

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25.03.2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Lawnicy E. H., E. B.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 25.03.2014r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **I. C.**

przeciwko **Liceum Ogólnokształcące im. (...) Ś. w Z.**

o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne

I. powództwo o przywrócenie do pracy oddała,

II. zasądza od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcącego im. (...) Ś. w Z. na rzecz powódki I. C. kwotę 12402,57 zł (słownie: dwanaście tysięcy czterysta dwa złote pięćdziesiąt siedem groszy) tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25.03.2014r. do dnia zapłaty,

III. zasądza od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcącego im. (...) Ś. w Z. na rzecz powódki I. C. kwotę 732 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 110/13

UZASADNIENIE

Powódka- I. C. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- Liceum Ogólnokształcące im. (...) Ś. w Z. domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko nauczyciela. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że u strony pozwanej jest zatrudniona od 1.09.1990r. na stanowisku nauczyciela biologii. W dniu 24.05.2012r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę na podstawie art.20 ust.1 pkt.2 karty nauczyciela wskazując jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów oraz zmiany w ramowych planach nauczania. Wskazał ponadto, że powódka nie posiada dodatkowych kwalifikacji, co uniemożliwia uzupełnienie tygodniowego wymiaru zajęć. Pracodawca zaproponował również powódce możliwość przejścia w stan nieczynny względnie dalsze zatrudnienie przy ograniczeniu etatu do 10/18. Zdaniem powódki pracodawca dokonał wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, ponieważ powódka jest członkiem Organizacji (...) w Z. oraz Przewodniczącą K. Organizacji (...) w Z. przy Liceum Ogólnokształcącym im. (...) Ś. w Z.- upoważnioną do reprezentowania tej organizacji przed pracodawcą i w związku z tym, podlega szczególnej ochronie w oparciu o art.32 ust.2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Pracodawca składając oświadczenie woli o

wypowiedzeniu umowy o pracę powódce jako osobie szczególnej chronionej, bez zgody tejże organizacji, a wręcz w obliczu wyraźnego sprzeciwu tejże organizacji – czyni wypowiedzenie z góry bezskutecznym w związku z rażącym naruszeniem procedury wypowiedzania umów o pracę. Pracodawca bowiem nie może bez zgody Zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą Zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Takiej zgody Zarząd organizacji związkowej nie wyraził, natomiast pracodawca w dniu 9.05.2013r. poinformował organizację związkową jedynie o zamiarze ograniczenia zatrudnienia, a nie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. A zatem, zdaniem powódki, pracodawca nie skonsultował ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zdaniem powódki, przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie jest prawdziwa, ponieważ u strony pozwanej nie były przeprowadzane zmiany organizacyjne, które by skutkowały koniecznością rozwiązania z nią umowy o pracę. Również kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia są w ocenie powódki nieobiektywne. Jest bowiem nauczycielem dyplomowanym z ponad 30 letnim stażem pracy, ma kwalifikacje do nauczania zajęć z biologii i ekologii, ukończyła studia podyplomowe w zakresie ochrony środowiska dla nauczycieli chemii oraz szkolenia z zakresu nowoczesnych metod pracy stosowanych w szkole /k-2-5 akt/.

Strona pozwana- Liceum Ogólnokształcące im. (...) Ś. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa na koszt powódki. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę są rzeczywiste, prawdziwe i jasno sformułowane.

Pismem z dnia 23.03.2012r i z dnia 26.04.2012r. (...) w Z. poinformował dyrektora strony pozwanej, że szczególną ochroną zostało objętych 4 pracowników strony pozwanej w tym i powódka na podstawie art.32 ust.1 ustawy związkowej.

