sobie z opieką nad gabinetem metodycznym, jej wpisy do dziennika nie były systematyczne, nie przedstawiała planów pracy dydaktyczno – wychowawczej, w 2009 r. została odwołana z funkcji społecznego zastępcy dyrektora przedszkola. Powódka nie zakończyła procedury ubiegania się o stopień awansu zawodowego na nauczyciela, który rozpoczęła dnia 01.09.2004 r., złożyła ponowny wniosek dnia 01.09.2011 r. W ostatnim czasie powódka miała przyznany niższy dodatek motywacyjny, zaś w czerwcu 2009 otrzymała nagane ustną do protokołu Rady Pedagogicznej za nie wywiązywanie się z obowiązków tj. brak planów miesięcznych, brak estetyki w sali zajęć, brak realizacji harmonogramów hospitacji. W czerwcu 2012 r. do dyrektora wpłynęła skarga rodziców odnośnie pracy G. R. z dziećmi.

dowód: akta osobowe powódki, protokoły z posiedzeń Rady Pedagogicznej k.19-23, pismo rodziców uczęszczających do przedszkola k.25, zeznania powódki k. 65-65v, 78-78v, zeznania dyrektor I. Ł. k. 65v-66,78v-79, zeznania świadka L. K. k. 66, zeznania świadka A. M. k. 66v.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela 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 ocenie Sądu w niniejszej sprawie zaistniały okoliczności, które uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Na skutek zmian organizacyjnych, które wystąpiły u strony pozwanej w roku szkolnym 2012/2013, nastąpiło zmniejszenie czasu pracy grup przedszkolnych w Miejskim Przedszkolu Publicznym (...) im. J. B. w B. i zaistniała konieczność rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem, którego nie ma możliwości zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu zmiany organizacyjne były rzeczywiste, bowiem w roku 2012/2013 został zmniejszony o 18 godzin tygodniowy czas pracy przedszkola i zamiast 153 godzin, wynosił on 135 godzin. Z tego powodu brak było możliwości pozostawienia w zatrudnieniu wszystkich nauczycieli w przedszkolu w pełnym wymiarze czasu pracy i

pracodawca musiał podjąć decyzję o zwolnieniu jednego z nauczycieli. Sąd zauważa, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23.05.1997r., I PKN 176/97, OSNP 1998/9/263).

Odnosnie zarzutu, iż powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że Związek Zawodowy (...), którego powódka jest członkiem, dwukrotnie nie wyraził na to zgody, to Sąd stwierdził, iż w pierwszym piśmie z dnia 25.05.2012 r. Zarząd Oddziału (...) nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, podnosząc, iż korzysta na z ochrony przewidzianej w art. 32.1 ustawy o związkach zawodowych i z tego powodu umowa o pracę nie może zostać z nią rozwiązana, podczas gdy w rzeczywistości powódka nie podlegała szczególnej ochronie. W związku z tym, że dyrektor przedszkola I. Ł. nie otrzymała uchwały, z której wynikałoby, że powódka należy do władz związku zawodowego, przeprowadziła ona rozmowę z prezesem zarządu (...) i wówczas okazało się, że powódka nie jest jednak pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie art. 32.1 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca ponownie zwrócił się do Oddziału (...) o wydanie opinii w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarząd Oddziału (...) w piśmie z dnia 02.07.2012 r. negatywnie zaopiniował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd wobec powyższych okoliczności uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszyło trybu przewidzianego w art. 38 k.p.

Kwestią sporną było, czy pracodawca dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia zastosował obiektywne, jasne i niedyskryminujące kryteria. W przypadku konieczności wyboru jednego lub kilku nauczycieli do zwolnienia w ramach przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdziło potrzebę poddania kontroli sądowej przyjętych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie z nim stosunku pracy było uzasadnione (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541). Decydując się na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn organizacyjnych, dyrektor szkoły powinien ustalić jasne kryteria doboru kadry pedagogicznej do zwolnień oraz powinien zwracać szczególną uwagę na kwalifikacje i doświadczenie zawodowe poszczególnych pracowników. Wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania.

W niniejszej sprawie Sąd, aby mieć pewność, że pracodawca wobec wszystkich nauczycielek przedszkola zastosował obiektywne kryteria zobowiązał dodatkowo dyrektora przedszkola I. Ł. do przedłożenia pisemnego zestawienia wszystkich nauczycieli w przedszkolu, mając na uwadze staż pracy, sytuację rodzinną, pracę dydaktyczną z dziećmi, dyspozycyjność, nagrody, kary porządkowe, stopień awansu zawodowego, inne źródła dochodów nauczycieli, obciążenie nauczycieli innymi czynnościami obowiązkowymi.

Analizując materiał dowodowy zebrany w sprawie Sąd doszedł do przekonania, że dyrektor I. Ł., zwalniając powódkę zastosowała obiektywne, niedyskryminujące kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Podała ona, że miała na względzie awans zawodowy, formy doskonalenia zawodowego, ocenę dorobku zawodowego, ocenę zadań dodatkowych, podejmowanie inicjatyw, aktywność, organizowanie zajęć popołudniowych dla rodziców, prowadzenie dokumentacji, osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, dyscyplinę pracy i sytuację życiową. Wyboru nauczyciela do zwolnienia I. Ł. musiała dokonać spośród sześciu nauczycielek zatrudnionych w przedszkolu tj. T. K., L. K., J. K., A. B., B. G. i G. R.. Niewątpliwie był to trudny wybór, bowiem wszystkie nauczycielki mają długoletni staż pracy, trzy z nich są nauczycielkami dyplomowanymi, a pozostałe trzy nauczycielkami mianowanymi. Wszystkie otrzymywały nagrody dyrektora i bardzo dobrze wywiązywały się z pracy dydaktyczno wychowawczej. Za wyborem powódki do zwolnienia w głównej mierze zadecydował fakt, że G. R. nie wywiązywała się należycie z obowiązkowych czynności dodatkowych, które zostały jej powierzone. Zaniedbywała opiekę nad gabinetem metodycznym, jej wpisy do dziennika nie były systematyczne, nie przedstawiała planów pracy dydaktyczno – wychowawczej. Okoliczności te potwierdziły zeznania świadków L. K. i A. M.. Dodatkowo w 2009 r. została odwołana z funkcji społecznego zastępcy dyrektora przedszkola oraz otrzymała naganę ustną do protokołu Rady Pedagogicznej za nie wywiązywanie się ze swoich obowiązków, bowiem stwierdzono u powódki brak planów miesięcznych, brak estetyki w jej sali zajęć, brak realizacji harmonogramów hospitacji. Dyrektor I. Ł. podniosła również, że powódka nie zakończyła procedury ubiegania się o stopień awansu zawodowego na nauczyciela dyplomowanego, który rozpoczęła dnia 01.09.2004 r., nie poinformowała

też pracodawcy o przyczynach rezygnacji z ubiegania się o wyższy stopień awansu zawodowego. Powódka dopiero dnia 01.09.2011 r. złożyła ponowny wniosek o uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. G. R. w ostatnim czasie miała przyznany niższy dodatek motywacyjny. Nadto w czerwcu 2012 r. do dyrektora wpłynęła skarga rodziców odnośnie pracy G. R. z dziećmi. Wszystkie te okoliczności, zdaniem Sądu, świadczą o tym że dyrektor przedszkola typując do zwolnienia powódkę zastosowała obiektywne kryteria i jej decyzja była uzasadniona.

Mając powyższe na względzie Sąd nie uwzględnił powództwa powódki G. R. i je oddalił

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc i § § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej adwokata ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r.