Pozwana miała wątpliwości, czy powódka rzeczywiście podlega szczególnej ochronie i dlatego pismem z dnia 14.05.2012r zwróciła się do (...) Organizacji (...) z prośbą o wskazanie w oparciu o który przepis ustawy związkowej ustalono liczbę osób objętych ochroną. W odpowiedzi strona pozwana uzyskała odpowiedź od organizacji związkowej, że liczba związkowców objętych ochroną została ustalona na podstawie art.32 ust.3 ustawy. Strona pozwana dodała, że przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę w trybie wymaganym przez przepisy, tylko, że zamiast poinformować o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę użyła niefortunnie słów o zamiarze ograniczenia jej zatrudnienia. Zdaniem strony pozwanej nie miało to jednak żadnego znaczenia, bo jest oczywistym, że w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie można ograniczyć jego zatrudnienia bez jego zgody ani dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto międzyzakładowa organizacja związkowa pismem z dnia 13.05.2012r. nie wyraziła zgody ani na ograniczenie ani na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, co oznacza zdaniem strony pozwanej, że organizacja związkowa właściwie odczytała zamiar pracodawcy. Strona pozwana dodała, że przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę przeprowadziła z nią rozmowę i poinformowała o ograniczeniu liczby godzin biologii do 17 godzin i zaproponowała powódce ograniczenie pensum do 10/18 godzin wskazując, że drugi nauczyciel biologii wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do 7/18 godzin. Taki podział godzin dla dwóch nauczycieli biologii zapewniał zatrudnienie zarówno powódce jak i drugiego nauczyciela biologii A. O. . Powódka jednak nie wyraziła na to zgody twierząc, że zna swoje prawa. Strona pozwana dodała, że wszyscy nauczyciele strony pozwanej podjęli działania mające na celu zdobycie dodatkowych kwalifikacji, umożliwiających im uzupełnienie pensum poprzez nauczanie innych przedmiotów. Powódka natomiast nie zrobiła nic w tym zakresie. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest rzeczywista, ponieważ zgodnie z nową podstawą programową zmienia się dotychczasowa konstrukcja ramowego planu nauczania, a w miejsce tygodniowego wymiaru godzin w cyklu kształcenia na poszczególne obowiązkowe zajęcia edukacyjne zostały określone minimalne liczby godzin przeznaczone na te zajęcia w całym cyklu kształcenia- w przypadku LO w Z. dla całego okresu nauki od klasy pierwszej do trzeciej. W roku szkolnym 2013/2014 w stosunku do roku szkolnego 2012/2013 liczba oddziałów zmniejszyła się z 18 do 17, zmniejszyła się również liczba uczniów z 520 do 508 jak również zmniejszeniu uległa liczba godzin nauczania prawie wszystkich przedmiotów, w tym biologii z 39 godzin do 17 godzin. Chcąc pozostawić w zatrudnieniu dwie nauczycielki nauczające biologii przyjęto

optymalne rozwiązanie w postaci podziału tych godzin na dwie nauczycielki tego przedmiotu i zaproponowano powódce 10 godzin nauczania tego przedmiotu, w tym 4 godziny przyrody, oraz zaproponowano 7 godzin biologii drugiemu nauczycielowi. Zdaniem strony pozwanej spełnione zostały przesłanki określone w art.20 ust.1 pkt.2 ustawy Karta Nauczyciela, ponieważ w Liceum nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby Oddziałów i związana z tą zmianą zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Strona pozwana dodała, że zastosowała obiektywne kryteria oceny zarówno powódki jak i drugiego nauczyciela biologii A. O., mając również na uwadze uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania w szkole. W konsekwencji biorąc pod uwagę sugestie rodziców i uczniów, którzy prosili, by biologii nauczala A. O., mając na uwadze skargi rodziców kierowane w stosunku do powódki co do metod nauczania, zaangażowanie obu nauczycielek – lepiej oceniła A. O.. Zdaniem strony pozwanej ocena zasadności przywrócenia powódki do pracy powinna być również oceniana poprzez pryzmat art.8 kp, ponieważ domaganie się przywrócenia do pracy ze względu na naruszenie przez pracodawcę szczególnych gwarancji zatrudnienia przysługujących działaczom związków zawodowych może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno- gospodarczym celem takiej szczególnej ochrony prawnej. Natomiast działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. /k-17-31 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka- I. C. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1.09.1990r na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony początkowo na stanowisku doradcy metodycznego ,a od roku 2000 po uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego- na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela biologii. Powódka ukończyła w 1986r. (...) uzyskując tytuł mgr biologii, zaś w 1989r. ukończyła Studium (...) na Politechnice (...) Wydział (...) Sanitarny o kierunku ochrona środowiska dla nauczycieli chemii. W roku 2006 powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. U strony pozwanej była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka I. C. jest osobą samotną, nie mającą nikogo na utrzymaniu.

/ akta osobowe powódki, wyjaśnienia informacyjne powódki I. C. na k- 106 akt/.

U strony pozwanej jest zatrudniony od dnia 1.09.1995r. również drugi nauczyciel biologii- A. O., która od 2006r. jest również nauczycielem dyplomowanym . Ukończyła w 1995r. (...) im. A. M. w P. uzyskując tytuł mgr biologii, W 2007r. ukończyła kierunkowe studia podyplomowe uzyskując uprawnienia egzaminatora egzamin maturalnego. Zdobyła również dodatkowe kwalifikacje do nauczania drugiego przedmiotu, a mianowicie w roku 2006- przysposobienie obronne, w 2008r. –szkolny doradca zawodowy, w 2008r- przedsiębiorczość, w 2011r.- edukacja dla bezpieczeństwa oraz od 2013r. kontynuuje naukę na studiach podyplomowych o kierunku resocjalizacja i socjoterapia. Jest samotną matką wychowującą dwoje dzieci w wieku szkolnym.

/akta osobowe A. O., zeznania świadka A. O. na k-234-235 akt/.

Uchwałą Nr.01/04/12 Komisji Międzyzakładowej (...) w Z. z dnia 19.04.2012r. powódka I. C. została objęta szczególną ochroną na podstawie art.32ust.2 i ust.3 ustawy o związkach zawodowych na okres od dnia 19.04.2012r.do dnia 31.08.2014r i jednocześnie Uchwałą Nr.04/04/12 z dnia 19.04.2012r. tejże Komisji została wskazana jako osoba do reprezentowania organizacji związku zawodowego wobec pracodawcy w kwestii uzgadniania wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

/ protokół z zebrania KM (...) z dn.19.04.2012r. na k- 264-266 akt ,uchwała nr.01/04/12 na k-124 akt, uchwała nr.04/04/12 na k- 243 akt/.

Pismem z dnia 26.04.2012r. (...) zawiadomiła Dyrektora strony pozwanej o objęciu między innymi powódki I. C. szczególną ochroną na podstawie art.32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych na okres od dnia 19.004.2012r. do dnia 31.08.2014r. oraz o udzieleniu powódce upoważnienia do reprezentowania związków zawodowych wobec pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z ZFŚS.

/ pisma z dnia 26.04.2012r. na k-126 i k-127 akt/.

Powódka I. C. od dnia 29.09.2011r. pełni również funkcję Przewodniczącej K. Organizacji (...) w Z. przy Liceum Ogólnokształcącym im. (...)Ś. w Z..

/ wyciąg z protokołu wyborczego na k- 242 akt/.

Pismem z dnia 14.05.2012r. Dyrektor strony pozwanej zwróciła się do (...) w Z. o udzielenie informacji dotyczącej sposobu wyliczenia pracowników objętych ochroną u strony pozwanej.

/k- 34 akt/.

W odpowiedzi na w/w pismo Przewodniczący KM (...) w Z. pismem z dnia 25.05.2012r. poinformowała dyrektora strony pozwanej, że liczba członków związku zawodowego objętych ochroną została ustalona na podstawie art. 32.ust.3 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych.

/k-35 akt/.

Pismem z dnia 24.04.2013r. (...) i Wychowana w Z. poinformowała dyrektora strony pozwanej, że na dzień 24.04.2013r. stan liczebny członków organizacji związkowej wynosi 64 pracowników z czego 16 pracuje w Liceum Ogólnokształcącym w Z..

/k- 192 akt/.

Na dzień podjęcia Uchwały z dn.19.04.2012r. o objęciu powódki szczególną ochroną liczba kadry kierowniczej w zakładach pracy objętych działaniem (...) Organizacji (...) w Z. wynosiła 25 osób.

/ protokół z posiedzenia (...) z dnia 19.04.2012r. na k-264-266 akt, informacja o stanie liczby kadry kierowniczej na k- 270 akt/.

(...) Komisja (...) w Z. określając liczbę chronionych pracowników przyjęła metodę parytetową określoną w art.32 ust.3 ustawy o związkach zawodowych - uzależnioną on liczby osób stanowiących kadre kierowniczą we wszystkich zakładach pracy objętych działaniem tejże organizacji związkowej. Na dzień podjęcia uchwały z dnia 19.04.2012r. liczba kadry kierowniczej wynosiła 25 osób, a ochroną objęto 23 pracowników, w tym powódkę – a więc mniej o dwie osoby, niż to było możliwe/.

/ zeznania świadków D. C. (1) k- 215-217 akt, B. W. na k- 276-277 akt, informacja o stanie kadry kierowniczej k- 270, uchwała nr.01/04/12 na k- 124 akt/.

Zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2012/ 2013 zatwierdzono:

-łączną liczbę O.-18,

-łączną liczbę uczniów-520,

-łączną liczbę godzin biologii po uśrednieniu- 39 godz.

W roku szkolnym 2012/ 2013r było:

-6 klas I w tym wszystkie z biologią podstawową,

-6 klas II w tym 4,5 klasy z biologią podstawową i 1,5 klasy z biologią rozszerzoną,

-6 klas III w tym 1 klasa z biologią podstawową i 1,5 klasy z biologią rozszerzoną.

/ arkusz organizacyjny szkoły na rok 2012/13 i szkolny plan nauczania na k-42-47 akt, wyjaśnienia dyrektora strony pozwanej D. S. (1) na k-106 odwrot akt/.

W roku szkolnym 2013/2014 zmniejszyła się liczba Oddziałów do 17, spadła liczba uczniów do 508 oraz zmniejszyła się między innymi ilość godzin nauczania biologii do 17 godzin. Na rok szkolny 2013/14 zatwierdzono:

-5 klas I z biologią podstawową,

-6 klas II w tym 2 klasy z przyrodą, 1 klasę z biologią rozszerzoną,

-6 klas III w tym 1 klasa z biologią podstawową i 1,5 klasy z biologią rozszerzoną.

/arkusz organizacyjny szkoły na rok 2013/14 na k- 49-72 akt, szkolny plan nauczania na (...) na k-73-89 akt/.

Arkusz organizacyjny szkoły na rok 2013/14 nie przewiduje godzin indywidualnego nauczania, które przewidziane były w arkuszu na rok szkolny 2012/13 i które prowadziła powódka.

/ plan przydziału godzin na rok 2012/13 na k- 43 akt, arkusz organizacyjny szkoły na rok 2013/14 – k-49-72 akt, plan przydziału godzin na k-50 akt./

U strony pozwanej, co było okolicznością bezsporną biologii nauczała powódka oraz A. O., również członek (...) w Z. .Wobec ograniczenia godzin biologii do 17 godzin tygodniowo i niedysponowania pełnym pensum nawet dla jednego nauczyciela biologii / łącznie z przyrodą/- dyrektor strony pozwanej chcąc pozostawić w zatrudnieniu obie nauczycielki biologii zaproponował powódce ograniczenie jej pensum do 10 godzin biologii w tym 4 godziny przyrody, zaś drugiej nauczycielce A. O. zaproponował ograniczenie jej zatrudnienia do 7 godzin biologii. Powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia twierdząc, że „zna swoje prawa”. Druga nauczycielka ,co jest bezsporne, propozycję dyrektora przyjęła.

/ notatka służbowa z dnia 9.05.2013r. w aktach osobowych powódki ,wyjaśnienia informacyjne dyrektora strony pozwanej D. serafińskiej na k- 106 akt, wyjaśnienia informacyjne powódki na k- 106 akt,/

Powódka ma wyłącznie kwalifikacje do nauczania biologii oraz edukacji medycznej z tym, że na rok szkolny 2013/14 przedmiot ten nie został przewidziany w planie nauczania. Natomiast A. O. ma kwalifikacje do nauczania oprócz biologii również i do innych przedmiotów tj.- podstawy przedsiębiorczości, edukacja dla bezpieczeństwa. Godzinami z tych przedmiotów mogła uzupełnić swoje pensum do pełnego, tak jak i inni nauczyciele, których dotyczyło ograniczenie godzin nauczania podstawowego przedmiotu i o ile mieli ku temu kwalifikacje np. nauczyciele wychowania fizycznego, geografii, chemii. Powódka natomiast nie ma dodatkowych kwalifikacji, które by umożliwiły uzupełnienie jej pensum do pełnego, a na ograniczenie zatrudnienia do 10 godzin tygodniowo nie wyraziła zgody. / zeznania świadków: H. K. k-164-166 akt, D. C. (2) k-233-234 akt, A. O. k- 234-235 akt, wyjaśnienia informacyjne dyr.strony pozwanej – D. S. (1) k- 106 odwrot akt/.

Do metod nauczania powódki, zwłaszcza jeśli chodzi o biologię rozszerzoną zastrzeżenia mieli zarówno uczniowie jak i ich rodzice. Zdarzały się skargi rodziców i uczniów, którzy w pismach i interwencjach kierowanych do dyrektora szkoły żądali wręcz, by ich dzieci uczyła biologii wyłącznie Pani A. O..

/wyjaśnienia informacyjne dyr. Strony pozwanej D. S. (1) k- 106 akt, zeznania świadków: H. K. k-164-166 akt, D. C. (2) k-233-234 akt, skargi w aktach osobowych powódki/.

Zarządzeniem Nr.4/13 Dyrektora z dnia 23.04.2013r. zostały ustalone kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, które zostały zaprezentowane na Radzie Pedagogicznej w dniu 23.04.2013r. oraz wywieszane na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim. Kryteria te uwzględniały kwalifikacje zawodowe nauczyciela, staż pracy ,awans zawodowy, zaangażowanie zawodowe, podejmowanie inicjatyw, aktywność, organizowanie zajęć dydaktycznych, osiągnięcia dydaktyczne, dyscyplinę pracy i sytuację życiową.

/zarządzenie nr. (...) na k-90-91 akt zeznania świadka H. K. k- 164-166 akt/.

Pismem z dnia 9.05.2013r. Dyrektor strony pozwanej zawiadomiła (...) w Z. o zamiarze ograniczenia powódce zatrudnienia na podstawie art.22 Karty nauczyciela do 9,57/18 godz. po uśrednieniu .Jako przyczynę ograniczenia zatrudnienia podała zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości Oddziałów oraz zmiany w ramowych planach nauczania ,a tym samym zmniejszenie ilości godzin biologii w roku szkolnym 2013/2014. Dodała, że powódka nie posiada dodatkowych kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu.

/akta osobowe powódki, k-8 akt/.

W odpowiedzi na to pismo (...) w Z. nie wyraziła zgody ani na rozwiązanie stosunku pracy z powódką ani na zmianę jej warunków pracy i płacy.

/ akta osobowe powódki, k- 7 akt/.

Dyrektor strony pozwanej słuchana informacyjnie wyjaśniła, że zawiadamiając organizację związkową, zamiast poinformować ją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy, użyła niefortunnie słów o „ zamiarze ograniczenia” powódce zatrudnienia, choć chodziło jej o zamiar wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ powódka na ograniczenie zatrudnienia nie wyraziła zgody.

/ wyjaśnienia informacyjne dyr. str. pozwanej D. S. na k-106akt/.

Pismem z dnia 24.05.2013r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę na podstawie mianowania na podstawie art. 20 ust.1 pkt.2 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę podała zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości Oddziałów oraz zmiany w ramowych planach nauczania w klasach I od 2012r. a tym samym zmniejszenie ilości godzin biologii w roku szkolnym 2013/2014 uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Dodała, że powódka nie posiada dodatkowych kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu i nie poczyniła w tym kierunku żadnych starań, co uniemożliwia uzupełnienie tygodniowego wymiaru zajęć. W piśmie tym dyrektor strony pozwanej jeszcze raz zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia do 10/18 godz.- o ile wyrazi na to zgodę do dnia 30.06.2013r.

/ akta osobowe powódki, k-6 akt/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powódki zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej wynosi kwotę 4.134,19 zł/ k- 258 akt/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powódki wyliczone przez stronę pozwaną, a niekwestionowane przez powódkę wynosi kwotę 4.134,19 zł /k- 258 akt/.

Sąd zważył ,co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powódka I. C. domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko nauczyciela biologii ,zarzucając pracodawcy ,że dokonał wypowiedzenia umowy z mianowania bez zgody Zarządu (...) w Z. ,w sytuacji kiedy jest objęta szczególną ochroną wynikającą z art.32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Zarzucała też, że kryteria oceny jej osoby były nieobiektywne i wynikały z niechęci pracodawcy do jej osoby.

W ocenie Sądu powódka rzeczywiście była pracownikiem objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy w oparciu o art.32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych ,choć strona pozwana miała zastrzeżenia i wątpliwości, czy ta ochrona rzeczywiście miała miejsce, z uwagi na nieprawidłową ilość osób, zdaniem pracodawcy, wskazanych do ochrony jak również niewłaściwe upoważnienie udzielone powódce przez organizację związkową, które nie zawierało okresu na jaki zostało udzielone. Strona pozwana miała również zastrzeżenia co do statusu (...) jako organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art.241(25a) kp.

Zdaniem Sądu zastrzeżenia strony pozwanej są nieuzasadnione.

Zgodnie bowiem z art.34(2) ust.1 ustawy związkowej w zw. z art.241(25a) kp (...) jako jednostka organizacyjna reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji (...) zrzeszała na dzień objęcia powódki szczególną ochroną, jak i na dzień wypowiedzenia powódce stosunku pracy, w jednym zakładzie tj. u strony pozwanej ponad 7% pracowników-tj. na dzień 16.04.2012r stan liczebny członków (...) wynosił 55 pracowników z czego 16 było zatrudnionych u strony - co stanowi 29% /k-190 akt/, a na dzień 24. 04. 2013r. stan liczebny członków (...) wynosił 62 członków, z czego 16 stanowili pracownicy strony pozwanej ,a więc 25.8%/k-192 akt/. A zatem (...) i Wychowana w Z. była organizacja reprezentatywną w rozumieniu art.241(25a)kp w zw. z art.34(2) ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Co prawda Komisja (...) pracowników (...) w Z. informacje o liczbie członków przekazywała po terminie określonym w art.25(1) ust.2 ustawy o związkach zawodowych – bo dopiero 16.04.2012r. i 24.04.2013r./k- 190 i k-192 akt/, niemniej jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6.10.2011r. (...) 17/11 wskazał, że informacja o liczbie członków międzyzakładowej organizacji związkowej przekazana po terminie określonym w art.25(1) ust.2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych jest skuteczna w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego po jej uzyskaniu przez pracodawcę. Informacja przekazana po tym terminie i już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy nie ma wpływu na jego prawidłowość, także wtedy, gdy organizacja związkowa mogła udowodnić, że zrzeszała liczbę członków wymagana przez art.25(1) ust.1, art.32ust.2 lub art.32(2) ust.2 tej ustawy. Wypowiedzenie powódce umowy zostało złożone w dniu 24.05.2013r. a zatem informacja organizacji związkowej z dnia 24.04.2013r była wobec pracodawcy skuteczna.

A zatem (...) w Z. jako organizacja reprezentatywna mogła wskazać pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art.32 ust.1 ustawy związkowej w liczbie ustalonej zgodnie z art.32 ust.3 albo art.32 ust.4 ustawy o związkach zawodowych. (...) Komisja (...) przyjęła zasadę ustalania liczby pracowników chronionych w oparciu o metodę z art. 32 ust.3 ustawy związkowej czyli zasadę parytetową opartą o liczbę osób stanowiących kadrę kierowniczą – o czym dyrektor strony pozwanej była poinformowana pismem organizacji związkowej z dnia 25.05.2012r

./k- 35 akt/.

Na Dzień podjęcia uchwały z dnia 19.04.2012r. o objęciu powódki szczególną ochroną liczba osób kadry kierowniczej wynosiła 25 osób, a ochroną objęto 23 osoby, a zatem liczba osób objętych ochroną nie była zawyżona -co sugeruje strona pozwana.

Dla objęcia wynikającą z art. 32ust.1 ustawy związkowej ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem związku zawodowego, a nie będącego członkiem jej zarządu- wystarczające jest imienne wskazanie tegoż pracownika w uchwale zarządu oraz udzielenie mu upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Obie te czynności nie muszą być dokonane jednorazowo tj. w jednej uchwale / por.np. wyrok SN z dnia 7.05.2013r. I PK 285/12/. Te czynności Komisja (...) w Z. niewątpliwie wykonała, podejmując stosowne uchwały w dniu 19.04.2012r. Natomiast (...) nie miała obowiązku doręczenia dyrektorowi strony pozwanej powyższych uchwał, tylko zgodnie z §2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dn.16.06.2003r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników których stosunek pracy podlega ochronie ,a także dokonywania zmian w takim wskazaniu/ Dz.U.Nr.108 poz.1013/- miała obowiązek wskazać pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie o której mowa w art.32 ust.1 w/w ustawy. I tę czynność, zdaniem Sądu, międzyzakładowa organizacja związkowa wykonała ,wskazując na piśmie z dnia 26.04.2012r. między innymi powódkę jako pracownika objętego szczególną ochroną i upoważnioną do reprezentowania organizacji związkowej przed pracodawcą do uzgadniania świadczeń z ZFŚS./ k-126 akt, k-127 akt/.

W rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości, że w pozwanym Liceum nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a co za tym idzie zmniejszenie godzin nauczania biologii z 39godz. do 17 godz. – co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. A zatem spełnione zostały przesłanki określone w art.20 ust.1 pkt.2 ustawy Karta Nauczyciela uprawniające pracodawcę do wypowiedzenia nauczycielowi

stosunku pracy. Bezsprzeczne było, że biologii w Liceum nauczały dwie nauczycielki, zaś powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia na podstawie art.22 ust.2 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art.32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W niniejszej sprawie bezsprzeczne było, że organizacja związkowa, której członkiem objętym szczególną ochroną była powódka- takiej zgody nie wyraziła. Co prawda zawiadomienie pracodawcy kierowane do związków zawodowych nie było prawidłowe, bo pracodawca zawiadamiał organizację związkową o zamiarze ograniczenia zatrudnienia, a nie wypowiedzenia umowy z mianowania- choć w świetle art.22 ust.2 KN nie musiał tego czynić -to jednak w odpowiedzi na to zawiadomienie organizacja związkowa wyraźnie odmówiła zgody nie tylko na ograniczenie powódce zatrudnienia- co i tak bez zgody powódki nie mogłoby nastąpić- ale też nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódka umowy mianowania. A zatem naruszenie przepisu art.32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych oznacza niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce przez pracodawcę umowy o pracę z mianowania.

Sąd zważył jednak, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż na podstawie art.477¹k.p.c.w zw.z art.8kp Sąd Pracy może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy/art.45§1 kp./, zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art.32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.07.2009r/I PK 45/09/ wskazał na ewolucję poglądów judykatury- od stanowiska opowiadającego się za przywróceniem do pracy szczególnie chronionego pracownika w każdej sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę- do stanowiska dopuszczającego nawet oddalenie powództwa w całości na podstawie art.8 kp w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika/ np. działacza związkowego jego podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie SN występowały także przypadki rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika ,gdzie akcentowano możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Przykładowo w wyroku z dnia 3.08.2007r./ (...) 82/07/ Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że stosowanie klauzuli z art.8kp nie może być ograniczone tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika .Przyjęcie, że klauzula z art.8kp. może mieć zastosowanie tylko w sytuacji ,w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze stanowiłoby nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono bowiem uwarunkowane „aż” ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku ,który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Sąd Rejonowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii. A zatem brak zgody zarządu związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy - nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego, tak jak powódka, reprezentantem związku. Ponadto ,działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji w związku zawodowym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zaczyna przeważać stanowisko, które ochrony z art.32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględniać roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art.8kp nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art.52 kp ,ale również w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem/por.np.wyrok SN z dn.18.01.1996r I PRN 103/05 OSNP 1996 Nr.15 poz.210, z dn.27.02.1997r I PKN 17/97 OSNP 1997 Nr.21 poz.416, z dn.20.08.1997r.I PKN 225/97 OSNP 1998 Nr.10 poz.305, z dn.17.09.1997r. I PKN 273/97 OSNP 1998 Nr.13 poz.394, z dn.2.08.2000r I PKN 755/99 OSNP 2002 Nr.4 poz.88/.

W rozpatrywanej sprawie bezsprzeczne było, że w wyniku zmian organizacyjnych Liceum polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów nastąpiło zmniejszenie liczby godzin nauczania między innymi biologii .Wobec niedysponowania

pełnym pensum w zakresie nauczania biologii, dyrektor strony pozwanej chcąc ograniczyć zwolnienia z pracy do koniecznego minimum i pozostawić w zatrudnieniu obie nauczycielki biologii, uznał za optymalne rozwiązanie w postaci ograniczenia zatrudnienia zarówno jednej jak i drugiej nauczycielce. Powódka jednak nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia ze względu właśnie na ochronę jaką była objęta przez organizację związkową. W tej sytuacji strona pozwana musiała dokonać wyboru nauczyciela do zwolnienia. Zostały opracowane kryteria zarządzeniem nr. (...) z dnia 23.04.2013r i w oparciu o te kryteria pracodawca dokonywał oceny obu nauczycielek przewidzianych do zwolnienia tj. powódki i A. O.. Skoro zatem zmiany organizacyjne u strony pozwanej uniemożliwiały zatrudnienie nauczycielek biologii w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia do 10/18 godz.- należało zbadać zasadność wyboru powódki do zwolnienia. Zdaniem Sądu, pracodawca typując powódkę do zwolnienia nie zastosował wobec niej kryteriów dyskryminujących czy też całkowicie dowolnych. Dokonując oceny obu nauczycielek pracodawca brał pod uwagę kwalifikacje zawodowe, ich awans zawodowy, formy doskonalenia zawodowego, ocenę wykonywania zadań, zaangażowanie zawodowe, podejmowanie inicjatyw, aktywność zawodową, organizowanie zajęć dodatkowych, osiągnięcia dydaktyczno-zawodowe, dyscyplinę pracy i sytuację osobistą.

/ ocena obu nauczycielek na k-92-99 akt/.

Podkreślić tutaj należy, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona lub niemożliwa, wypowiedzenie umowy o pracę konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innym pracownikiem występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacji zawodowych, a także innych przesłanek przemawiających za ochroną pracownika./por.np.wyrok SN z dn.16.11.2006r. II PK 81.2006/. Poza tym, wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w razie spełnienia przesłanek z art.20KN może być zakwestionowany przez Sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący- ale w stanie faktycznym niniejszej sprawy żadna z tych okoliczności nie miała miejsca.. W decyzji pracodawcy nie można było dopatrzeć się dyskryminacji czy też dowolności przy wyborze pracownika do zwolnienia. Na taką ocenę Sądu miała wpływ okoliczność, że zarówno powódka jak i druga nauczycielka A. O. miały długoletni staż pracy u strony pozwanej, obie też są nauczycielkami dyplomowanymi. Za wyborem powódki do zwolnienia zadecydowały następujące okoliczności: dużo mniejsze osiągnięcia dydaktyczno- wychowawcze powódki, nie podnoszenie kwalifikacji i brak chęci zdobycia uprawnień do nauczania innych przedmiotów, mniejsza inicjatywa i aktywność zawodowa, nieorganizowanie zajęć dodatkowych, nieco słabsze wyniki egzaminów maturalnych z biologii, skargi rodziców i fakt, że metody nauczania i metody dydaktyczne stosowane przez powódkę nie spotkały się z akceptacją rodziców i uczniów, którzy w pismach i interwencjach kierowanych do dyrektora Liceum żądali, by ich dzieci uczyła wyłącznie Pani A. O.. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu, wybór pracownika do zwolnienia należało pozostawić ocenie pracodawcy. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że uprawnienie pracodawcy może być zweryfikowane jedynie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował pracownika zwalnianego .A takiego zarzutu w niniejszej sprawie nie można postawić pracodawcy. Strona pozwana miała zatem uzasadnioną podstawę do wyboru powódki do zwolnienia, jednakże wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem wymogu formalnego określonego w art.32 ust.1pkt.1.ustawy o związkach zawodowych. W związku z powyższym, Sąd na zasadzie art.477¹kp w zw. z art.8 kp nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia jej do pracy i alternatywnie zasądził na jej rzecz odszkodowanie zgodnie z art.47¹kp w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania.

O kosztach zastępstwa procesowego w części dotyczącej przywrócenia do pracy orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U. z dn.3.10.2002r. nr.163 poz. 1349/ a także zasądzone kwotę 672 zł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony powodowej w celu wzięcia udziału w rozprawie zgodnie z przedłożonym spisem kosztów na k-274akt.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.